

Сергей КРАВЦОВ, доцент кафедры социологии
и общественных наук АПСВТ ФПУ, кандидат социальных наук



О COVID-19 И КАДРОВОЙ РАБОТЕ В УЧРЕЖДЕНИЯХ

Постановлением КМУ от 11.03.20 г. № 211 «О предотвращении распространения на территории Украины коронавируса COVID-19» (далее – Постановление № 211) определены мероприятия, которые повлияли на работу предприятий образования получающими его и проведение всех массовых мероприятий, в которых принимает участие более 200 человек, кроме мероприятий, необходимых для обеспечения работы органов государственной власти и органов местного самоуправления. С учетом этого значительное количество учреждений отправили в вынужденный отпуск работников, а некоторые работают дистанционно. Рассмотрим, как это должно согласовываться с действующим законодательством и что должно сделать лицо, на которое возложено выполнение работ по кадровому делопроизводству.

Листки нетрудоспособности для лиц, находящихся на обсервации

В соответствии с рекомендациями ВОЗ, срок наблюдения за лицами, которые контактировали с пациентами с подтвержденной инфекцией, составляет 14 дней. То есть не всегда речь идет об обязательной обсервации, а только о **мероприятиях, при которых лиц, которые потенциально могли контактировать с инфицированными, изолируют от остальных людей**. Это может быть как обязательство находиться дома, так и направление в заведение здравоохранения (далее – ЗЗО). Касается это прежде всего работников, контактировавших с родными, друзьями, коллегами, которые имели симптомы ОРВИ и вернулись из стран, где распространился коронавирус. К этой группе относятся и те, кто вернулся из командировки.

Конечно, в таком случае речь не идет о временной нетрудоспособности лиц. При отсутствии симптомов ОРВИ или гриппа или другой болезни лицу не будут открывать листок нетрудоспособности (далее – ЛН). Ведь выдают и продлевают его только после личного осмотра семейным врачом и при наличии признаков болезни, о чем делают запись в медицинской карте больного с обоснованием временной нетрудоспособности (п. 1.7 Инструкции о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан, утвержденной приказом Минздрава от 13.11.01 г. № 455, далее – Инструкция № 455).



Листок нетрудоспособности могут открыть в условиях карантина, но не всем, а только тем, кто заболел или же контактировал с инфекционными больными либо является бактерионосителем.

На период временного отстранения от работы лиц, работа которых связана с обслуживанием населения, которые были в контакте с инфекционными больными или являются бактерионосителями, при невозможности временного перевода с их согласия на другую работу, не связанную с риском распространения инфекционных болезней, ЛН выдается инфекционистом или лечащим врачом согласно заключению врача-эпидемиолога территориальной СЭС (п. 5 Инструкции № 455).

В таком случае если у лиц, с которыми контактировал работник, подтвердят инфекционное заболевание, тогда срабатывает п. 7 Инструкции о порядке заполнения листка нетрудоспособности, утвержденной совместным приказом Минздрава, ФСС по ВПТ, Минтруда и соцполитики, ФСС от несчастных случаев на производстве от 03.11.04 г. № 532/274/136-ос/1406. Он предусматривает, что в случае медицинского наблюдения за лицами, которые были в контакте с больными инфекционными заболеваниями, и бактерионосителями в графе «Причина нетрудоспособности» лицевой стороны ЛН подчеркивают «контакт с больными инфекционными заболеваниями и бактерионосителями-б», в графе «Режим:» – «домашний».

Таким образом, работник будет иметь ЛН и получит надлежащее пособие по временной нетрудоспособности.

Кроме того, согласно ст. 31 Закона от 06.04.2000 г. № 1645-III «О защите населения от инфекционных болезней» (далее – Закон № 1645) в случае установления карантина местные органы исполнительной власти, органы местного самоуправления создают на территории карантина специализированные ЗЗО с особым противоэпидемическим режимом – специализированные больницы, изоляторы, обсерваторы, используя для этого помещения ЗЗО, образования, оздоровительных заведений и т. п.

Обязательной госпитализации в специализированные больницы подлежат больные особо опасными и опасными инфекционными болезнями, а также лица с симптомами таких болезней. На период пребывания в специализированных ЗЗО работникам выдают ЛН, которые оплачиваются в размерах и порядке, установленных законодательством для лиц, признанных временно нетрудоспособными в результате заболевания.



Заметим: если мать с ребенком, которые находятся дома из-за карантина в детсаду, здоровы, то ЛН матери (отцу) не откроют. Об этом речь идет в п. 3.15 Инструкции № 455.

