

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

**ПИСЬМО
от 9 апреля 2020 г. N 0147-03-5**

Направляем для использования в работе перечень наиболее часто поступающих вопросов на горячую линию Роструда, касающихся соблюдения трудовых прав работников при распространении коронавирусной инфекции.

Начальник Управления
государственного надзора
в сфере труда
Е.Н.ИВАНОВ

Приложение

1. На кого распространяется Указ Президента Российской Федерации от 2 апреля 2020 г. N 239 "О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)"

Ответ.

Согласно Указу Президента Российской Федерации от 02.04.2020 N 239 высший исполнительный орган государственной власти субъекта Российской Федерации исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки определяют территории, на которых приостанавливается (ограничивается) деятельность находящихся отдельных организаций независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, а также индивидуальных предпринимателей с учетом положений пунктов 4 и 5 Указа, устанавливающих, на кого он не распространяется.

Пунктами 4 и 5 Указа установлено, что он не распространяется на следующие организации (работодателей и их работников):

непрерывно действующие организации;

медицинские и аптечные организации;

обеспечивающие население продуктами питания и товарами первой необходимости;

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;

осуществляющие неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы;

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

иные организации, определенные решениями высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки;

системообразующие, а также научные и образовательные организации по согласованию с Правительством Российской Федерации.

Пунктами 6 - 8 Указа установлено, что органы государственной власти и местного самоуправления, а также средства массовой информации определяют численность государственных гражданских служащих и муниципальных служащих, а также работников, обеспечивающих функционирование этих органов и организаций в период действия Указа.

Круг организаций, которые относятся к непрерывно действующим, обеспечивающим население продуктами питания и товарами первой необходимости определен следующими документами:

распоряжение Правительства Российской Федерации от 27.03.2020 N 762-р
<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202003300002>;

Рекомендации работодателям в отношении применения (распространения) на работников режима нерабочих дней с 30 марта по 3 апреля 2020 г., одобренные на заседании оперативного штаба по предупреждению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации 26 марта 2020 г.
<http://static.government.ru/media/files/1rCRXQFzANZQKsZ0OJAuTaXma9xzMqa4.pdf>;

Рекомендации работникам и работодателям в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. N 206 "Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней" и дополнения к ним:

<https://rosmintrud.ru/labour/relationship/379>

<https://rosmintrud.ru/labour/relationship/380>

Конкретный перечень организаций, деятельность которых приостанавливается (ограничивается) на конкретной территории определяет высший исполнительный орган государственной власти субъекта Российской Федерации исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки.

Работники организаций, деятельность которых не приостанавливается (ограничивается), продолжают выполнять трудовые обязанности, в соответствии с режимом работы, установленным на данный период (удаленный (на дому), гибкий, сменный режим работы и др.). При этом необходимо соблюдать требования Минздрава России и Роспотребнадзора, органов власти субъектов Российской Федерации по профилактике новой коронавирусной инфекции.

2. Как будет производиться оплата труда за нерабочие дни, может ли работодатель уменьшить з/п, либо оклад?

Ответ.

Указами установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной

платы. Таким образом, наличие в календарном месяце (март, апрель 2020 года) нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам.

В этих целях работникам, оплачиваемым сдельно, за указанные нерабочие дни выплачивается соответствующее вознаграждение, определяемое локальным нормативным актом работодателя. Суммы расходов на эти цели относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Работникам организаций, на которые не распространяется действие указов, оплата производится в обычном, а не повышенном размере, так как нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням.

Повышенная оплата работающим может быть установлена работодателем самостоятельно.

2.1. Прошу разъяснить ситуацию с заработной платой россиян, которая, в соответствии с указом Президента РФ должна быть сохранена за нерабочие дни. Подразумевается ли под термином "зарплата" оклад, либо вся сумма, которую обычно получает человек.

Ответ.

Заработная плата устанавливается трудовым договором между сотрудником и работодателем. Под заработной платой как правило подразумевается должностной оклад, компенсационные надбавки и стимулирующие выплаты, если таковые установлены на предприятии. Таким образом, в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации о нерабочих днях сотрудники должны получить именно заработную плату, предусмотренную трудовым договором.

