



КонсультантПлюс

Статья: Обязанности работодателя в связи с
COVID-19
(Каблучков А.)
("Кадровая служба и управление персоналом
предприятия", 2020, N 11)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 02.02.2021

"Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2020, N 11

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ В СВЯЗИ С COVID-19

Пандемия коронавирусной инфекции добавила работодателям новые обязанности. Их спектр достаточно широк - от норм безопасности в офисе до измерения температуры сотрудников. Расскажем, какие из них являются рекомендательными, а за какие можно поплатиться рублем. Выясним, какие кадровые документы нужно составить (с образцами), чтобы проверяющие не оштрафовали, о чем необходимо информировать работников и в какой форме, когда отстранять от работы и можно ли не организовывать тестирование на коронавирус, если сотрудники письменно отказались от его проведения.

Должен ли работодатель исполнять рекомендации
и подзаконные акты

Большая часть обязанностей работодателей по борьбе с коронавирусом прописывается в нормативных правовых актах региональных властей [<1>](#) и рекомендациях Роспотребнадзора. Нет отдельного закона о профилактике коронавируса, и не принято каких-либо новых санитарных правил по предотвращению распространения COVID-19. Возникает вопрос: **имеют ли юридическую силу действующие в настоящий момент требования к профилактике COVID-19?** Отвечая на обозначенный вопрос, следует отметить, что в силу [ст. 11](#) Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" все работодатели, в том числе индивидуальные предприниматели, обязаны:

- выполнять требования санитарного законодательства, постановлений и предписаний должностных лиц Роспотребнадзора;
- разрабатывать и проводить санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия;
- обеспечивать безопасность выполняемых работ и оказываемых услуг для здоровья людей;
- осуществлять гигиеническое обучение работников.

[<1>](#) См., например, [Требования](#) к организации деятельности организаций и индивидуальных предпринимателей, при осуществлении которой не принято (отменено) решение о приостановлении посещения гражданами территорий, зданий, строений, сооружений (помещений в них), где осуществляется деятельность таких организаций и индивидуальных предпринимателей (утв. Указом Мэра Москвы от 05.03.2020 N 12-УМ), далее - Требования к организациям и ИП г. Москвы.

Конкретное содержание перечисленных обязанностей как раз и раскрывается в региональных и местных нормативных правовых актах, а также разъяснениях Роспотребнадзора.

Мнение. Наталья Свистунова, главный редактор журнала "Кадровая служба и управление персоналом предприятия"

Добавим, что сам Роспотребнадзор в [письме](#) от 22.07.2020 N 09-11169-2020-40 заявил, что его рекомендации нормативными правовыми актами не являются, т.к. носят рекомендательный характер, и ответственность за их неисполнение организациями и гражданами законодательством не предусмотрена. Но в этом же [письме](#) ведомство пояснило, что Санитарно-эпидемиологические [правила](#) СП 3.1.3597-20 "Профилактика новой коронавирусной инфекции (COVID-19)" [<2>](#), утвержденные Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 22.05.2020 N 15, являются обязательными. За их неисполнение работодатель понесет административную ответственность.

[<2>](#) Далее - [СП 3.1.3597-20](#).

Перечислим *обязанности*, установленные СП 3.1.3597-20 (п. 4.4) для организаций и ИП на федеральном уровне. Так, необходимо:

1) обеспечить проведение дезинфекции во всех рабочих помещениях, использовать оборудование по обеззараживанию воздуха, создать запас дезинфицирующих средств, ограничить или отменить выезд за пределы территории РФ; а для предприятий общественного питания, объектов торговли, транспорта отдельно прописана обязанность организовать дезинфекцию оборудования и инвентаря, обеззараживание воздуха;

2) организовать при приходе на работу выявление лиц с признаками инфекционных заболеваний;

3) использовать меры социального разобщения (временное прекращение работы предприятий общественного питания, розничной торговли (за исключением торговли товарами первой необходимости), переход на дистанционный режим работы);

4) ограничить или отменить проведение массовых мероприятий (развлекательных, культурных, спортивных).

Если изучить рекомендации Роспотребнадзора, то можно заметить, что многие из них раскрывают обязательные требования санитарно-эпидемиологических правил, предлагая гражданам и компаниям меры по их выполнению.

Например, в п. 4.4 СП 3.1.3597-20 прописано, что *организации и ИП должны обеспечить проведение дезинфекции во всех рабочих помещениях*. А в письмах Роспотребнадзора, к которым приложены рекомендации, эта обязанность расшифрована. Так, в [письме](#) от 10.03.2020 N 02/3853-2020-27 <3> ведомство разъясняет, что нужно делать "*качественную уборку помещений с применением дезинфицирующих средств вирулицидного действия <4>*", уделив особое внимание дезинфекции дверных ручек, выключателей, поручней, перил, контактных поверхностей (столов и стульев работников, орг. техники), мест общего пользования (комнат для приема пищи, отдыха, туалетных комнат, комнаты и оборудования для занятия спортом и т.п.), *во всех помещениях - с кратностью обработки каждые 2 часа*".

<3> Далее - [Рекомендации N 3853](#).

<4> Подавляющего способности микробов вызывать заболевания.

Также необходимо учитывать, что региональные акты могут устанавливать дополнительные обязанности работодателей, за невыполнение которых они понесут ответственность. В частности, согласно Требованиям к организациям и ИП г. Москвы *работодатели с 12.05.2020 должны обеспечить соблюдение рекомендаций по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции Роспотребнадзора и его территориальных подразделений (п. 2.8)*.

