

Методические рекомендации
по соблюдению организациями и индивидуальными предпринимателями
дополнительных мер в условиях введения режима повышенной готовности
на территории Костромской области
в части перевода работников на дистанционный режим работы

В соответствии с пунктом 1.1 постановления губернатора Костромской области от 06.04.2020 № 47 «О дополнительных мерах, предъявляемых к организациям и индивидуальным предпринимателям, которые осуществляют деятельность на территории Костромской области в условиях введения режима повышенной готовности с целью недопущения завоза и распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) на территории Костромской области» (в редакции от 08.10.2021) (далее – Постановление № 47) работодателям, осуществляющим деятельность на территории Костромской области, необходимо:

1) обеспечить с 15 октября 2021 года по 1 декабря 2021 года (включительно) перевод всех работников (исполнителей по гражданско-правовым договорам) на дистанционный режим работы из числа беременных женщин, а также имеющих заболевания граждан в возрасте 55 лет и старше (включенные в перечень согласно приложению) за исключением граждан, чье нахождение на рабочем месте является критически важным для обеспечения функционирования организаций, индивидуальных предпринимателей.

Если численность работников (исполнителей по гражданско-правовым договорам) из числа беременных женщин, граждан в возрасте 55 лет и старше, которые имеют заболевания, включенные в перечень согласно приложению, за исключением граждан, чье нахождение на рабочем месте является критически важным для обеспечения функционирования организаций, индивидуальных предпринимателей, составляет более 30 процентов штатной численности работников, то переводу на дистанционный режим работы подлежит не менее 30 процентов работников (исполнителей по гражданско-правовым договорам) из числа указанных граждан;

2) принять решения об установлении численности работников (исполнителей по гражданско-правовым договорам):

- подлежащих переводу на дистанционный режим работы (не учитываются лица, прошедшие полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию);

- не подлежащих переводу на дистанционный режим работы в связи с необходимостью их непосредственного участия в обеспечении непрерывных технологических и иных процессов, необходимых для обеспечения функционирования таких организаций и индивидуальных предпринимателей;

3) представлять еженедельно (начиная с 18 октября 2021 года) в электронном виде в личном кабинете информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России» (раздел «Оперативный мониторинг занятости») сведений о работниках (исполнителях по гражданско-правовым договорам), в отношении которых были приняты решения, изменяющие занятость работников (простой, неполный рабочий день, удаленная работа и др.). За нарушение указанной

нормы **предусмотрена административная ответственности по статье 20.6.1** Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Вы можете ознакомиться с инструкцией по внесению сведений о работниках в информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» в сети Интернет по адресу <https://trudvsem.ru/help/covid-employees-changes-instruction>. Информацию в отчетную форму следует подавать по мере изменения данных.

Обращаем ваше внимание, что подать сведения об изменении численности, а также неполной занятости работников в связи с распространением коронавирусной инфекции могут только работодатели, авторизованные через Госуслуги (ЕСИА). Для этого компания должна быть зарегистрирована на портале «Госуслуги» и иметь соответствующий кабинет;

4) принять меры, направленные на минимизацию очного присутствия работников (исполнителей по гражданско-правовым договорам) на рабочих местах.

Особенности регулирования труда дистанционных работников определены главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Для того чтобы оформить перевод сотрудников на дистанционную работу необходимо:

- определить списки работников, переводимых на удаленную работу на дому, и порядок организации работы, который подразумевает под собой график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому;

- издать приказ о временном переводе сотрудников на удаленную работу на дому и ознакомить с ним работников;

- заключить дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии со ст. 72 ТК РФ с каждым переводимым на удаленную работу работником, обозначив в нем все ключевые моменты по взаимодействию с работником, выполнению работы.

Законодательство не устанавливает правил отчета для дистанционных работников о проделанной работе. Однако работодатель может определить порядок, форму и периодичность такого отчета. Условия об этом можно установить в положении о дистанционной работе или ином локальном нормативном акте, а также включить в дополнительное соглашение к трудовому договору. Аналогичным образом необходимо установить порядок взаимодействия работника и работодателя при постановке задач и их выполнении.

При этом перевод работника на дистанционный труд не является основанием для снижения ему заработной платы.

В соответствии с пунктом 1.4 Постановления № 47 органам местного самоуправления муниципальных образований Костромской области во взаимодействии с департаментом по труду и социальной защите населения Костромской области предписано обеспечить контроль за исполнением пункта 1.1 Постановления № 47.