Размер оплаты должен соответствовать тому, который работник получил бы, если бы отработал эти дни полностью (отработал норму рабочего времени при повременной оплате, выполнил норму труда при сдельной оплате).

2.2. В какие сроки выплачивать работникам заработную плату в период до 30 апреля?

Ответ.

Сроки выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Выплата заработной платы в организациях, не работающих в связи с мерами по предупреждению эпидемии, организуется работодателем с учетом необходимости выполнения требований Минздрава России, Роспотребнадзора, органов государственной власти субъектов Российской Федерации по предупреждению эпидемии.

Работодателям следует иметь в виду, что невыплата в установленные сроки начисленной заработной платы работникам влечет материальную, административную и уголовную ответственность. Это следует учитывать при определении действий организации в складывающихся условиях.

В целях снижения рисков накопления задолженности по заработной плате при сохранении занятости в этот период следует обеспечить взаимодействие с органами власти субъектов Российской Федерации по участию в программах дополнительных мер по

снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, а также мер поддержки экономики, доходов населения.

2.3. Будет ли являться финансовым нарушением оплата работникам, в отношении которых был объявлен простой по причинам, не зависящим от работодателя в более высоком размере?

Ответ.

В соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Таким образом, правовых ограничений оплатить работнику простой выше указанных размеров не имеется. При этом данное решение может приниматься с учетом имеющихся у организации возможностей для его финансового обеспечения.

2а) Что будет дальше с зарплатой?

Ответ:

Привлечение к работе будет осуществляться с учетом решений органов государственной власти.

Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 N 206 и от 02.04.2020 N 239 с 30 марта по 30 апреля 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

В дальнейшем в зависимости от ситуации и мер по предотвращению эпидемии, работодатель, если есть возможность, переводит работников на удаленную работу без изменения заработной платы при условии сохранения продолжительности рабочего времени и норм труда, либо на неполное рабочее время с выплатой заработной платы пропорционально отработанному работником времени. В случае, если объявлен простой в связи с мероприятиями по предотвращению распространения коронавирусной инфекции, то есть по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплата производится в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (часть вторая статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником также сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (статья 155 Трудового кодекса Российской Федерации).

С учетом изменения ситуации органами государственной власти будут даваться дополнительные разъяснения.

3. Отпуск в период действия Указа

Ответ.

В соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 N 206 и от 02.04.2020 N 239 с 30 марта по 30 апреля 2020 года установлены нерабочие дни с

сохранением за работниками заработной платы.

Сообщаем, что если работник находится в отпуске в этот период, то отпуск на эти дни не продлевается.

Вместе с тем, в данный период по желанию работника работодатель имеет право предоставить отпуск.

4. Как вести табель в период действия Указа

Ответ.

Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 N 206 и от 02.04.2020 N 239 с 30 марта по 30 апреля 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Таким образом, наличие в календарном месяце (март, апрель 2020 года) нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам.

С 1 января 2013 г. согласно Федеральному закону от 6 декабря 2011 г. N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" унифицированные формы по учету труда и его оплаты, утвержденные Постановлением Госкомстата России N 1, не являются обязательными к применению. Работодатели самостоятельно могут установить код для отражения в таблице учета рабочего времени указанный период, учитывая, что он является оплачиваемым.

5. Штрафные санкции за невыполнение Указа

Ответ.

Несоблюдение Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 N 206 и от 02.04.2020 N 239, в частности, продолжение работы в нерабочие дни, может нарушать как трудовое законодательство, так и уголовное и административное.

В случае принуждения работника организации, не относящейся к категориям, которые должны работать на этой неделе, исполнять трудовые обязанности под угрозой сокращения заработной платы или увольнения - необходимо сообщить в инспекцию труда.

На основании поступающей информации работодателю незамедлительно направляется предостережение о недопущении нарушения, а также проводится проверка трудовой инспекции. В случае подтверждения данных фактов, применяются меры инспекторского реагирования, работодателю выдается предписание с требованием устранить нарушения. Неустранение нарушения чревато штрафом для должностных лиц от 1 до 20 тыс. руб., для индивидуальных предпринимателей от 1 до 5 тыс. руб., для юридических лиц от 30 до 50 тыс. руб.

Права работника восстанавливаются, работодатель привлекается к ответственности.

Сообщить о фактах нарушения можно в инспекцию труда в своем регионе, а также через сервис "Коронавирус: горячая линия" на портале "Онлайнинспекция.рф".