То есть региональные власти прямо обязали московских работодателей выполнять рекомендации Роспотребнадзора! Аналогичные требования могут содержаться и в других региональных актах. Так что внимательно ознакомьтесь с ними. Также московским работодателям вменено в обязанности:

1) не допускать к работе лиц, обязанных соблюдать режим самоизоляции, а также с симптомами респираторной вирусной инфекции или при поставленном диагнозе ОРВИ, COVID-19, пневмонии у работника или у лиц, совместно проживающих с ним;

2) обеспечить соблюдение режима использования СИЗ:

- органов дыхания (маски, респираторы) на рабочих местах и территории работодателя, за исключением случаев нахождения работника в обособленном помещении без присутствия иных лиц;

- рук (перчатки) на рабочих местах и (или) территории работодателя в случаях посещения мест общего пользования (лифтов, санитарных узлов, мест приема пищи), а также физического контакта с предметами, используемыми неограниченным кругом лиц (дверными ручками, поручнями, пр.);

3) измерять температуру тела работников при допуске на рабочие места и территорию работодателя и далее с периодичностью (не менее одного раза в 4 часа);

4) проводить тестирование работников на коронавирус каждые 15 дней в отношении не менее 10% работников;

5) обеспечить социальное дистанцирование между стационарными рабочими местами (не менее 1,5 метра), а при невозможности - установить между ними разделительные перегородки.

Так что вы можете отказаться от соблюдения каких-то рекомендаций ведомства (или выполнять их частично), но перед этим уточните, не являются ли они "расшифровкой" обязательных норм, а также не потребовали ли местные власти вас их выполнять. Придя с проверкой к вам в организацию, проверяющие спросят, как исполняются (или выполнялись во время установленных региональными властями ограничительных и иных подобных мер) требования. И доказать их проведение можно только подтверждающими документами.

За несоблюдение распоряжений и указов глав регионов, направленных на борьбу с новой коронавирусной инфекцией, работодатель может быть привлечен к ответственности по ст. 20.6.1 КоАП РФ. На это указал Верховный Суд РФ, отвечая на [вопрос 17](#) Обзора по отдельным вопросам судебной практики, связанным с применением законодательства и мер по противодействию распространению на территории РФ новой коронавирусной инфекции (COVID-19), N 1 (утв. Президиумом ВС РФ 21.04.2020).

Ответственность по ст. 20.6.1 КоАП наступает за невыполнение правил поведения при введении режима повышенной готовности на территории, на которой существует угроза возникновения чрезвычайной ситуации, или в зоне чрезвычайной ситуации. Санкция статьи предусматривает наложение административного штрафа:

- на должностных лиц от 10 000 до 50 000 рублей;
- на ИП - от 30 000 до 50 000 рублей;
- на организации - от 100 000 до 300 000 рублей.

Если же указанные действия повлекут вред здоровью человека, то ответственность ужесточится:

- сумма штрафа для должностного лица может возрасти до 500 000 рублей (или он будет дисквалифицирован на срок до 3 лет);
- для организации или индивидуального предпринимателя штраф составит до 1 000 000 рублей (или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток).

Ниже рассмотрим подробнее основные обязанности (и рекомендации), которые коснулись практически всех работодателей в связи с пандемией.

Перевести сотрудников на дистанционный режим работы

Осенью ограничительные меры в связи с коронавирусом начали постепенно ужесточаться. Так, сначала мэр Москвы [<5>](#) подписал [Указ N 92-УМ <6>](#), в котором призвал жителей ограничить контакты, в том числе с отдельно живущими родственниками, и по возможности не выходить из дома. На своем официальном сайте мэр рекомендовал работающим пенсионерам старше 65 лет и людям с хроническими заболеваниями перейти на дистанционный формат или уйти в отпуск [<7>](#). Причем пояснил, что если невозможно ни первое, ни второе, то они могут оформить больничные листы. Для этого гражданам, страдающим хроническими заболеваниями, следует обращаться по телефону горячей линии, а работающим пенсионерам 65+ их выпишут централизованно по заявкам работодателей [<8>](#).

<5> Обратите внимание на требования властей в вашем регионе. Ниже мы рассмотрим требования

столичных властей.

<6> [Указ](#) мэра Москвы от 25.09.2020 N 92-УМ.

<7> <https://www.sobyanin.ru/koronavirus-obraschenie-k-starshemu-pokoleniyu-i-udalennaya-rabota>.

<8> <https://www.sobyanin.ru/koronavirus-otvechayu-na-glavnye-voprosy-moskvichei>.

Затем последовал другой [Указ](#) <9>. На период с 05.10.2020 по 28.10.2020 мэр Москвы обязал работодателей, осуществляющих деятельность на территории Москвы, перевести на дистанционный режим работы:

- 30% работников;

- всех работников старше 65 лет и работников, имеющих хронические заболевания (ограничение не коснется сотрудников, играющих "критически важную роль" для функционирования предприятия).

<9> [Указ](#) мэра Москвы от 01.10.2020 N 96-УМ.

При этом данное требование распространяется и на исполнителей по гражданско-правовым договорам.

В [Указе](#) N 68-УМ <10> используется термин "дистанционный режим работы". На первый взгляд может показаться, что ему не соответствует труд надомных работников. Напомним, что дистанционная работа регулируется [гл. 49.1](#) ТК РФ и предполагает традиционно интеллектуальный характер труда, а надомная работа регулируется [гл. 49](#) и заключается, как правило, в ручном труде на оборудовании и материалах работодателя. Но ТК РФ не содержит понятия "дистанционный режим работы", а ограничивается термином "дистанционная работа". Сравнивая два этих понятия, нельзя не обратить внимание, что [Указ](#) N 68-УМ распространяется также на исполнителей по гражданско-правовым договорам, деятельность которых вообще не регулируется трудовым законодательством ([ч. 8 ст. 11](#) ТК РФ). Таким образом, "дистанционный режим работы" - это более широкое понятие, чем "дистанционная работа", и из смысла [Указа](#) N 68-УМ следует, что под первое также подпадают надомные работники. Для властей Москвы **неважно, какую именно работу будут выполнять "удаленные" сотрудники, главное, чтобы они трудились дома.**

<10> [Указ](#) мэра Москвы от 08.06.2020 N 68-УМ "Об этапах снятия ограничений, установленных в связи с введением режима повышенной готовности" (в ред. от 06.10.2020 по состоянию на дату передачи статьи в печать), далее - [Указ](#) N 68-УМ.