В случае ухода за больным ребенком срабатывают нормы разд. 3 Инструкции № 455, то есть откроют ЛН одному из работающих членов семьи или другому работающему лицу, которое фактически осуществляет уход за ребенком.

Отпуска работникам с детьми в связи с карантином

На сегодня существуют несколько возможных решений относительно работы учреждений, которые попадают под действие Постановления № 211, а именно:

- ввести гибкий график работы: время начала, окончания и продолжительность рабочего времени в течение рабочего дня отдается на усмотрение самого работника;
- предоставить отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте до 14 лет на период объявления карантина на соответствующей территории;
- предоставить оплачиваемый отпуск (ежегодный основной или дополнительный, «детский» отпуск и т. п.);

- оформить обычный неоплачиваемый отпуск по соглашению сторон (конечно, если в течение календарного года еще не использовано 15 дней такого отдыха);
- ввести работу на дому;
- установить неполное рабочее время (можно свести недельную продолжительность работы к минимуму), причем вести такой режим не бессрочно, а на определенное время. К тому же по просьбе беременной женщины, которая имеет детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида, или лиц, которые воспитывают малолетних детей без матери, работодатель не просто может, а даже обязан установить им неполное рабочее время.

Законом от 15.11.96 г. № 504/96-ВР «Об отпусках» (далее – Закон № 504) предусмотрено предоставление двух видов отпусков без сохранения заработной платы: отпусков, которые предоставляются работникам на основании субъективного права, то есть обязательно, и отпусков, которые предоставляются по соглашению сторон трудовых отношений – работодателя и работника.

Случаи, в которые отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется обязательно, определены ст. 25 Закона № 504.

Именно такой вид отпуска гарантированно должен предоставить работодатель работнику, который имеет ребенка в возрасте до 14 лет, на период объявления правительством карантина на соответствующей территории. Согласно ст. 25 Закона № 504 для получения такого отпуска работник должен написать заявление о его предоставлении, а работодатель – издать соответствующий приказ. Работник в заявлении должен указать, что обусловило необходимость в нем. Такой отпуск предоставляют не по инициативе работодателя, а только **по инициативе работника**.

Социальный отпуск на детей предоставляют лицам, указанным в ст. 182¹ и 186¹ КЗоТ, ч. 1 ст. 19 Закона № 504, а именно:

- женщине, которая работает и имеет двоих или более детей в возрасте до 15 лет, или ребенка с инвалидностью, или которая усыновила ребенка;
- матери лица с инвалидностью с детства подгруппы А I группы;
- одинокой матери;
- отцу ребенка или лица с инвалидностью с детства подгруппы А I группы, который воспитывает их без матери (в т. ч. в случае продолжительного пребывания матери в лечебном заведении);

- лицу, которое взяло под опеку ребенка или лицо с инвалидностью с детства подгруппы А I группы, или одному из приемных родителей.

Такой отпуск является оплачиваемым, поэтому для работника пойти в такой отпуск во время карантина значительно выгоднее. Дополнительный социальный отпуск предоставляется продолжительностью 10 к. д. без учета праздничных и нерабочих дней, определенных ст. 73 КЗоТ. При наличии нескольких оснований для предоставления этого отпуска его общая продолжительность не может превышать 17 к. д.

Такой отпуск предоставляют обязательно, поэтому если работник захочет воспользоваться своим правом на его получение, работодатель не вправе отказать ему в этом.

Если работник имеет право на такой отпуск и не воспользовался им в текущем году, на период карантина он может взять такой отпуск. Для этого работнику нужно написать заявление на отпуск и предоставить документы, подтверждающие право на такой отпуск. Прежде всего это свидетельство о рождении ребенка (детей), которое предоставляют в любом случае.



Внимание! Совместители также имеют право на социальный отпуск на детей (см. письмо Минсоцполитики от 26.06.19 г. № 751/0/204-19).

Ежегодный основной отпуск

На период карантина работник может пойти в ежегодный основной отпуск. Однако сделать это удастся не всем и не сразу, ведь для предоставления такого отпуска должны выполняться определенные условия. Так, такой отпуск должен совпасть с графиком отпусков на предприятии, да и отпускные работодатель по общему правилу должен выплатить не позднее чем за три дня до начала отпуска (ст. 115 КЗоТ).

