

**1. Имеет ли право работник настаивать на переводе его на удаленную работу из-за опасности заразиться коронавирусом? Какие аргументы могут помочь убедить руководство в необходимости удовлетворить такую просьбу?**

В работе коммерческих и некоммерческих организаций уже давно используется удаленная работа работников, поскольку современные средства связи и электронные носители информации (онлайн-сервисы с использованием Google Форм, многофункциональная CRM-система - Битрикс24, инструменты TimeControl, электронная почта, иные технические инструменты и средства связи) позволяют взаимодействовать с ними независимо от места его нахождения, а также контролировать сроки выполнения работы и соблюдение режима рабочего времени. Учитывая, что распространение коронавирусной инфекции признали обстоятельством непреодолимой силы, затрагивающим права граждан, работник может обратиться к работодателю с заявлением о переводе на удаленную, с точки зрения Трудового кодекса РФ, дистанционную работу (ч. 2 ст. 57, 312

1  
ТК РФ) с учетом реальной возможности таковой. В заявлении необходимо указать уважительные причины необходимости выполнения работы вне рабочего места. При положительном решении руководителя необходимо, чтобы кадровая служба подготовила дополнительное соглашение к трудовому договору с работником, в котором будут оговорены условия удаленной работы и ее сроки, в противном случае такая временная работа может стать постоянной.

**2. Могут ли школьные карантин, отмена занятий или свободное посещение детьми учебных заведений быть достаточными поводами для перевода сотрудников на удаленную работу?**

Школьные карантин и другие ограничения стационарного обучения детей являются уважительной причиной для перевода работника на удаленную работу, поскольку на родителей возложена обязанность в силу положений пункта 1 статьи 63, пункта 1 статьи 64 Семейного кодекса РФ заботиться, в частности, о здоровье своего ребенка, обеспечивать его безопасность, в том числе в период коронавирусной инфекции.

Невыполнение этих обязанностей может повлечь привлечение родителей к административной ((ч. 1 ст. 5.35 КоАП РФ) или уголовной ответственности (ст.125 УК РФ).

**3. Как правильно должен быть оформлен карантинный режим самоизоляции для работника, вернувшегося из стран, опасных с точки зрения распространения коронавируса?**

Работодатель по согласованию (с профкомом при его наличии) издает приказ о соблюдении требований безопасности и охраны труда на рабочих местах в период коронавиральной инфекции. В этом локальном нормативном акте следует предусмотреть все мероприятия, в том числе порядок оформления режима самоизоляции. На период самоизоляции работнику может быть предоставлен внеочередной оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы или отгулы. В таблице учета рабочего времени отражается соответствующее кадровое мероприятие.

**4. Из-за необходимости защиты от распространения коронавируса отменяются массовые мероприятия, прекращают работу музеи, отменяются авиарейсы и т.д. Какие есть права у работников, оказавшихся на вынужденном "карантине" организаций? Сохранится ли за ними зарплата в полном объеме? Как у них будут изменены должностные обязанности?**

Должностные обязанности работников не могут быть изменены, поскольку они выполняются в соответствии с условиями трудового договора и должностной инструкцией. Могут меняться условия их выполнения (место, порядок контроля и др.).

Если карантин вводится работодателем, то согласно Трудовому кодексу РФ (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ) данный период является простоем. Время простоя работника по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ч. 2 ст. 157 ТК РФ).

**5. С какими нарушениями своих прав трудящиеся сталкиваются чаще всего в условиях угрозы распространения коронавируса и реализации комплекса мер по защите от него?**

Практика показывает опасность вируса, как и других видов гриппа, ОРВИ, дисциплинирует работодателей и работников, поскольку речь идет о здоровье каждого. Можно предположить, что наиболее уязвимыми будут работники индивидуальных предпринимателей. Например, если на рынке «Садовод» в Москве будут закрыты торговые павильоны, то вполне предсказуемо, что ИП не будут возмещать простой своим работникам, равно как и работникам, выполняющим работу по гражданско-правовым договорам в отдельных сферах деятельности, которые связаны с присутствием людей (фестивали, семинары, обучение и т.п.).

В юридическую консультацию ФНПР не поступало обращений о нарушении трудовых прав работников в связи с ситуацией распространения инфекции. Если таковые будут, то гражданам будет оказана юридическая помощь.