Примечание. См. [статью](#) "Три дня в офисе, два - дистанционно: допустим ли смешанный способ организации труда?" в N 8, 2020, на с. 11.

Некоторое время оставался открытым другой вопрос: **учитываются ли в переведенном на "удаленную" работу проценте сотрудники, которые и так уже работали из дома?** Тут снова возникает конфликт юридической казуистики и здравого смысла. Формально работодатель не может перевести на "дистанционку" сотрудников, которые уже работали дома. В такой ситуации нет никакого перевода - работники продолжают трудиться как прежде. Но если согласиться с такой логикой, то получится, что в компании, в которой уже работало дистанционно 90% персонала, надо будет дополнительно перевести на "удаленку" еще 30% от оставшихся 10%. Надежда, что власти столицы будут придерживаться другой, более разумной трактовки - у каждого работодателя минимум 30% персонала должны работать удаленно, при этом неважно, когда они начали так трудиться, оправдалась. [Указом](#) от 15.10.2020 N 101-УМ закреплено, что 30% сотрудников на "удаленке" включают тех, кто обязан оставаться дома (65+, беременные и сотрудники с хроническими заболеваниями), находится в отпуске или в командировке. Допустимо установить в организации посменный режим работы, при котором на рабочих местах одновременно находятся не более 70% сотрудников <11>.

<11> См. "Перевод сотрудников на удаленную работу: ответы на вопросы на сайте мэра Москвы" (<https://www.mos.ru/news/item/81115073/>).

Работодатели должны представить в электронном виде сведения о количестве работников (исполнителей по гражданско-правовым договорам), переведенных на "удаленку", на адрес электронной почты organization_size@mos.ru по [форме](#) согласно приложению N 4 к Указу мэра Москвы от 05.03.2020 N 12-УМ "О введении режима повышенной готовности" (далее - Указ Мэра Москвы N 12-УМ). Причем с 12.10.2020 <12> столичным работодателям необходимо отчитываться об "удаленных" сотрудниках каждый понедельник, передавая номера мобильных телефонов и номера (при их наличии) транспортного средства, электронной или социальной карты, проездного или льготного билета. Если данные остались прежними, отчитываться еженедельно не нужно. Как только данные изменятся, в этот же день отчет следует актуализировать <13>.

<12> Согласно [Указу](#) N 68-УМ.

<13> [Указ](#) мэра Москвы от 15.10.2020 N 101-УМ.

Мнение. Мария Смольянинова, главный редактор издательства "Бизнес-Арсенал", магистр права, квалифицированный специалист по кадровому делопроизводству

При оценке риска привлечения к административной ответственности за несоблюдение распоряжений и указов глав регионов, направленных на борьбу с новой коронавирусной инфекцией, следует принимать во внимание, что акты глав регионов не должны противоречить вышестоящим по юридической силе нормативным правовым актам.

Много споров в юридическом сообществе вызвал [Указ](#) мэра Москвы от 06.10.2020 N 97-УМ <14>. В частности, его положения о том, что столичные работодатели с 12.10.2020 обязаны каждый понедельник передавать через личный кабинет на сайте мэра и Правительства Москвы сведения о работниках и исполнителях по гражданско-правовым договорам, которые переведены на дистанционный режим работы. В [таблицу](#) утвержденной формы нужно включать данные о каждом из сотрудников (без указания Ф.И.О. и должности (профессии)):

- мобильный телефон,
- номер автомобиля (при наличии);
- номера карт "Тройка" и "Стрелка" (при наличии),
- номера социальной карты и месячного проездного билета без лимита поездок и с лимитом 70 поездок, временного единого социального льготного билета (при наличии).

<14> [Указ](#) мэра Москвы от 06.10.2020 N 97-УМ "О внесении изменений в Указы мэра Москвы от 5 марта 2020 г. N 12-УМ и от 8 июня 2020 г. N 68-УМ".

И хоть данный перечень и сопровождался пояснением, что сведения надлежит передавать "(без персональных данных)", многие юристы отмечают, что поскольку по этим сведениям можно идентифицировать человека, то они в силу Федерального [закона](#) от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" <15> в любом случае относятся к персональным данным.

<15> Далее - [Закон](#) о персданных.

Сторонники законности подобных актов субъектов РФ ссылаются чаще всего на положения [п. 2 ч. 1 ст. 6](#) Закона о персональных данных, в котором сказано, что обработка персональных данных, не требующая согласия субъекта этих данных, возможна, если это необходимо для достижения целей, предусмотренных международным договором РФ или законом, для осуществления и выполнения возложенных законодательством РФ на оператора функций, полномочий и обязанностей. Их оппоненты возражают, что как раз законодательством никакие дополнительные функции и обязанности на работодателей не возлагаются. Тогда отстаивающие правомерность требований региональных властей юристы ссылаются на [п. 7 ч. 1 ст. 6](#) Закона о персональных данных. Он говорит о том, что обработка персональных данных возможна без согласия субъекта этих данных для достижения общественно значимых целей при условии, что при этом не нарушаются его права и свободы. Оппоненты намекают на излишнюю туманность этой формулировки для того, чтобы ее однозначно можно было применить к сложившимся правоотношениям без внесения изменений в федеральное законодательство.

Ряд специалистов также высказывают сомнения относительно того, можно ли считать подобные акты глав регионов соответствующими [Конституции РФ](#), [ТК РФ](#) и другим нормативным правовым актам федерального уровня. В том числе в части обязанности работодателей под угрозой административной ответственности перевести определенный процент сотрудников на дистанционную работу. Так как, с одной стороны, многие работники могут просто не захотеть трудиться дистанционно (дома дети мешают сосредоточиться, нет условий и пр.) и заставить их нельзя, а с другой - в ряде бизнесов нет фактической возможности вычленить требуемый процент работников для дистанционной работы в связи с тем, что их трудовые функции выполнять дистанционно нельзя по объективным причинам (рестораны, такси и т.п.).