Конечно, существуют и случаи, когда работодатель обязан будет предоставить такой отпуск работнику именно тогда, когда попросит работник. Ведь действующим законодательством предусмотрен круг лиц, которым ежегодные отпуска предоставляются в удобное для них время. В него в соответствии с ч. 13 ст. 10 Закона № 504, в частности, входят:

- 1) лица в возрасте до 18 лет;

- 2) лица с инвалидностью;

- 3) женщины перед отпуском в связи с беременностью и родами или после него;

- 4) женщины, которые имеют двоих и более детей в возрасте до 15 лет или ребенка с инвалидностью;

- 5) одинокая мать (отец), которые воспитывают ребенка без отца (матери); опекуны, попечители или другие одинокие лица, которые фактически воспитывают одного или более детей в возрасте до 15 лет при отсутствии родителей;

- 6) жена (муж) военнослужащего;

- 7) ветеран труда и лицо, которое имеет особые трудовые заслуги перед Родиной;

- 8) ветераны войны, лица, которые имеют особые заслуги перед Родиной, а также лица, на которых распространяется действие Закона от 22.10.93 г. № 3551-XII «О статусе ветеранов войны, гарантиях их социальной защиты»;

- 9) родители-воспитатели детских домов семейного типа.

Введение надомной (дистанционной) работы

Сейчас вполне приемлемым является дистанционное выполнение различных работ, которые не требуют непосредственного присутствия на производстве или в офисе.

На сегодня действующим является Положение об условиях труда надомников, утвержденное постановлением Госкомтруда и Секретариата ВЦСПС от 29.09.81 г. № 275/17-99 (далее – Положение № 275). Руководствуясь им, работодатель и работник могут заключать трудовые договоры о работе на дому. Выполнение работы на дому не влечет за собой никаких ограничений объема трудовых прав работников. На надомников распространяются нормы КЗоТа. В то же время в соответствии с п. 12 Положения № 275 запрещается поручать надомникам выполнение тех видов работ, которые создают неудобства для проживания соседей.

Трудовой договор о надомной работе обычно заключают в письменной форме с соблюдением общих требований КЗоТа. В нем следует подробно изложить основные и дополнительные условия, которые определяют взаимные обязательства сторон (п. 7 разд. II Положения № 275). Работник,

который планирует работать дистанционно, должен подать заявление руководителю учреждения, отметив в нем надомный характер работы и указав как рабочее место свое фактическое место жительства. Прием на работу надомника оформляют приказом (распоряжением) руководителя, где предусматривают условие о надомной работе и местонахождении рабочего места. Поскольку в нашей ситуации речь идет об уже принятых на работу лицах, советуем работнику подать работодателю заявление о намерении выполнять свои трудовые функции на условиях рабочего времени, а работодателю – издать на основании этого заявления соответствующий приказ.



Внимание! В письме Минсоцполитики от 19.02.19 г. № 30/1/204-19 указывалось на необходимость предварительного обследования жилищно-бытовых условий надомников.

Оплата труда надомников осуществляется по сдельным расценкам за фактически выполненные работы или произведенную продукцию, которая соответствует установленным требованиям к ее качеству. По согласованию сторон надомнику могут возмещаться расходы, связанные с выполнением для предприятия работы на дому (электроэнергия, вода и т. п.).

Как заметило в свое время Минсоцполитики, поскольку в соответствии с п. 16 Положения № 275 надомники распределяют рабочее время по своему усмотрению и оплачивается фактически выполненная ими работа, **табель учета рабочего времени на таких работников не ведут**. Зато работодатель может вести регистрационные листы рабочих заданий, разрядные расценки, нормы выработки и т. п.

Оформление простоя в учреждении

Простоем считают приостановку работы, вызванную отсутствием организационных или технических условий, необходимых для выполнения работы, неотвратимой силой или другими обстоятельствами (ч. 1 ст. 34 КЗоТ). Выплата зарплаты во время простоя зависит от его виновника. Если это произошло не по вине работника, то его время оплачивают из расчета не ниже 2/3 тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада, ч. 1 ст. 113 КЗоТ).

Особенность простоя в том, что он касается всех работников, а не только родителей. Рассмотрим, например, особенность оплаты труда в сфере образования.

Если в отдельные дни занятия не проводятся по независящим от учителя причинам, оплату его труда осуществляют из расчета зарплаты, установленной во время тарификации. Однако учитель должен выполнять другую организационно-педагогическую работу в соответствии с п. 77 Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников образования, утвержденной приказом МОН от 15.04.93 г. № 102 (далее – Инструкция № 102).



Внимание! Если такой работы нет, время простоя оплачивают в порядке и размерах, определенных ст. 113 КЗоТ: **не ниже 2/3 тарифной ставки** установленного работнику разряда (оклада).

