

**Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по  
регулированию социально-трудовых отношений по действиям  
социальных партнеров, работников и работодателей в условиях  
предотвращения распространения коронавирусной инфекции в  
Российской Федерации**

Москва, 2020 год

## **I. Общие положения**

Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по действиям социальных партнеров, работников и работодателей в условиях предотвращения распространения коронавирусной инфекции в Российской Федерации призваны обеспечить согласованные усилия социальных партнеров и социально-экономическую стабильность.

Действия социальных партнеров должны быть скоординированы и направлены на:

- предотвращение распространения коронавирусной инфекции;
- сохранение конкурентоспособности организаций;
- защиту трудовых прав работников;
- обеспечение стабильности на рынке труда, поддержание доходов граждан.

В этих целях стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представляющие общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей и Правительство Российской Федерации, рекомендуют социальным партнерам осуществлять следующие мероприятия:

- содействие занятости и поддержка доходов граждан;
- сохранение рабочих мест и обеспечение деятельности организаций;
- санитарно-профилактические меры в организациях, на рабочих местах.

Органы государственной власти всех уровней с участием работодателей и профсоюзов реализуют меры экономического характера, предусматривающие поддержку работодателей и граждан, включая проведение адресной помощи, поддержку секторов экономики, меры по сохранению рабочих мест и кадрового потенциала, по поддержанию доходов населения.

Объединения работодателей и профсоюзов совместно готовят предложения для органов государственной власти по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в зависимости от оперативной ситуации, складывающейся в экономике и на рынке труда.

Реализация положений коллективных договоров и соглашений, а также внесение в них изменений, дополнений, консультации сторон социального партнерства по приостановке действия отдельных положений коллективных договоров, соглашений осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Кодекс) и нормами соответствующих коллективных договоров и соглашений.

Роструд осуществляет контрольно-надзорную деятельность в особом порядке, установленном Правительством Российской Федерации: проводит проверки

работодателей только в случаях невыплаты работникам заработной платы и незаконных увольнений, а также в иных случаях, установленных Правительством Российской Федерации.

В ходе реализации мер по предупреждению распространения коронавирусной инфекции работодатели и работники руководствуются трудовым законодательством Российской Федерации, документами Минздрава России и Роспотребнадзора, рекомендациями Правительства Российской Федерации и Минтруда России, нормативными правовыми актами высших должностных лиц субъектов Российской Федерации.

Стороны социального партнерства взаимодействуют по вопросам, возникающим в ходе реализации настоящих рекомендаций, и по мере необходимости вносят в них дополнения.

## **II. Рекомендации работодателям**

**Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений рекомендует следующие меры по сохранению рабочих мест и обеспечению деятельности организаций:**

участие в программах дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации;

мониторинг ситуации на рынке труда, в том числе с помощью личных кабинетов работодателей на портале «Работа в России»;

взаимодействие с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления по организации дистанционного обучения, дополнительных работ, снабжения организаций и населения в рамках предупреждения распространения коронавируса;

использование в приоритетном порядке электронного документооборота и технических средств связи для обеспечения служебного взаимодействия и минимизации доступа в организацию сторонних лиц.

подготовка предложений по мерам экономической поддержки работодателей с учетом отраслевой и региональной специфики, формированию наборов мер для разных типов компаний / секторов.

Рекомендуется по возможности перевести сотрудников на удаленную работу на основании соответствующего приказа на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) с использованием ресурсов организации или работника.

Возможен перевод работников на дистанционную работу (глава 49.1 Кодекса), гибкий режим работы (статья 102 Кодекса), разделение рабочего дня на части (статья 105 Кодекса) в соответствии с утверждаемым работодателем порядком (определение

списков работников, переводимых на новый режим работы, график перевода, способы информационного взаимодействия и др.).

Введение гибкого режима работы, удалённой работы, разделение рабочего дня на части устанавливается локальным актом работодателя.

Кроме того, может быть введено неполное рабочее время, которое осуществляется по соглашению работника и работодателя, за исключением случаев возникновения угрозы массового высвобождения работников (часть 5 ст. 74 Кодекса).

Оплата труда должна производиться в соответствии с трудовым договором.

Обеспечить отмену заграничных командировок, а также сократить число командировок внутри Российской Федерации, за исключением командировок, носящих неотложный характер.

В случае направления (при экстренной необходимости) работника в служебную командировку в другую местность на территории Российской Федерации, работодатель обязан учитывать рекомендации Роспотребнадзора и обязательные для исполнения требования уполномоченных органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, установленные в отношении места командирования в рамках введения режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации и зафиксированные в соответствующих нормативных правовых актах.

