**Обзор регулирования трудовых отношений в период пандемии**

За последний месяц в России был принят целый ряд нормативно-правовых актов различного уровня, направленных на противодействие распространению коронавирусной инфекции. Эти акты, а также сопровождающие их многочисленные разъяснения государственных органов оказывают существенное влияние на организацию бизнес-процессов компаний и трудовых отношений.

В настоящем информационном письме мы хотели бы обобщить существующее на настоящий момент регулирование, которым российские работодатели должны руководствоваться при организации работы своих сотрудников.

**1. ЧТО ЗНАЧИТ «НЕРАБОЧИЕ ДНИ» И КАК ИХ ПРИМЕНЯТЬ**

Указом Президента Российской Федерации1 от 2 апреля 2020 года (далее – «**Указ**») были установлены нерабочие дни в период с 4 по 30 апреля 2020 года с сохранением за работниками заработной платы. Этим Указом был продлен объявленный Президентом ранее период нерабочих дней с 30 марта по 3 апреля 2020 года.

Трудовое законодательство не содержит расшифровки такого содержащегося в Указе Президента понятия, как «нерабочие дни». Есть понятие «выходной день» и «нерабочий праздничный день». В то же время с учетом многочисленных разъяснений Минтруда РФ в настоящий момент можно сделать следующие выводы:

* Предусмотренные Указом «нерабочие дни» не относятся ни к нерабочим праздничным дням, ни к выходным дням, упоминаемым в ТК РФ;
* Если на компанию распространяется действие Указа, наличие в календарном месяце нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы тем работникам, которые не исполняют свои трудовые обязанности в этот период;
* Если на компанию не распространяется действие Указа (о чем подробнее см. раздел ‎2 ниже) и компания может продолжить функционировать в обычном режиме, оплата труда работников в период нерабочих дней производится в обычном, а не повышенном размере. Повышенная оплата работающим может быть установлена работодателем самостоятельно;
* Поскольку Указ содержит прямое требование о сохранении за работниками заработной платы в период нерабочих дней, работников, на которых распространяется Указ, нельзя отправить в простой, а равно установить неполное рабочее время в течение срока действия Указа;
* Если работник в течение нерабочих дней находится в оплачиваемом отпуске, нерабочие дни не включаются в отпуск. Таким образом, предоставление (выпадение по графику отпусков) оплачиваемого отпуска в период нерабочих дней не уменьшает баланс дней отпуска. Наряду с этим период нерабочих дней не продлевается на количество дней отпуска, приходящихся на этот период. Иными словами, по окончании периода нерабочих дней работники, которым был предоставлен отпуск, должны выйти на работу;
* В табеле учета рабочего времени работодатели самостоятельно могут установить код для отражения периода нерабочих дней.

В соответствии с Указом, руководителям субъектов РФ были предоставлены полномочия самостоятельно устанавливать перечень мероприятий, в том числе в сфере труда, направленных на предотвращение распространения коронавирусной инфекции. Таким образом, на сегодняшний день существует два уровня нормативно-правовых актов, принятых в целях борьбы с распространением коронавирусной инфекции и регулирующих вопросы организации труда работников: федеральное и региональное законодательство. Работодатели должны строго следовать как правилам, установленным на федеральном уровне, так и правилам, принимаемым в регионах.

**2. КТО ПРОДОЛЖАЕТ РАБОТАТЬ В УСЛОВИЯХ НЕРАБОЧИХ ДНЕЙ**

По общему правилу, Указ распространяется на все организации (на всех работодателей и их работников). Однако в Указе приведен перечень организаций, которые выведены из-под действия Указа. Это, в частности, следующие организации:

* **непрерывно действующие организации** – это организации, в которых невозможна приостановка деятельности по производственно-техническим условиям (например, организации, эксплуатирующие опасные производственные объекты; организации, приостановка деятельности которых создаст угрозу безопасности, здоровью и жизни людей; организации, осуществляющие деятельность в сфере информационных технологий и связи);
* **медицинские и аптечные организации**, а также организации, обеспечивающие непрерывность их производственно-технологической деятельности;
* **организации, обеспечивающие население продуктами питания и товарами первой необходимости**, к которым относятся организации, обеспечивающие всю товаропроводящую цепочку таких товаров от производителя до конечного потребителя, включая производителей, поставщиков, дистрибьюторов, транспортно-логистические организации, логистические комплексы, организации, оказывающие услуги по подготовке, обработке, упаковке товаров и иные подобные услуги, распределительные центры, оптовые рынки, склады, службы доставки, курьерские службы, пункты выдачи заказов, объекты торговли всех форматов (в том числе нестационарные и мобильные объекты), а также управляющие компании, в том числе обеспечивающие функционирование объектов недвижимости, в которых располагаются такие организации.