В общем на дату передачи номера журнала в печать споры продолжались, и полагаем, что будут продолжаться еще долго. Поэтому интерес представляет судебная практика, которая будет складываться при рассмотрении дел о привлечении к административной ответственности в судах. Пока же рекомендуем работодателям принимать решение в подобных ситуациях, которых может быть впереди еще немало, исходя из своих фактических обстоятельств, которые при необходимости быть готовыми подтвердить документально. А при передаче данных о сотрудниках в уполномоченные органы озаботиться получением от работников:

- письменного ответа работника на письменный запрос работодателя данных (с ним сотрудников лучше знакомить под личную подпись и сразу ставить в нем срок для ответа), которые потребовали от работодателей представить в уполномоченные органы, и

- письменного согласия на передачу конкретных сведений с указанием цели обработки данных.

Это чтобы в последующем работодателей не обвинили в нарушении законодательства о персональных данных либо представлении недостоверных сведений. Ну а если конкретные работники откажутся передавать подобную информацию, тут уж работодатель принудить их не сможет. Равно как и не имеет возможности проверить достоверность переданных работником данных. Стоит надежно зафиксировать факт получения/неполучения соответствующих сведений от сотрудников.

Принять локальный нормативный акт

Мероприятия, направленные на предотвращение распространения коронавируса, необходимо регламентировать. Работодатель может самостоятельно разработать соответствующее положение. Но чтобы "не изобретать велосипед", можно позаимствовать полностью или частично текст [Рекомендаций](#) по организации работы предприятий в условиях сохранения рисков распространения COVID-19, которые изложены в письме Роспотребнадзора от 20.04.2020 N 02/7376-2020-24 [<16>](#), адаптировав его под конкретные процессы в своей компании. В [преамбуле](#) Рекомендаций N 7376 как раз и предлагается изложить их в распорядительном документе организации.

<16> Далее - [Рекомендации](#) N 7376.

Среди прочего Роспотребнадзор **советует работодателям при нарушении установленных ограничений привлекать виновных сотрудников к дисциплинарной ответственности**. Как раз для этого и требуется переложить текст [Рекомендаций](#) N 7376 в локальный нормативный акт работодателя.

Некоторые работодатели могут возмутиться: "пускай санитарное ведомство и штрафует виновных, зачем мне лишний раз ссориться с сотрудниками". Но следует помнить, что если работодатель не отреагирует на нарушение работника, то со стороны органов надзора и контроля претензии могут появиться к самому работодателю.

Организовать безопасную работу

Рекомендовано при возможности **ограничить направление сотрудников в командировки** (п. 1.5 Рекомендаций N 7376). Аналогичное требование содержится и в п. 4.4 СП 3.1.3597-20, которые, напомним, являются обязательным для исполнения. Там сказано: "ограничить или отменить выезд за пределы территории Российской Федерации".

Примечание. Об организации медосмотров во время пандемии и новых правилах, действующих с 2020 г., читайте на с. 70.

Примечание. Рассказываем, как организовать труд сотрудников, чтобы снизить скопление большого количества людей на работе, в статье "Устанавливаем разделение рабочего дня на части" в N 10, 2020, на с. 17.

При организации медосмотров и **выборе медицинской организации** желательно учитывать возможность соблюдения медорганизациями рекомендаций к организации работы в период действия ограничительных мероприятий, в том числе необходимость максимального ограничения контактов, недопущение массового скопления людей и др. (Рекомендации N 3853). Предпочтение следует отдавать медицинским организациям, имеющим возможность создания мобильных медкомплексов, с выездом на предприятие.

С целью **минимизации контакте** для лиц, у которых отсутствует личный транспорт, рекомендуется доставка на работу (и с работы) транспортом работодателя, со сбором (высадкой) в определенных точках населенного пункта. Транспортные средства, которыми осуществляется доставка, должны подвергаться периодической дезинфекции.

При наличии технологической возможности, для **предотвращения одновременного скопления большого количества людей на входе/выходе** (в т.ч. на проходных заводах) рекомендуется:

- максимально упростить процедуру идентификации работников на КПП (предпочтительно использование автоматических устройств с магнитными картами, исключающих визуальную проверку документов);

- при прохождении пропускных пунктов обеспечить соблюдение дистанции между гражданами не менее 1,5 метров; нанести соответствующую сигнальную разметку на полу помещения пропускного пункта и на подходе к нему;

- разделить начало и окончание рабочих смен на несколько последовательных периодов; периоды между началом/окончанием разных смен сделать достаточными для прохождения всех работников смены через КПП без очереди;

- максимально разделить входы на территорию и в здания для работников разных производственных подразделений, не контактирующих в течение смены.

При входе в офис рекомендуется организовать места обработки рук кожными антисептиками предназначенными для этих целей (в том числе с помощью установленных дозаторов), или дезинфицирующими салфетками.

Работодателю желательно **обеспечить работников запасом одноразовых масок** (исходя из продолжительности рабочей смены и смены масок не реже 1 раза в 3 часа), а также **дезинфицирующих салфеток, кожных антисептиков для обработки рук, дезинфицирующих средств, перчаток** (п. 4.10 Рекомендаций N 7376). Отметим, что в п. 4.4 обязательных СП 3.1.3597-20 говорится только о запасе дезинфицирующих средств.

Также предлагается организовать **работу курьерской службы и прием корреспонденции бесконтактным способом** (выделение специальных мест и устройств приема корреспонденции) - п. 1.4 Рекомендаций к письму Роспотребнадзора от 07.04.2020 N 02/6338-2020-15 <17>.

<17> Далее - [Рекомендации N 6338](#).