Обращаем внимание, что если сотрудники компании работают удаленно, то в таком случае продолжать трудовую деятельность можно.

6. Можно ли уволить в период действия Указа и как оформлять

Ответ.

В организациях, на которые распространяется режим нерабочих дней, и работники не работают, оформление прекращения трудовых отношений в этот период также не осуществляется.

Вопросы, связанные с увольнением, решаются индивидуально с учетом необходимости выполнения требований Минздрава России, Роспотребнадзора, органов государственной власти субъектов Российской Федерации по предупреждению эпидемии.

Если речь идет о ликвидации организации, то она сопровождается целым рядом обязательных процедур: начиная от уведомления работников и возвращения трудовых книжек до закрытия юридического лица. Осуществление полного комплекса этих процедур в короткий срок невозможно, поэтому закрытие или ликвидация предприятия в нерабочие дни осуществлена быть не может.

7. Вопрос: Можно ли закрыть предприятие в нерабочие дни, отправить в простой или уволить сотрудников, если предприятие не функционирует в дни, объявленные нерабочими?

Закрытие - то есть ликвидация предприятия - предполагает принятие работодателем ряда решений и оформления ряда документов. Издаётся приказ о ликвидации. После этого работники должны быть письменно и персонально уведомлены о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией не позднее, чем за два месяца до увольнения. Однако уведомить о ликвидации можно только находящихся на работе сотрудников. Уведомить сотрудников, которые не работают, невозможно. Таким образом, начать ликвидацию в течение нерабочего месяца невозможно.

В части объявления простоя Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 N 206 и от 02.04.2020 N 239 определено: за работниками сохраняется зарплата. Простой же означает остановку деятельности с уменьшением заработной платы сотрудника. Однако в нерабочие дни деятельность предприятия не предполагается, поэтому объявить простой, влекущий за собой уменьшение зарплаты, работодатель не может.

В период действия Указа о нерабочих днях для неработающих сотрудников расторжение трудовых договоров возможно только по инициативе работника (по собственному желанию), если работодатель готов принять это заявление (например, отдел кадров работает удаленно), по соглашению сторон, а также в связи с истечением в этот период срочных трудовых договоров.

8. На каких условиях должен оставаться дома работник старше 65 лет, если организация продолжает работать

Ответ. Работодатель обязан выполнять указы Президента Российской Федерации от 25.03.2020 N 206 и от 02.04.2020 N 239, которыми с 30 марта по 30 апреля 2020 года установлены нерабочие дни.

Работники организаций, на которые не распространяются названные указы, продолжают выполнять трудовые обязанности, в соответствии с режимом работы, установленным на данный период (удаленный (на дому), гибкий, сменный режим работы и др.). При этом необходимо соблюдать требования Минздрава России, Роспотребнадзора, органов государственной власти субъектов Российской Федерации по профилактике новой коронавирусной инфекции.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 01.04.2020 N 402 утверждены Временные правила, по которым будут оформлять листки нетрудоспособности и выплачивать пособие работникам в возрасте старше 65 лет, если они находятся на карантине, которые вступят в силу с 06.04.2020.

Новые правила действуют в отношении застрахованных лиц, которые соблюдают режим самоизоляции по месту жительства или месту пребывания, фактического нахождения. Это может быть даже жилой или садовый дом, расположенный на садовом участке.

Исключение составляют те сотрудники, которые переведены на дистанционный режим работы, находятся в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Страхователь (работодатель) через свой личный кабинет или иным доступным способом должен направить в Фонд социального страхования Российской Федерации перечень своих работников, которые соблюдают режим самоизоляции; документы, необходимые для назначения и выплаты пособия в соответствии с пилотным проектом "Прямые выплаты".

Назначение и выплата пособия осуществляется территориальными органами Фонда социального страхования Российской Федерации.

Если застрахованное лицо не будет соблюдать режим самоизоляции, оно должно будет возместить Фонду причиненный ущерб, т.е. вернуть полученное пособие.

9. Организации просят оказать им финансовую помощь

Ответ.

1) Отвечаем обратившемуся в Минтруд России:

Работодателям следует иметь в виду, что невыплата в установленные сроки начисленной заработной платы работникам влечет материальную, административную и уголовную ответственность. Это следует учитывать при определении действий организации в складывающихся условиях.