При отсутствии возможности перевода работников на удаленную работу, а также для работников, которые продолжают работать на рабочем месте, следует обеспечить оптимальный режим рабочего времени и времени отдыха работников, предусматривающий при наличии такой возможности следующие меры:

гибкий график прибытия/убытия на рабочее место, позволяющий избежать скопления работников в организации;

специальный режим посещения организации, предусматривающий использование в приоритетном порядке электронного документооборота и технические средства связи для обеспечения служебного взаимодействия и минимизацию доступа в орган и организацию лиц, чья профессиональная деятельность не связана с исполнением функций организации.

Рекомендуется отменить массовые мероприятия, максимально сократить количество проводимых деловых мероприятий (межведомственных, рабочих совещаний, заседаний, конференций и т.п.) и, по возможности, проводить их в видеоформате или без участников, допуская возможность проведения только чрезвычайно важных и неотложных мероприятий.

Временно ограничить личный прием граждан, рекомендовать обращаться в письменной форме, разместить данную информацию на стендах, сайтах организаций.

Не допускать к работе работников с признаками респираторного заболевания (организовать входную термометрию), руководствуясь действующим законодательством, при наличии признаков заболевания обязать работника вызвать врача и до его приезда по возможности изолировать работника в отдельном помещении.

Не допускать на рабочее место и территорию организации работников, обязанных соблюдать режим самоизоляции на дому.

Во избежание скопления большого количества работников в столовых увеличить период их работы и установить график их посещения в обеденные периоды. В столовыхкратно увеличить влажную уборку с применением антисептиков, обеспечить использование бактерицидных ламп. По возможности организовать в столовых режим приема пищи на вынос и использование одноразовой посуды, предусмотреть выделенные места для приема пищи (в случае отсутствия столовых).

Проводить мероприятия по дезинфекции помещений, в том числе проводить уборку, проветривание помещений (каждые 2 часа) с проведением дезинфекции дверных ручек, выключателей, поручней, перил, мест общего пользования, а также проводить дезинфекцию воздуха (УФ-облучатели бактерицидные, рециркуляторы воздуха).

Соблюдать установленные требования к условиям труда, обеспечивая достаточную циркуляцию воздуха. Обеспечить работников в достаточном количестве и постоянной доступности средствами для дезинфекции рук.

Исключить использование в служебных помещениях систем кондиционирования и технических систем вентиляции.

Обеспечить при возможности более свободную рассадку работников в кабинетах (2 метра между людьми).

Организовать соблюдение работниками правил гигиены.

Предлагать и реализовывать совместно с органами государственной власти меры, стимулирующие ответственное поведение компаний и работников, включая обеспечение приборами для бесконтактного определения температуры, антисептических средств, защитных масок, услуг проведения осмотров работников и т.д., создание необходимой инфраструктуры для обеспечения удаленной работы работников и другие.

### **III. Рекомендации работникам**

В случае перехода работников на удаленную работу, гибкий режим работы, разделения рабочего дня на части работник выполняет свои трудовые функции в полном объеме в соответствии с трудовым договором.

Работникам следует придерживаться рекомендаций Роспотребнадзора, изучать и применять соответствующие информационные материалы работодателей.

При появлении первых респираторных симптомов необходимо незамедлительно обратиться за медицинской помощью, по итогам вызова врача проинформировать своего непосредственного руководителя о результатах, в дальнейшем в ежедневном режиме по возможности информировать о своем состоянии здоровья и местонахождении.

Не принимать пищу на рабочем месте. Питаться только в специально отведенных помещениях.

Регулярно очищать поверхности и устройства, к которым прикасаетесь (клавиатура компьютера, панели оргтехники общего использования, экран смартфона).

При установлении уполномоченными органами карантина работник обязан его соблюдать, сообщив об этом работодателю.

Работникам, посещавшим государства с неблагоприятной эпидемиологической ситуацией, необходимо сообщать о своем возвращении в Российскую Федерацию, месте, датах пребывания на указанных территориях, контактную информацию на горячую линию соответствующих уполномоченных органов, а также проинформировать работодателя.

Оформить больничный лист в связи с карантином (подать заявление на сайте Фонда социального страхования Российской Федерации и представить фото документов, подтверждающих выезд. Заявление можно подать как на себя, так и на работающих, совместно проживающих с вами граждан).

Больничный в связи с карантином выдается сразу на 2 недели и будет оплачиваться частями. Первая выплата поступит после 7 календарных (5 рабочих) дней нахождения на больничном, а вторая - после его закрытия. Размер оплаты больничного по карантину не отличается от обычного уровня оплаты больничных листов.