



КонсультантПлюс

Обзор: "Новые условия труда из-за
коронавируса: как организовать работу
персонала"
(КонсультантПлюс, 2020)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 26.03.2020

Бесплатно подписаться на обзоры на сайте КонсультантПлюс

НОВЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА ИЗ-ЗА КОРОНАВИРУСА: КАК ОРГАНИЗОВАТЬ РАБОТУ ПЕРСОНАЛА

Исключительные права на представленный материал принадлежат АО "КонсультантПлюс".

Материал подготовлен с использованием правовых актов по состоянию на 24.03.2020.

Во всех регионах введен режим повышенной готовности из-за ситуации с коронавирусом. Работники, приехавшие недавно из-за границы, сидят дома. Работодателям приходится срочно переводить персонал на удаленную работу. Расскажем, как не растеряться и организовать работу в условиях распространения коронавируса.

Переведите на удаленную работу максимальное число сотрудников

Это позволит снизить расходы на профилактику коронавируса в офисе, риски распространения инфекции. Но самое важное - это поможет избежать конфликтов и паники внутри коллектива.

В Москве многие крупные компании активно переводят персонал на дистанционную работу. Лучшие практики <https://www.mos.ru/city/projects/stayhome/#rec171243517> собирают на сайте мэра столицы.

Определите, кто сможет работать из дома

Составьте перечень сотрудников, чья работа позволяет перейти им на дистанционный труд. Узнайте у IT-специалистов технические возможности организовать работу удаленно.

Заключите соглашение с каждым работником

Соглашение можно составить в произвольной форме. Можете использовать для этого шаблон. Главное - установить в соглашении, что работник теперь трудится дистанционно.

Договоритесь с сотрудником о следующих нюансах:

- **Срок перевода.** Сейчас из-за ситуации с коронавирусом определить точную дату окончания перевода сложно. Можете договориться с работником, что он трудится дистанционно, пока не отменят режим повышенной готовности в регионе и работодатель не издаст приказ об окончании периода дистанционной работы.

- **Место работы.** Скорее всего, сейчас в трудовом договоре местом работы указан адрес организации или обособленного подразделения. Это условие нужно изменить, ведь работник будет трудиться вне места нахождения работодателя.

- **Чье оборудование использует работник.** От этого зависит, сможет ли он оправдать невыполнение работы поломкой техники. Если вышло из строя оборудование работодателя,

наказать сотрудника за неисполнение обязанностей не получится. Если за организацией обязанность предоставлять аппаратуру не закреплена, работник не сможет сослаться на техническую невозможность выполнять задания.

- **Дополнительные основания увольнения.** Если вы волнуетесь, что дисциплина будет хромать, закрепите специальные условия расторжения трудового договора. Например, сотрудник может быть уволен за невыполнение плановых заданий, нарушение порядка и сроков представления отчета. Разобраться в особенностях увольнения дистанционного работника поможет готовое решение.

Подготовьте локальные нормативные акты

Зафиксируйте в локальных актах порядок взаимодействия с работниками: нужны ли ежедневные отчеты руководству, как быстро сотрудник должен отвечать на письма, как обмениваться кадровыми документами (например, оформлять отпуск).

При необходимости внесите изменения в положения о коммерческой тайне, персональных данных.

Сделайте памятки по работе на дому

Это поможет сотрудникам не растеряться и быстро организовать рабочий процесс.

Если сотрудник не согласен перейти на удаленную работу

Быстро изменить условия труда не получится. В такой ситуации можно использовать правила ст. 74 ТК РФ. Но есть два минуса:

- для этого должны быть причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда;

- предупредить работников об изменениях нужно за два месяца.

Не отправляйте сотрудников в командировки

Хотя прямого запрета на командировки за рубеж пока нет, лучше отложить поездки работников. В любой момент в стране прибытия может быть введен карантин. Обычно он составляет две недели, поэтому сотрудник просто не успеет выполнить задание. Будьте готовы, что после заграничной командировки работник в любом случае "выпадет" из рабочего процесса: он должен будет остаться дома на 14 дней.

Поездки в другие города России тоже не запрещены, но их лучше ограничить, чтобы снизить риски заражения сотрудника. Так, правительство Санкт-Петербурга советует <https://www.gov.spb.ru/law/d?nd=564437085&point=mark=000002F000002E02VN7042GCFDLP2A0FVDK06OOEBK000000436VTNT0> горожанам воздержаться от поездок в регионы, в которых выявлены случаи заражения инфекцией.

"Пересмотрите" график отпусков

Проверьте, у кого из сотрудников запланирован отпуск в ближайшее время. Предложите им отложить отдых. Перенести отпуск можно только с согласия работника. Оформить перенос поможет готовое решение.

Работников, которые сейчас находятся в отпуске, можете отозвать, но только с их согласия.

Того, кто отказался отложить отпуск, предупредите о рисках заболеть, если он проведет свободные дни вне дома.

Соблюдайте меры профилактики для оставшихся в офисе

Не пренебрегайте мерами профилактики
<https://static-2.rosminzdrav.ru/system/attachments/attaches/000/049/747/original/business.pdf?15843437>
17 в организации:

- составьте график выхода на рабочее место. Пусть персонал приходит малыми группами в разное время. Это поможет избежать скопления людей на входе, в лифте и коридорах;
- измеряйте температуру работникам и отстраняйте тех, у кого она повышена;
- почаще проветривайте помещения;
- регулярно дезинфицируйте поверхности (особенно дверные ручки, выключатели, поручни, перила, места общего пользования);
- организуйте доступ сотрудников к антисептикам;
- разместите в офисе советы по профилактике коронавируса.

При поступлении запроса от регионального управления Роспотребнадзора сразу предоставляйте информацию обо всех контактах заболевшего и дезинфицируйте помещения, в которых он находился.

Не торопитесь наказывать сотрудников, которые не вышли на работу

Работник не появляется в офисе - не спешите его увольнять за прогул. Выясните все обстоятельства отсутствия. Возможно, он недавно был за границей или общался с кем-то, кто посещал зону повышенного риска по коронавирусу, и сейчас находится на карантине. Лояльно относиться к работникам призывают власти, например председатель правительства.

Если сотрудник без оснований самоизолировался, но появился на работе, как только понял свою ошибку, лучше не наказывать его строго, тем более не увольнять. В случае спора суд может признать, что вы не учли тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.