В целях снижения рисков накопления задолженности по заработной плате при сохранении занятости в этот период следует обеспечить взаимодействие с органами власти субъектов Российской Федерации по участию в программах дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, а также мер поддержки экономики, доходов населения.

Правительством Российской Федерации утвержден План первоочередных мероприятий (действий) по обеспечению устойчивого развития экономики в условиях ухудшения ситуации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции.

В части предоставления информации о мерах экономической поддержки, осуществляемых Правительством Российской Федерации, Ваше обращение направлено в Минэкономразвития России.

2) Пересылка в Минэкономразвития России

В соответствии с частью 3 статьи 8 Федерального закона от 2 мая 2006 г. N 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" направляем

поступившее в Минтруд России обращение с просьбой принятия мер по экономической поддержке организаций, определение источников средств на решение неотложных вопросов, включая выплаты работникам, для рассмотрения и направления ответа заявителю.

В части компетенции Минтруда России заявителю направлен ответ.

Заявителю направляется в порядке информации.

Приложение: на ___ л. в 1 экз. в первый адрес.

В МЭР подписываем Эл. подписью

10. Организация хочет оформить документы для поездок в офис во время режима самоизоляции, введенного в регионе

Ответ.

Вам следует обратиться за разъяснениями в органы государственной власти субъектов Российской Федерации, которые принимают решения о введении режима самоизоляции принимаются с учетом санитарно-эпидемиологической ситуации в регионе.

11. Работа Службы по выявлению нарушений в период особого режима занятости, в том числе в период по 30 апреля, объявленный выходными днями с сохранением заработной платы?

Служба будет обеспечивать контроль за соблюдением работодателями не только режима нерабочих дней по 30 апреля 2020 года, но и других требований трудового законодательства, в первую очередь связанных с полнотой и своевременностью выплаты заработной платы. Мы временно приостановили проведение плановых проверок в отношении компаний, однако будем тщательно рассматривать случаи нарушений прав работников, в том числе используя такую форму контроля, как вручение предостережений о недопустимости нарушения закона.

12. В случае если предприятие вынужденно закрывается, например ресторан или фитнес-центр - на что имеют право сотрудники? Должны ли они требовать зарплату, в полном объеме или нет?

Если говорить о предстоящем месяце, работникам, неработающим в эти дни заработная плата сохраняется в текущем объеме. Если организация вынуждена приостановить деятельность на более длительный срок, мы рекомендуем использовать все предусмотренные законом возможности - предоставлять очередные оплачиваемые отпуска, где это возможно, переводить работников на дистанционный труд. Все эти меры предусматривают выплату заработной платы в том или ином размере.

13. Может ли работодатель, ссылаясь на форс-мажор, отказаться выплачивать зарплату?

Закон не предусматривает ситуации, когда работнику может не выплачиваться зарплата, если речь не идет о болезни работника, когда ему выплачивается пособие, отстранении от работы по вине работника, либо о длительном прогуле. Во всех других случаях: изменение режима труда, отпуска зарплата в том или ином размере выплачивается.

14. Может ли работодатель отменить премии и процентный оклад (например, от продаж), ссылаясь на форс-мажор?

Порядок и размеры стимулирующих выплат - премий, доплат - должны быть установлены системой оплаты труда и локальными актами работодателя. Работодатели должны руководствоваться этими правилами.

15. В случае перехода предприятия на дистанционную работу - имеет ли право работодатель снизить зарплату?

Перевод работников на дистанционный труд - это изменение характера и режима труда. Условия оплаты труда при изменении режимов сохраняются при сохранении продолжительности рабочего времени и норм труда. Если работник трудится полное время и выполняет объем работы, оснований для снижения зарплаты нет.

16. В каких случаях компания имеет право уволить сотрудника, который находится на удаленке?

Сотрудники, переведенные на дистанционный труд, должны продолжать добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в том объеме, который предусмотрен для них трудовым договором.

В трудовом договоре с дистанционным работником могут быть предусмотрены дополнительные основания для увольнения, однако все они могут быть связаны исключительно с недобросовестным исполнением работником своих обязанностей, либо нарушением трудовой дисциплины.