Равным образом предложено **прекратить проведение любых массовых мероприятий в организации, установить запрет участия работников в мероприятиях других коллективов** (п. 2.5 Рекомендаций N 6338). Это коррелирует с п. 4.4 СП 3.1.3597-20 (являющихся обязательными для исполнения), где сказано, что нужно ограничить или отменить проведение массовых мероприятий (развлекательных, культурных, спортивных). Кстати, в конце сентября 2020 г. в очередной раз Роспотребнадзор опубликовал рекомендации на своем официальном сайте, где **посоветовал ограничить любые корпоративные мероприятия в коллективах, участие работников в иных массовых мероприятиях на период эпиднеблагополучия** <18>.

<18> https://www.rospotrebnadzor.ru/about/info/news/news_details.php?ELEMENT_ID=15514.

Проводить дезинфекцию помещений

Работодателям предлагают ежедневно (ежесменно) проводить влажную уборку служебных помещений и мест общественного пользования (комнат приема пищи, отдыха, туалетных комнат) с применением дезинфицирующих средств вирулицидного действия. Дезинфекция подразумевается с кратностью обработки каждые 2 - 4 часа всех контактных поверхностей: дверных ручек, выключателей, поручней, перил, поверхностей столов, спинок стульев, оргтехники (п. 2.10 Рекомендаций N 6338, [Рекомендации N 3853](#)). Также говорится о регулярном (каждые 2 часа) проветривании рабочих помещений (п. 2.13 Рекомендаций N 6338, [Рекомендации N 3853](#)).

Кстати, в обязательных СП 3.1.3597-20 (п. 4.4) установлена обязанность проводить дезинфекцию во всех рабочих помещениях, с использованием оборудования по обеззараживанию воздуха. А предприятиям общественного питания, объектов торговли и транспорта дополнительно вменена обязанность проводить дезинфекцию оборудования и инвентаря.

К письму от 27.03.2020 N 02/5210-2020-24 Роспотребнадзор приложил разработанную для организаций всех форм собственности [инструкцию](#) о порядке **проведения дезинфекционных мероприятий в офисных помещениях, временно приостановивших деятельность или сотрудники которых перешли на дистанционную форму**. В таких компаниях следует провести комплекс дезинфекционных мероприятий, после чего - генеральную уборку всех помещений. Дезинфекция и уборка помещений могут быть выполнены собственными силами, клининговой компанией или специализированной организацией. Генеральная уборка проводится не ранее чем через 30 минут после проведения дезинфекционных мероприятий с использованием обычных чистящих, моющих средств. При проведении генеральной уборки соблюдают следующую последовательность:

- вначале убираются холлы, коридоры, рабочие помещения;
- затем кухни, комнаты приема пищи;
- туалеты убираются в последнюю очередь отдельным инвентарем.

В ходе уборки из холодильников, других мест удаляются все продукты питания, напитки, в том числе длительного срока хранения, опорожняются кулеры. Кухонную посуду, утварь моют с использованием обычных моющих средств, после чего ополаскивают кипятком и высушивают, разместив таким образом, чтобы вода свободно стекала с вымытых предметов. Халаты и другая специальная одежда направляются в стирку.

Обеспечить социальную дистанцию

В целях обеспечения соблюдения гражданами социального дистанцирования не рекомендуется допускать **превышения предельного количества лиц, которые могут одновременно находиться в одном помещении:**

- до 50 кв. м - не более 5 человек;
- до 100 кв. м - не более 10 человек;
- до 200 кв. м - не более 25 человек;
- свыше 200 кв. м - не более 50 человек (п. 4.5 Рекомендаций N 7376).

Кстати, в п. 2.7 Требований к организациям и ИП г. Москвы указано, что если обеспечить социальное дистанцирование между стационарными рабочими местами сотрудников (не менее 1,5 метров) невозможно, то нужно установить между ними *разделительные перегородки*.

В местах, где возможно скопление людей (производственные помещения, столовые и др.), рекомендуется обеспечить **соблюдение дистанции между гражданами не менее 1,5 метров**, нанесение соответствующей сигнальной разметки (п. 4.6 Рекомендаций N 7376). При централизованном питании работников - организацию посещения столовой коллективами цехов, участков, отделов в строго определенное время по утвержденному графику. При отсутствии столовой указано на запрет приема пищи на рабочих местах, выделение для этого специально отведенной комнаты или части помещения, с оборудованной раковиной для мытья рук и дозатором для обработки рук кожным антисептиком (п. 4.11 Рекомендаций N 7376).

Установить "входной фильтр"

Роспотребнадзор рекомендует ежедневно перед началом рабочей смены **замерять температуру у всех сотрудников**. Обратите внимание, что в регионах такое требование может быть обязательным. Например, в п. 2.3 Требований к организациям и ИП г. Москвы работодателям предписано измерять температуру тела работников при допуске на рабочие места и территорию работодателя и далее с периодичностью не менее одного раза в 4 часа.

Еще одна мера - **опрос с уточнением состояния здоровья** работника и лиц, проживающих вместе с ним, информации о возможных контактах с больными лицами или лицами, вернувшимися из другой страны или субъекта Российской Федерации (п. 3.4 и 3.5 Рекомендаций N 7376).

Примечание. См. [статью](#) "Топ-8 вопросов о согласии работника на обработку персональных данных" в N 6, 2019, на с. 22.

Примечание. См. статьи "[Неисполнение требований охраны труда](#) - повод отстранить от работы" в N 6, 2016, на с. 11 и "[Отстранение от работы](#): причины, следствия, образцы документов" в N 8, 2015, на с. 24.

Следует помнить, что температура тела - это информация о состоянии здоровья и, соответственно, относится к специальной категории персональных данных. Обработка таких данных без согласия субъекта в соответствии с п. 2.3 ч. 2 ст. 10 Закона о персональных данных допускается, если осуществляется в соответствии с трудовым законодательством. В соответствии со ст. 88 ТК РФ, работодатель не вправе запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением данных, свидетельствующих о возможности выполнения работником трудовой функции. Поскольку меры по выявлению заболевания связаны с определением возможности выполнения трудовых функций, *согласие работников на измерение температуры не требуется*.