К организациям, обеспечивающим население продуктами питания и товарами первой необходимости, относятся также организации, выпускающие материалы, ингредиенты, сырье и комплектующие, необходимые для их производства.

Распоряжением Правительства РФ2 утвержден рекомендуемый перечень непродовольственных товаров первой необходимости3. При этом перечень непродовольственных товаров первой необходимости может быть расширен в субъектах РФ. Важно, что при реализации организациями, осуществляющими торговую деятельность, товаров, входящих хотя бы в одну группу товаров, указанных в перечне непродовольственных товаров первой необходимости, такие организации вправе реализовывать и товары, не включенные в перечень.

Также Указ не распространяется на осуществление продаж дистанционным способом;

* **организации, выполняющие неотложные работы в условиях чрезвычайной ситуации и (или) в случаях, ставящих под угрозу жизнь, здоровье или нормальные жизненные условия населения.** К таким организациям относятся в том числе организации медицинской промышленности, предприятия, выпускающие средства индивидуальной защиты, дезинфицирующие средства, лекарственные средства, медицинские изделия, а также предприятия, выпускающие материалы, сырье и комплектующие изделия, необходимые для их производства; организации, осуществляющие транспортное обслуживание 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, а также научные и образовательные организации, если иное не согласовано с Правительством Российской Федерации.**

Решение об отнесении организаций к системообразующим принимается Правительственной комиссией по повышению устойчивости развития российской экономики при условии соответствия организации таким критериям, как выручка, численность персонала, другим индивидуальным критериям, учитывающим специфику соответствующей отрасли. Ведение перечня системообразующих организаций находится в зоне ответственности профильных министерств, которые формируют и обновляют список системообразующих организаций.

На работников вышеуказанных организаций действие Указа не распространяется. Соответственно, работникам таких организаций не предоставляются «нерабочие дни с сохранением заработной платы». Работники данных организаций продолжают осуществлять трудовую деятельность в обычном режиме.

На практике органами власти в субъектах РФ принимаются дополнительные ограничительные меры, которые затрагивают в том числе деятельность вышеперечисленных организаций. Например, в городе Москве с 13 апреля 2020 года по 1 мая 2020 года приостановлено посещение гражданами территорий, зданий, строений, сооружений (помещений в них), где осуществляется деятельность практически любых организаций. Продолжают работать лишь некоторые непрерывно действующие организации, предприятия пищевой и медицинской промышленности, финансовые организации, организации связи и транспорта, СМИ, органы власти и правоохранительные органы.

В связи с тем, что на такие компании режим «нерабочих дней с сохранением заработной платы» не распространяется и работники таких компаний, не будь региональных ограничений, продолжали бы исполнять свои должностные обязанности в обычном режиме, работодатели вправе принимать меры, направленные на сокращение своих расходов на оплату труда. В частности, работникам таких компаний может быть:

* объявлен простой по не зависящим от работника и работодателя обстоятельствам;
* предоставлен как ежегодный оплачиваемый отпуск, так и отпуск без сохранения заработной платы;
* на основании дополнительного соглашения установлен режим неполного рабочего времени.

**3. УДАЛЕННАЯ РАБОТА**

Работники, осуществляющие работу в удаленном режиме, вне зависимости от того, распространяется ли на них действие Указа или нет, установлены ли в отношении их работодателя какие-либо региональные ограничения или нет, имеют право продолжить работу в удаленном режиме, если организационно-технические условия работы это позволяют.

Минтруд разъяснил, что в период действия Указа изменения в части перехода на удаленный режим работы могут оформляться в особом порядке – путем обмена электронными образами документов (фото, скан-копии), при необходимости – с последующим их оформлением в установленном порядке. Для того чтобы перевести сотрудников на удаленную работу, работодателю достаточно:

* определить списки работников, подлежащих переводу на удаленную работу, и порядок организации удаленной работы. Порядок организации удаленной работы подразумевает под собой график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому;
* предоставлен как ежегодный оплачиваемый отпуск, так и отпуск без сохранения заработной платы;
* издать приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции) переводе сотрудников на удаленную работу и ознакомить с ним работников (в том числе путем обмена образами документов).