17. Как оформляется больничный лист в связи с карантином при возвращении в Россию из-за границы?

Для лиц, вернувшихся в Россию из стран, где зарегистрированы заболевания новой коронавирусной инфекцией, и проживающих с ними членов семьи постановлением Правительства Российской Федерации от 18.03.2020 N 294 введен временный порядок оформления больничных листков и выплат пособий по временной нетрудоспособности. Такой порядок введен с 20 марта по 1 июля 2020 года.

При этом такие больничные полностью оплачиваются за счет ФСС. Обращайтесь в справочную ФСС.

18. Как направить работника в командировку в условиях распространения угрозы коронавируса?

К работникам, которые не могут направляться в командировки относятся беременные женщины, несовершеннолетние и лица, с которыми заключены ученические договоры.

Ряд категорий работников, можно направлять в командировку только с их письменного согласия. Такие работники перечислены в ст. 259 ТК.

Если ваша компания решила отменить командировку, издайте приказ об отмене командировки. Укажите, что решение принято в связи с угрозой распространения инфекции. Сошлитесь на рекомендации Роспотребнадзора, и документы руководителей регионов по профилактике коронавируса. С приказом ознакомьте под роспись всех работников, которых планировали отправить в служебную поездку.

19. Как направить работника в отпуск в период угрозы распространения коронавируса?

Работник вправе уйти в очередной оплачиваемый отпуск согласно графику отпусков.

Если возникает необходимость переноса отпуска, инициатором переноса может быть как работодатель, так и сотрудник. При переносе отпуска по инициативе сотрудника требуется заявление сотрудника в произвольной форме. На заявлении может быть согласующая подпись непосредственного руководителя, руководителя структурного подразделения (отдела, цеха и т.п.), а также резолюция организации.

Перенос оформляется приказом, с которым нужно ознакомить сотрудника.

Если перенос осуществляется по инициативе работодателя, требуется письменное согласие работника, которое может быть выражено также в заявлении.

20. Как предоставляется отпуск без сохранения заработной платы?

Работодатель не вправе по своей инициативе отправить работников в отпуск без сохранения зарплаты. Такой отпуск возможен только по просьбе самих работников по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Чтобы его предоставить, сотрудник должен подать письменное заявление. При этом недопустимо оказывать на работника давление.

21. Как оформить временный перевод работника на удаленный труд?

Начнем с того, кому из работников можно предложить временно перейти на удаленный труд. Под удаленным трудом следует понимать перевод на дистанционную работу. Это могут быть категории граждан, как рекомендованные нормативными актами регионов, например, беременные женщины, работники достигшие пенсионного возраста, так и определяемые работодателем с учетом возможностей осуществления дистанционной работы.

Что нужно сделать, чтобы отправить сотрудников на дистанционный труд?

Для этого заключите небольшое дополнительное соглашение к действующему трудовому договору и издайте приказ произвольной формы о временном направлении на дистанционный труд.

Направление работника на дистанционный труд - это изменение условий трудового договора. Однако, если он согласен работать в таких условиях и подпишет дополнительное соглашение, он может сразу приступить к работе в таком режиме.

При этом следует создать необходимые условия для такой работы - возможность выполнять задания и поручения работодателя, связываться с компанией, а также возможность контроля.

Условия оплаты труда сохраняются при сохранении продолжительности рабочего времени и норм труда.

Если инициатором дистанционного режима выступит сотрудник, то ему достаточно написать заявление с просьбой о переводе.

Если инициатором выступает работодатель, необходимо согласие работника.

Если невозможно перевести работников на дистанционный режим, следует рассмотреть вопрос о предоставлении работникам отпусков, в том числе неиспользованных за прошлый год.

22. Каким образом регламентируется работа в период карантина, когда закрыты детские сады и школы, тех работников, которые имеют на иждивении детей в возрасте до 10 лет?

С данным вопросом Вам необходимо обратиться на горячую линию администрации вашего города или в администрацию губернатора региона, с целью получения разъяснений. Данные рекомендации обоснованы тем, что все вопросы, указанные в вашем обращении регламентируются указами и распоряжениями региональных органов исполнительной власти.

23. Возможна ли работа предприятия во время "нерабочих дней", при том условии, что предприятие перешло на новый вид деятельности, а именно производство и/или продажа товаров первой необходимости (пример швейные ателье)?