Причем работники и посетители организации в любом случае *должны быть уведомлены о проведении телеметрии*. С этой целью предлагается разместить на входе в организацию соответствующее объявление. Роскомнадзор рекомендует **уничтожать показатели тепловизора в течение суток после их получения ввиду достижения цели сбора указанных показателей <19>**.

<19> См. Разъяснения Роскомнадзора (<https://rkn.gov.ru/news/rsoc/news72206.htm>).

Отстранять сотрудников с повышенной температурой

Лиц с повышенной температурой тела и/или с признаками инфекционного заболевания рекомендуется отстранять от нахождения на рабочем месте (п. 1.1 Рекомендаций N 6338). Такая же рекомендация по отстранению сотрудников с повышенной температурой содержится на портале "онлайнинспекция.рф" <20>. В Указе мэра Москвы N 12-УМ работодателям вменена обязанность отстранять от работы сотрудников, если у них повышена температура (п. 11.1) <21>.

<20> <https://онлайнинспекция.рф/questions/view/120794>.

<21> Аналогичные требования прописаны и в нормативных правовых актах других регионов (см., например, [Постановление](#) губернатора Московской области от 12.03.2020 N 108-ПГ, далее - Постановление губернатора МО N 108-ПГ).

При этом в большинстве нормативных правовых актов, отдельных рекомендаций используется термин "повышенная температура" без указания на ее конкретный показатель. Уточнение можно найти в некоторых нормативных документах, например в [Плане](#) неотложных мероприятий по предупреждению распространения коронавирусной инфекции (COVID-19) <22> Росавиации повышенная температура - это 37,2 и выше <23>.

<22> [Приложение](#) к Приказу Росавиации от 19.03.2020 N 310-П.

<23> Аналогичный показатель указан в п. 2.2 приложения N 3 к поручению Председателя Правительства России от 18.03.2020 N ММ-П12-1950.

Не желающих покинуть рабочее место сотрудников следует уведомить об административной и уголовной ответственности за невыполнение противоэпидемиологических мероприятий. Согласно ст. 6.3 КоАП РФ, штраф для гражданина за подобное деяние составляет от 100 до 500 рублей. А деяние, совершенное в период возникновения угрозы распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, либо в период ограничительных мероприятий, наказывается штрафом для гражданина уже от 15 000 до 40 000 рублей. Если же отказ покинуть место работы повлек причинение вреда здоровью человека или смерть, то штраф будет значительно выше - от 150 000 до 300 000 рублей. **Однако в некоторых случаях (например, приведших к массовому заражению) человеку грозит и уголовная ответственность (ст. 236 УК РФ).** Указанной [статьей](#) предусмотрен штраф до 700 000 рублей или в размере дохода осужденного за 1,5 года либо лишение свободы до 2 лет. Если же по вине такого лица наступила смерть другого человека, он может лишиться свободы сроком на 5 лет либо штраф составит до 2 000 000 рублей.

Нормативные правовые акты не содержат прямого указания на то, что недопуск работника с повышенной температурой к труду должен быть официально оформлен. Однако сделать это желательно, чтобы показать, что вы исполнили свои обязанности по недопущению распространения заболевания, и чтобы этот день был официально проведен по кадровым и бухгалтерским документам (Пример 1).

Пример 1. Приказ об отстранении от нахождения на рабочем месте.

Общество с ограниченной ответственностью "Мебель-Центр"	
ПРИКАЗ	
02.11.2020	N 21к

Москва

Об отстранении Комова А.В. от нахождения на рабочем месте

Во исполнение [Указа](#) мэра Москвы от 05.03.2020 N 12-УМ и приказа ООО "Мебель Центр" от 17.03.2020 N 42 "О введении режима повышенной готовности"

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Отстранить 02.11.2020 от нахождения на рабочем месте менеджера Комова А.В. в связи с повышенной температурой тела 37,3 град. Цельсия, выявленной при прохождении контрольно-пропускного пункта на входе в офис ООО "Мебель-Центр" в 8.50 02.11.2020.

2. Начальнику службы охраны труда Иванову В.Д. организовать:

- доставку менеджера Комова А.В. к его месту жительства на такси;

- проведение дезинфекции кабинета, где расположено рабочее место менеджера Комова А.В.; торгового зала; мужского туалета и комнаты для приема пищи.

3. Главному бухгалтеру Потеховой О.С. обеспечить компенсацию менеджеру Комову А.В. стоимости проезда домой на такси на основании документа, подтверждающего проезд и понесенные расходы.

4. Начальнику отдела кадров Сидоровой Е.Э. проконтролировать обращение менеджера Комова А.В. 02.11.2020 ко врачу за медицинской помощью.

Основание: акт об установлении повышенной температуры тела у менеджера Комова А.В. от 02.11.2020 N 3.

Директор Филимонов А.С. Филимонов

С приказом ознакомлены:

Главный бухгалтер	Потехова	О.С. Потехова	02.11.2020
Начальник отдела кадров	Сидорова	В.Э. Сидорова	02.11.2020
Начальник службы охраны труда	Иванов	В.Д. Иванов	02.11.2020
Менеджер	Комов	А.В. Комов	10.11.2020

Работник после отстранения возвращается домой, вызывает врача и в случае наличия у него признаков заболевания получает больничный. Если же врач не выявит признаков заболевания, то человек допускается к работе, при этом потраченное время ему полностью оплачивается. В [ст. 76](#) ТК РФ содержится исчерпывающий перечень оснований для отстранения работника. В ней нет такого основания, как подозрение на наличие у работника коронавирусной инфекции. Поэтому инспекция труда может решить, что если работник оказался здоров, то у работодателя не было оснований для его отстранения, а следовательно, заработная плата должна была начисляться. В такой спорной ситуации работодателю лучше принять на себя все расходы, связанные с вынужденным простоем работника, и полностью оплатить рабочий день.

После отстранения работодателю предлагается проконтролировать вызов работником врача для оказания первичной медицинской помощи заболевшему на дому ([Рекомендации N 3853](#)).