В то же время МОН и ЦК Профсоюза педагогов рекомендуют руководителям учреждений и заведений образования обеспечить оплату простоя не по вине работников в размере средней зарплаты, но не менее тарифной ставки (должностного оклада) – для всех работников, включая непедагогических (пп. 8.3.3 Отраслевого соглашения между МОН и ЦК Профсоюза педагогов на 2016–2020 годы).

Командированный работник заболел в стране, где зафиксирована вспышка коронавируса

Во-первых, работодатель должен держать связь с таким работником и быть проинформированным о месте и времени пребывания работника, его состоянии.

Во-вторых, следует сообщить работнику, чтобы он находился в контакте с дипломатическим учреждением Украины в стране пребывания и получил в стране командировки все надлежащие документы, необходимые для получения врачебной помощи и удостоверения его временной нетрудоспособности.

Внимание! Документы, удостоверяющие временную нетрудоспособность граждан Украины во время их временного пребывания за пределами государства, подлежат обмену на ЛН согласно решению врачебно-консультационной комиссии (далее – ВКК) лечебно-профилактического заведения по месту проживания или работы в случае, в частности, острых заболеваний (п. 1.12 Инструкции № 455). Обмен осуществляют на основании переведенных на государственный язык и нотариально удостоверенных документов, подтверждающих временную потерю трудоспособности во время пребывания за пределами Украины.

Таким образом, **если работник заболел во время пребывания за пределами Украины, помощь будет назначать комиссия по соцстрахованию на основании ЛН, выданного согласно решению ВКК** в порядке обмена и оформленного надлежащим образом.

Период визита к врачу за консультацией

Лицам, которые самостоятельно обратились за консультативной помощью, выдают справку произвольной формы за подписью врача-консультанта, заверенную печатью лечебно-профилактического заведения, с обязательным указанием времени проведенной консультации (п. 2.19 Инструкции № 455).

Аналогично в случае забора биоматериала лаборатория выдает документ, в котором удостоверен факт сдачи анализов и тестов.

То есть в таких случаях никаких **ЛН не оформляют**.

Однако имеем еще один случай – направление на медосмотр (или обращение лица) с подозрением на инфекционное заболевание.

Ведь обязательным профилактическим медицинским осмотрам и дальнейшему медицинскому наблюдению подлежат лица, которые находились в контакте с больными особо опасными и опасными инфекционными болезнями или бактерионо-

сителями возбудителей этих болезней: по месту работы, обучения, отдыха и т. п.; в домашних условиях (ч. 4 ст. 21 Закона № 1645).

За время пребывания в медзаведении на обследовании за работниками, которые обязаны проходить такое обследование, сохраняют средний заработок по месту работы (ст. 123 КЗоТ). Это, в частности, касается и обязательных медосмотров работников определенных категорий. **Основанием для сохранения среднего заработка** будет справка о медицинском осмотре.

Лиц, которые болеют особо опасными и опасными инфекционными болезнями или являются носителями возбудителей этих болезней, **отстраняют от работы и другой деятельности**, если она может привести к распространению таких болезней. Они подлежат медицинскому наблюдению и лечению за счет государства с выплатой пособия из средств соцстрахования в порядке, установленном законодательством. Такие лица признаются временно или постоянно непригодными по состоянию здоровья к профессиональной или другой деятельности, в результате которой может создаваться повышенная опасность для окружающих в связи с особенностями производства или выполняемой работы. Указанные требования приведены в ст. 28 Закона от 24.02.94 г. № 4004-XII. «Об обеспечении санитарного и эпидемического благополучия населения». Что касается лиц, которые имели контакт с такими больными, их направляют под обязательное медицинское наблюдение и на карантин в установленном порядке.

Анна СЕМЕНЕНКО, консультант



ВЫПЛАТА РАЗОВОЙ ПОМОЩИ ВЫПУСКНИКАМ ЗВО

В этой консультации рассмотрим обновленный Порядок предоставления разовой денежной помощи выпускникам заведений высшего образования (далее – ЗВО).

Основание для предоставления помощи

Вообще предоставление разовой адресной денежной помощи некоторым категориям выпускников заведений высшего образования предусмотрено постановлением КМУ от 26.09.06 г.

№ 1361 (далее – Постановление № 1361). Во исполнение п. 1 этого постановления приказом МОН от 19.12.19 г. № 1588 утвержден Порядок предоставления разовой адресной денежной помощи некоторым категориям выпускников заведений высшего образования (далее – Приказ № 1588, Порядок № 1588).