Необходимо уточнить информацию отнесения организации к перечню организаций содержащихся в Указе Президента N 239 от 02.04.2020. Рекомендуем Вам обратиться в Минпромторг России по тел. 8-495-870-29-21 добав. 20101, 21476, а также на горячую линию администрации вашего города или в администрацию губернатора региона.

24. Если работники предприятия не обеспечиваются масками и не проходят температурный контроль, считается ли это нарушением связанным с обеспечением работников СИЗ и проведением предсменных медосмотров?

Данные вопросы не относятся к компетенции Роструда, а связаны с заболеванием, его симптомами и последствиями. Рекомендуем Вам обратиться на телефон "горячей линии" Роспотребнадзора тел. 8-800-555-49-43.

Для справки инспектору

Согласно п. п. 9.8, 9.9 Постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 ноября 2013 года N 63 "Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил СП 3.1.2.3117-13 "Профилактика гриппа и других острых респираторных вирусных инфекций":

- Руководителями организаций и предприятий принимаются меры по защите работающего персонала от заболевания гриппом и ОРВИ, особенно в организациях с высоким риском распространения вирусов (предприятия торговли, сферы обслуживания, общественного транспорта).

- Организациями обеспечивается:

- проведение комплекса работ по недопущению переохлаждения лиц, работающих на открытом воздухе в зимний период;

- выполнение мероприятий плана по профилактике гриппа и ОРВИ.

Защитные маски не относятся к категории средств индивидуальной защиты. В

законодательстве нет установленной нормы выдачи. Выдача защитных масок работникам, в период подъема заболеваемости гриппа и ОРВИ, является инициативой работодателя и не является обязательной процедурой.

По вопросам измерения температуры тела перед входом на территорию предприятия разъясняем. Как и в вопросе с масками измерение температуры в период подъема заболеваемости гриппа и ОРВИ, является инициативой работодателя и не является обязательной процедурой. Измерение температуры тела, в рамках предрейсового и предсменного медицинского осмотра допускается.

25. Что делать в том случае, если работодатель предлагает "по хорошему" написать заявление на увольнение по собственному желанию, мотивируя это тем, что он не сможет выплачивать зарплату без выполнения нормы работы в период "нерабочих дней"?

Любое увольнение можно назвать "увольнением по статье".

Основания для расторжения трудового договора перечислены в ст. 77 - 84 ТК РФ.

При этом важно отметить, что увольнение по собственному желанию возможно лишь по собственному волеизъявлению работника посредством написания заявления на увольнение.

Факт написания заявления на увольнение по понуждению работодателя может быть рассмотрен судом и на работника возлагается обязанность доказать факт такого понуждения.

Напоминаем, что по вопросам увольнения в соответствии со ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы.

Для справки инспектору

- Пленумом ВС РФ в Постановлении N 2 от 17.03.2004 года указано, что по собственному желанию невозможно заставить уволиться. Работник вправе написать заявление с просьбой о расторжении трудовых отношений, и работодатель удовлетворяет просьбу, если уход действительно - решение человека.

- В случае написания заявления по собственному желанию по принуждению, человек вправе обратиться в суд с требованием признать увольнение незаконным, поскольку решение принималось в условиях оказания давления. Если в процессе судебного разбирательства начальство сообщит, что не знача об отсутствии намерений уволняться, такая позиция ведет к восстановлению на работе и выплатой денег за весь пропущенный период.

- Соблюдение трудовой дисциплины - требование не только к подчиненному. Иногда начальство готово идти на хитрость, искусственно создавая ситуации, при которых появляется повод к увольнению. Шантаж часто заключается в искусственном создании обстоятельств для прогула, нарушения дисциплины и внутренних регламентов компании. Уличая нарушителя, начальство предлагает уйти добровольно, чтобы не делать записи об увольнении по инициативе работодателя. Чтобы избежать неправомерных взысканий, наемному персоналу настойчиво рекомендуется принимать от руководства указания только

в письменном виде. Это позволит доказать, что в нарушении трудового распорядка вины работника не было.

26. Отпуск в период действия Указа

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2020 г. N 239 до 30 апреля 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Сообщаем, что если работник находится в отпуске в период с 2 апреля по 30 апреля 2020 г., то отпуск на эти дни не продлевается.