Примечание. См. [статью](#) "Как быть с работниками в условиях COVID-19" в N 5, 2020, на с. 11.

По договоренности с работодателем такие сотрудники могут продолжать работу в дистанционном режиме, не оформляя больничный лист.

Работодатель не обязан сообщать ни в какие инстанции о заболевшем сотруднике. Однако при поступлении запроса Роспотребнадзора работодателю лучше представить **информацию обо всех контактах заболевшего COVID-19** ([Рекомендации N 3853](#)).

Согласно Временному [руководству](#) ВОЗ от 17.03.2020 "Уход на дому за пациентами с COVID-19 с легкими симптомами и мониторинг контактных лиц", **контактным лицом является сотрудник**, который до 14 дней после появления симптомов у больного:

- контактировал лицом к лицу с больным в пределах 1 метра и в течение больше 15 минут;
- находился с ним в закрытой среде, в том числе совместно использовал рабочее место.

Как мы отмечали выше, работодателю предлагается провести дезинфекцию помещений, где находился заболевший ([Рекомендации](#) N 3853).

Информировать работников

Работодателю желательно **информировать работников о признаках коронавирусной инфекции и действиях при их выявлении** (в том числе на рабочем месте), **о мерах профилактики коронавирусной инфекции, правилах личной и общественной гигиены, правилах использования спецодежды и СИЗ, а также ответственности за распространение ложной информации** ([раздел II](#) Рекомендаций N 7376, [Рекомендации](#) N 3853).

Такое информирование может быть осуществлено путем рассылки писем на электронные адреса, развешивания специальных плакатов в местах общего доступа (на проходной и т.п.). Также целесообразно попросить работников расписаться в получении памятки. Образец памятки есть на сайте Роспотребнадзора [<24>](#).

<24> https://rosпотребнадзор.ru/upload/Памятка_грипп,_корона.docx.

Кроме того, **работодатель обязан проинформировать работников, выезжающих из Российской Федерации:**

- о необходимости лабораторных исследований на COVID-19 методом ПЦР в течение 3 календарных дней со дня прибытия на территорию РФ, а также

- соблюдения режима изоляции по месту жительства (пребывания) до получения результатов указанного лабораторного исследования ([п. 3.1](#) Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 18.03.2020 N 7 "Об обеспечении режима изоляции в целях предотвращения распространения COVID-2019", далее - Постановление N 7).

[Постановление](#) не указывает, как именно компании нужно проинформировать работников. Директор может просто устно объявить сотрудникам о необходимости пройти исследование в случае выезда и последующего возвращения в Россию. Но устное объявление не будет убедительным доказательством исполнения этой обязанности. Лучше издать приказ, в котором дать поручение ответственному работнику отдела кадров проинформировать сотрудников под подпись о такой обязанности. Другой вариант - **составить письменное уведомление и попросить каждого сотрудника расписаться на нем** (Пример 2). Полагаем, что не будет нарушением и уведомление путем рассылки писем на электронные адреса сотрудников, а также развешивание специальных плакатов.

Пример 2. Фрагмент уведомления о необходимости тестирования и соблюдения самоизоляции в случае прибытия в Россию из-за границы.

<...>

В соответствии с [п. 3.1](#) Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 18.03.2020 N 7 "Об обеспечении режима изоляции в целях предотвращения распространения COVID-2019" ООО "Мебель-Центр" уведомляет о необходимости лабораторных исследований на COVID-19 методом ПЦР в течение 3 календарных дней со дня прибытия на территорию Российской Федерации, а также соблюдения режима изоляции по месту жительства (пребывания) до получения результатов указанного лабораторного исследования.

<...>

Когда работодатель **привлекает к трудовой деятельности иностранцев и лиц без гражданства, ему необходимо проверить наличие у них медицинских документов**, подтверждающих отрицательный результат лабораторного исследования на COVID-19 методом ПЦР, полученный не менее чем за 3 календарных дня до их прибытия на территорию РФ (п. 3.2 Постановления N 7).

Если **работодатель направляет воздушным транспортом сотрудника в зарубежную командировку, то ему нужно проконтролировать исполнение работником следующих обязанностей** (п. 2 Постановления N 7):

- до того как пройти регистрацию на рейс обратно в Россию, необходимо заполнить анкету и электронную форму на портале госуслуг;

- по возвращении в течение 3 дней сдать тест на коронавирус и самоизолироваться по месту жительства или пребывания до тех пор, пока не станут известны результаты анализа на коронавирус;

- полученные результаты теста нужно разместить в специальной форме на портале госуслуг;

- при появлении признаков заболевания и ухудшения состояния здоровья в течение 14 календарных дней с момента прилета немедленно обратиться за медпомощью, не посещая при этом медицинские организации.

Организовать тестирование работников

На федеральном уровне установлено только два случая, когда работодатель обязан тестировать сотрудников на коронавирус:

- если у медработников есть риск заражения COVID-2019 на рабочем месте - еженедельно, а при появлении симптомов - незамедлительно;

- если работники находятся в учреждениях постоянного пребывания (учреждения ФСИН, дома-интернаты, учебно-воспитательные учреждения закрытого типа, кадетские корпуса) - только при появлении симптомов респираторного заболевания (п. 1.5 Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 30.03.2020 N 9, далее - Постановление N 9).

Других требований по обязательному тестированию работников на коронавирус на общегосударственном уровне не устанавливалось. Но такие требования стали вводить отдельные регионы. Так, **все работодатели, зарегистрированные в Москве, обязаны обеспечить забор анализов для выявления коронавирусной инфекции не менее чем у 10% работников**. Обязанность появилась с 12.05.2020, а с 01.06.2020 забор нужно проводить *каждые 15 дней*. Исследование необходимо делать только в организациях, которые допущены к их проведению в соответствии с законодательством (п. 2.4 - 2.5 Требований к организациям и ИП г. Москвы).