В соответствии с пунктом 1.2 Постановления № 47 работодатели, осуществляющие деятельность на территории Костромской области, обязаны представлять уполномоченным должностным лицам копии локальных правовых актов (документов), связанных с исполнением пункта 1.1 Постановления № 47,

допускать уполномоченных должностных лиц на территорию, в здания, строения, сооружения (помещения в них) в целях фиксации соблюдения установленных пунктом 1.1 Постановления № 47 обязанностей.

Работодатели, осуществляющие деятельность на территории Костромской области, подлежат привлечению к административной ответственности за нарушение обязанностей, предусмотренных пунктами 1.1, 1.2 Постановления № 47, в том числе за невыполнение требований о переводе всех работников (исполнителей по гражданско-правовым договорам) на дистанционный режим работы из числа беременных женщин, а также имеющих заболевания граждан в возрасте 55 лет и старше (включенные в перечень согласно приложению). Данное требование не распространяется на граждан, чье нахождение на рабочем месте является критически важным для обеспечения функционирования организаций, индивидуальных предпринимателей.

Положения пунктов 1.1 – 1.3 Постановления № 47 не распространяются на:

1) органы государственной власти, государственные органы, органы местного самоуправления муниципальных образований Костромской области, муниципальные органы, государственные (муниципальные) учреждения, органы управления внебюджетных фондов;

2) следующие организации (работодателей и их работников):

- непрерывно действующие организации, организации, имеющие оборудование, предназначенное для непрерывного технологического процесса;

- медицинские и аптечные организации;

- организации, обеспечивающие население продуктами питания и товарами первой необходимости;

- организации общественного питания, бытового обслуживания;

- организации, выполняющие неотложные работы в условиях чрезвычайной ситуации и (или) при возникновении угрозы распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь, здоровье или нормальные жизненные условия населения;

- организации, осуществляющие неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы;

- организации, предоставляющие финансовые услуги в части неотложных функций (в первую очередь, услуги по расчетам и платежам);

- системообразующие организации, включенные в перечень, размещенный на сайте <https://data.economy.gov.ru>, а также включенные в перечень, утвержденный распоряжением администрации Костромской области от 30 апреля 2020 года № 83-ра;

- научные и образовательные организации.

Вместе с тем сообщаем, что согласно подпункту 14 пункта 1 Постановления № 47 организациям и индивидуальным предпринимателям необходимо обеспечить организацию проведения вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) работников – иностранных граждан.

Приложение
к Методическим рекомендациям
об использовании в отношении работников
дистанционных форм занятости

ПЕРЕЧЕНЬ
заболеваний

1. Болезнь эндокринной системы - инсулинозависимый сахарный диабет, классифицируемая в соответствии с Международной классификацией болезней - 10 (МКБ-10) по диагнозу E10.

2. Болезни органов дыхания из числа:

1) другая хроническая обструктивная легочная болезнь, классифицируемая в соответствии с МКБ-10 по диагнозу J44;

2) астма, классифицируемая в соответствии с МКБ-10 по диагнозу J45;

3) бронхоэктатическая болезнь, классифицируемая в соответствии с МКБ-10 по диагнозу J47.

3. Болезнь системы кровообращения - легочное сердце и нарушения легочного кровообращения, классифицируемая в соответствии с МКБ-10 по диагнозам I27.2, I27.8, I27.9.

4. Наличие трансплантированных органов и тканей, классифицируемых в соответствии с МКБ-10 по диагнозу Z94.

5. Болезнь мочеполовой системы - хроническая болезнь почек 3-5 стадии, классифицируемая в соответствии с МКБ-10 по диагнозам N18.0, N18.3 - N18.5.

6. Новообразования из числа <1>:

1) злокачественные новообразования любой локализации, в том числе самостоятельные множественные локализации, классифицируемые в соответствии с МКБ-10 по диагнозам C00-C80, C97;

2) острые лейкозы, высокозлокачественные лимфомы, рецидивы и резистентные формы других лимфопролиферативных заболеваний, хронический миелолейкоз в фазах хронической акселерации и бластного криза, первичные хронические лейкозы и лимфомы, классифицируемые в соответствии с МКБ-10 по диагнозам C81-C96, D46.

<1> Не распространяется на пациентов, отнесенных к третьей клинической группе (в онкологии).