Несмотря на то что Минтруд не указывает на необходимость заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, такая мера могла бы позволить работнику и работодателю согласовать порядок организации работником работы в течение нерабочих дней, договориться о способах коммуникации, требованиях к формам отчетности работника перед работодателем и др.

**4. ОБЯЗАННОСТИ МОСКОВСКИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

5 марта 2020 года Мэр Москвы издал Указ (далее – «**Указ Мэра Москвы**»)4, который содержит основной перечень мероприятий, разработанных в городе Москве для целей борьбы с распространением коронавирусной инфекции. Ниже приведен обзор основных положений Указа Мэра Москвы (с учетом изменений и дополнений, существующих на настоящий момент), которые необходимо принимать во внимание всем московским работодателям вне зависимости от того, распространяется на них Указ Президента или нет.

**Кого запрещено допускать на рабочее место**

Прежде всего, Указ Мэра Москвы закрепляет перечень работников, которых работодатели обязаны не допускать на рабочее место в течение всего срока действия ограничительных мер. К ним относятся работники:

* прибывшие из стран с неблагоприятной ситуацией по коронавирусу;
* в отношении которых были приняты постановления санитарного врача о нахождении в режиме изоляции на дому;
* совместно проживающие с указанными выше лицами;
* в возрасте старше 65 лет;
* имеющие серьезные заболевания5.

Вышеуказанным категориям работников московские власти гарантировали свободную выдачу листков нетрудоспособности, что и является для них основанием для отсутствия на работе.

Работники старше 65 лет и работники, имеющие серьезные заболевания, могут быть допущены на рабочее место исключительно при условии, что их нахождение на рабочем месте является критически важным для обеспечения функционирования организации.

**Кого можно допустить на рабочее место**

Организации, в отношении которых не был установлен запрет на их посещение гражданами, могут привлечь к работе на территории работодателя тех работников, присутствие которых на рабочих местах необходимо для обеспечения функционирования организации. При этом важно учитывать, что к работе разрешено привлекать только тех работников, отсутствие которых на рабочих местах негативно скажется на функционировании организации.

В связи с этим работодателям необходимо принять решение об установлении численности работников:

* 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 организации (например, работников котельных, работников, обслуживающих опасные производственные объекты, IT-специалистов, обеспечивающих работу серверов, и т.п.);
* подлежащих переводу на дистанционный режим работы;
* в отношении которых установлен «режим нерабочего дня» с сохранением заработной платы.

После этого работодатель должен направить информацию о принятом решении на адрес электронной почты [organization\_size@mos.ru](mailto:organization_size@mos.ru) по форме согласно Приложению 4 к Указу Мэра Москвы.

**Измерение температуры тела работникам и социальное дистанцирование**

В отношении тех работников, которых нельзя перевести на дистанционный режим работы и которые будут привлечены к работе на территории работодателя, работодатель должен соблюдать следующие установленные Указом Мэра Москвы обязанности:

* обеспечить измерение температуры тела работникам с обязательным отстранением от нахождения на рабочем месте работников с повышенной температурой;
* обеспечить соблюдение работниками социального дистанцирования (1,5 метра друг от друга), в том числе путем нанесения специальной разметки и установления специального режима допуска и нахождения в здании работодателя.

**5. МОНИТОРИНГ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

С 13 апреля 2020 года все работодатели обязаны через личный кабинет на портале «Работа в России» [www.trudvsem.ru](https://sites-blplaw.vuturevx.com/e/d2u63kzzen6w/850a4c07-07d2-42e9-b5c5-9b23ba640180) размещать информацию о:

* ликвидации организации;
* сокращении численности или штата;
* возможном расторжении трудовых договоров с работниками;

а также иные сведения, перечень которых до 23 апреля 2020 года утвердит Минтруд6.

