



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПОЛЕВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА

ПРАВОВОЙ ВЕСТНИК КОРОНАВИРУС

Карантин и разные категории работников

Сегодня уже все, кто вернулся из-за границы, знают о том, что они обязаны самоизолироваться. При обращении на горячую линию по коронавирусу или в поликлинику (при наличии жалоб) врач приходит на дом проконтролировать пациента и при необходимости выписывает «больничный». Также работник сам с 20 марта может оформить электронный больничный по карантину - дистанционно - через сайт Фонда соцстраха на 14 дней.

В то же время любой работник имеет право на безопасные условия труда: если есть опасность заболевания, то по инициативе работодателя или работника рассматривается несколько вариантов работы.

Дистанционная работа

Перевод работников на дистанционную работу («с домашней точки») позволит снизить риски распространения инфекции. Работодателю нужно оценить техническую и фактическую возможности ее выполнения.

Изменение условий трудового договора в этом случае возможно по соглашению сторон **путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору** в письменной форме, в котором определить сроки и условия дистанционной работы, например, режим труда и отдыха, на чем оборудовании работает работник, объем работы, порядок и сроки направления работником отчетов о выполненной работе и т.д.

Оплата труда производится в прежнем размере.

Если сотрудник не согласен перейти на удаленную работу, то быстро изменить условия труда не получится. Для изменения условий трудового договора работодателем в одностороннем порядке необходимы причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда и **предупреждение работников за 2 месяца**.

Перевод на другую работу

Есть несколько категорий работников, которые ожидают профилактических мер от руководства страны и предприятий: это работники старше 60 лет, это работники с хроническими заболеваниями от астмы до онкологии. Минздрав РФ четко рекомендует им самоизолироваться.

«Здесь снова вся надежда - на сознательность работодателя. И также несколько решений: начиная от той же «удаленки», где это возможно, заканчивая временным **переводом** работников из группы **риска на другие должности**, причем **с зарплатой не ниже прежней**. Эта возможность прописана в статье 72.2

Трудового Кодекса. Правда, возможно это **только на срок до 1 месяца**. При этом на другом рабочем месте логично должно быть меньше вокруг людей, а значит, и опасности.

Отпуск

Если работник хочет перенести свой ежегодный оплачиваемый отпуск на время карантина или взять не оплачиваемые дни «без содержания», то это также можно сделать по согласованию с работодателем.

Простой

Работодатель может отправить работника в простой для обеспечения безопасности труда на фоне коронавируса. По словам Андрея Ветлужских, пока непонятно, как суды будут квалифицировать эту ситуацию, однако эксперты сходятся во мнении, что в таком случае оплата будет 2/3 тарифа за счет работодателя.

Если простой вызван финансовыми сложностями у работодателя и его предприятия, то работник - по действующему законодательству – должен получать 2/3 от среднего заработка, поскольку простой происходит по вине работодателя.

Неполный рабочий день

Если неполные рабочие неделя или такой день оформлены по согласованию сторон, то оплачивается отработанное время.

Если перевод на неполное рабочее время - одностороннее решение работодателя, то ввести его можно только с соблюдением требований статьи 74 ТК РФ, т.е. по причинам, организационного или технологического характера и с предупреждением работников за два месяца.

Если работодатель пойдет на введение неполного рабочего времени, не соблюдая этих норм, или если сокращение рабочих часов вызвано экономическими причинами, то оплачивать оставшееся время придется как простой.

Если работник – родитель ребенка, отправленного на карантин

Школьники России находятся на карантине до 12 апреля. Однако дальше неизвестно, как будет разворачиваться ситуация. Высока вероятность, что карантин будет продлен. Многие детсады тоже закрылись. Если в детском саду заболело 20% состава группы, то вводится карантин и родитель имеет право на официальный «больничный». Если в детсаду организовано свободное посещение или ребенку - больше 7 лет, то «больничный» родителю не дадут.

«Если оставить ребенка не с кем, надо договариваться с работодателем и надеяться на его сознательность».

Увольнение

Ситуация с коронавирусом не дает никаких дополнительных законных оснований для увольнения работников.

Напротив, если работник не появляется в офисе — не спешите его увольнять за прогул. Возможно, он недавно был за границей или общался с кем-то, кто посещал зону повышенного риска по коронавирусу, и сейчас находится на карантине.

В этот период лояльно относиться к работникам призывают власти.

Командировки

Командировки в другие города России не запрещены, но их лучше ограничить, чтобы снизить риски заражения сотрудника.

В период эпидемии многие работники не хотят ехать в командировки. Есть несколько категорий работников, которых запрещено направлять в командировки и которые имеют полное право отказаться от рабочих поездок: беременные, женщины, имеющие маленьких детей, инвалиды, если командировка противоречит их программе реабилитации. Остальные должны согласовывать свой отказ с работодателем.