Сначала работодатель должен выбрать медицинскую организацию из утвержденного списка и заключить с ней договор <25>. Исследование проводится за счет бюджета Москвы, а работодатель платит за забор крови. Работники посещают выбранную медицинскую организацию, или же ее медработники приезжают для забора крови на территорию работодателя <26>.

<25> <https://mosgorzdrav.ru/covid-org-test>.

<26> <https://www.mos.ru/news/item/75504073/>.

А согласно [Постановлению](#) Губернатора МО N 108-ПГ работодатели должны утвердить стандарты организации работы на своих объектах. При этом они должны предусматривать необходимость проведения обязательного тестирования на коронавирус работников.

Сотрудников надо обязательно уведомить о необходимости пройти тестирование.

Пример 3. Фрагмент уведомления работника о необходимости пройти тестирование.

<...>

Уважаемая Надежда Васильевна!

Уведомляем Вас о том, что 09.11.2020 с 8.00 до 12.00 по адресу: г. Москва, Советский проспект, д. 17, оф. 4 - будет проводиться тестирование работников ООО "Мебель-Центр" на наличие новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

<...>

При этом компания не может заставлять работников проходить тестирование за свой счет, т.к. обеспечивать безопасный труд - задача работодателя (ст. 212 ТК РФ). По мнению ФОМС, **оплачивать тестирование работников, не имеющих симптомов инфекционного заболевания, взятие мазка из носо- и ротоглотки для проведения обследования на COVID-19 должны работодатели** (письмо ФОМС от 09.07.2020 N 9071/26-1/и). Минфин РФ также пояснил, что работодатель может за счет собственных средств оплатить тестирование сотрудников на COVID-19 и учесть их в налоговых расходах (письмо от 23.06.2020 N 03-03-10/54288). Такие расходы направлены на выполнение требований законодательства в части обеспечения безопасных условий труда работников. Поэтому их можно учесть в составе прочих расходов на основании подп. 7 п. 1 ст. 264 НК РФ (письмо ФНС России от 29.06.2020 N СД-4-3/10479@).

Примечание. Читайте новость о том, что работодатель не может обязать работника пройти тестирование на коронавирус или представить справку об отсутствии заболевания, на с. 7.

Работник имеет право отказаться от тестирования. Согласно ч. 1 ст. 20 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" (далее - Закон N 323-ФЗ) необходимым условием медицинского вмешательства является дача добровольного согласия гражданина на его совершение. Есть исключение - лица, страдающие заболеваниями, представляющими опасность для окружающих (п. 2 ч. 9 ст. 20 Закона N 323-ФЗ).

Минздрав России с 27.06.2020 <27> признал коронавирус COVID-2019 инфекционным заболеванием, опасным для окружающих так же, как, например, сифилис, ВИЧ или туберкулез. Но опасными для окружающих можно признать только граждан с уже подтвержденным диагнозом о наличии у них опасных заболеваний. В связи с этим **отказ работника от прохождения лабораторного исследования на коронавирус может считаться противоправным только в специально предусмотренных случаях:**

- вернувшегося на территорию РФ с признаками респираторных заболеваний;
- контактировавшего с больным COVID-2019;
- с диагнозом "внебольничная пневмония";
- старше 65 лет, обратившегося за медицинской помощью с симптомами респираторного заболевания;
- медицинского работника, имеющего риски инфицирования COVID-2019;
- находящимися в учреждениях постоянного пребывания независимо от организационно-правовой формы (специальные учебно-воспитательные учреждения закрытого типа, кадетские корпуса, дома-интернаты, учреждения ФСИН России) и персонала таких организаций - при появлении симптомов респираторного заболевания.

<27> См. [Приказ](#) Минздрава России от 29.06.2015 N 384н.

Эти случаи перечислены в [Постановлении](#) N 9. В таких ситуациях отказ от тестирования может повлечь административную ответственность работника по [ч. 2 ст. 6.3](#) КоАП РФ, которая предусматривает штраф в размере от 15 000 до 40 000 рублей. Привлечь к административной ответственности его могут только государственные проверяющие, а не работодатель.

Отказ работника от прохождения тестирования следует оформить письменно (возможный вариант оформления приведен в примере 4).

Пример 4. Заявление работника об отказе от тестирования на коронавирус.

Директору ООО "Мебель-Центр" Филимонову А.С. менеджера Петровой Н.В.		
Заявление		
На основании ч. 3 ст. 20 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" отказываюсь от прохождения тестирования на наличие новой коронавирусной инфекции (COVID-19).		
06.11.2020	Петрова	Н.В. Петрова

У некоторых работодателей возникает вопрос: **можно ли освободиться от обязанности организовывать тестирование, если все работники напишут письменные отказы от него?** На настоящий момент судебная практика по этому вопросу еще не сложилась. В любом случае *работодатель должен совершить все необходимые подготовительные мероприятия, в том числе заключить договор с медицинской организацией.* Во избежание ситуации, когда договор заключен и оплата по нему прошла, а все сотрудники отказались от тестирования, в договоре желательно прописать, что оплата будет производиться за совершенное тестирование конкретного сотрудника.

В заключение стоит добавить, что надо регулярно мониторить нормативные правовые акты, поскольку требования в связи с коронавирусом постоянно обновляются не только на федеральном уровне, но и на региональном. Нарушение местных требований также может стать основанием для административной ответственности. Поэтому **отслеживайте не только разъяснения Роспотребнадзора, но и нормативные правовые акты в регионах присутствия компании.** В интересах работодателя - назначить ответственных за такой мониторинг лиц (с условием незамедлительного доведения до сведения руководства всех новшеств, которые могут касаться деятельности компании и ее работников) приказом по организации, это хорошо дисциплинирует.

В следующих номерах мы рассмотрим административную ответственность работодателя за нарушение перечисленных обязанностей и проанализируем появляющуюся судебную практику.

А. Каблучков
К. ю. н.,
юрисконсульт
ООО "Торговый Дом Авто Ресурс"

Подписано в печать

26.10.2020