С большой долей вероятности Минтруд включит в перечень дополнительных сведений, запрашиваемых у работодателя, те сведения, которые Минтруд ранее просил предоставить в добровольном порядке, а именно: сведения о задолженности по заработной плате, имеющейся перед работниками, а также сведения о численности работников в связи с введением ограничительных мероприятий:

* находящихся на временной удаленной работе;
* работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю;
* находящихся в простое;
* находящихся в отпусках без сохранения зарплаты;
* уволенных с начала высвобождения;
* предполагаемых к увольнению.

Повышенное внимание будет уделено ситуации с занятостью в системообразующих организациях российской экономики.

**6. ЦИФРОВЫЕ ПРОПУСКА В МОСКВЕ**

Компаниям при привлечении работников к работе на территории работодателя необходимо учитывать, что с 15 апреля 2020 года для поездок по Москве и Московской области на личном и общественном транспорте (в том числе на такси, метро, МЦК, МЦД, пригородном железнодорожном и наземном транспорте) вводятся обязательные цифровые пропуска для передвижения по территории города Москвы7. Передвигаться по Москве пешком на текущий момент **можно без пропусков**, но с соблюдением ограничений, установленных Указом Мэра Москвы.

Получение цифровых пропусков осуществляется каждым жителем города Москвы самостоятельно, и никаких действий со стороны работодателей на текущий момент не требуется. Перечень уважительных причин для поездок по городу является открытым, но достоверность указанной причины поездки может быть проверена уполномоченными органами посредством информационной системы и с помощью непосредственного контроля на дорогах и в общественном транспорте.

Вводятся следующие категории цифровых пропусков:

* для поездок, связанных с осуществлением трудовой деятельности. Такой пропуск выдается до 30 апреля включительно в случаях, если организация продолжает работать и присутствие сотрудника на рабочем месте является необходимым. Пропуск позволяет совершать поездки на работу и обратно, а также служебные разъезды по городу;
* для поездок в медицинские учреждения. Пропуск этой категории выдается на 1 день и разрешает поездку в конкретное медицинское учреждение;
* для поездок в других личных целях, соответствующих установленному Указом Мэра Москвы режиму повышенной готовности. Получить такой пропуск можно будет 2 раза в неделю.

Получить цифровой пропуск можно тремя способами:

* на портале [mos.ru](https://sites-blplaw.vuturevx.com/e/sa0akbyuvjvnfrw/850a4c07-07d2-42e9-b5c5-9b23ba640180);
* отправив смс-сообщение на номер 7377;
* по телефону +7 (495) 777-77-77.

При подаче заявки на получение цифрового пропуска для поездок на личном автомобиле необходимо сообщить его государственный регистрационный номер. Для поездок в общественном транспорте в заявке на получение пропуска необходимо указать номер карты «Тройка» или «Стрелка» (при наличии). При поездке на такси необходимо предъявлять водителю такси цифровой пропуск, разрешающий передвижение по соответствующему маршруту.

\* \* \*

Если у Вас возникнут какие-либо вопросы или комментарии, свяжитесь с нами, и мы будем рады их обсудить.

Юридическая фирма Bryan Cave Leighton Paisner (Russia) LLP, ранее в России – Goltsblat BLP, будет и дальше отслеживать ситуацию и информировать Вас обо всех изменениях в этой области.

*1 Указ Президента РФ «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» № 239 от 02.04.2020 г.*

*2 Распоряжение Правительства РФ «О рекомендуемом перечне непродовольственных товаров первой необходимости» № 762-р от 27.03.2020 г.*

*3 Такой перечень состоит из товаров для личной гигиены, средств санитарно-гигиенической защиты, детских товаров, зоотоваров и топлива.*

*4 Указ Мэра Москвы «О внесении изменений в указ Мэра Москвы от 5 марта 2020 г. № 12-УМ» № 42-УМ от 10.04.2020 г.*

*5 Перечень заболеваний, требующих соблюдения режима самоизоляции, приведен в Приложении 5 к Указу Мэра Москвы № 12-УМ от 05.03.2020 г.*

*6 Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Временных правил представления работодателями информации о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров, а также иных сведений о занятости в информационно-аналитическую систему Общероссийская база вакансий "Работа в России"» № 486 от 12.04.2020 г.*

*7 Указ Мэра Москвы «Об утверждении Порядка оформления и использования цифровых пропусков для передвижения по территории города Москвы в период действия режима повышенной готовности в городе Москве» № 43-УМ от 11.04.2020 г.*