**Рекомендации для работодателей Ленинградской области,
в части трудовых отношений с гражданами в возрасте 65 лет и старше
в период режима повышенной готовности**

 В соответствии с абзацем 8 пункта 1.32 Постановления Правительства Ленинградкой области от 11 мая 2020 года № 277 (далее - Постановление):

 - граждане в возрасте 65 лет и старше обязаны соблюдать режим самоизоляции; - режим самоизоляции должен быть обеспечен по месту проживания указанных лиц, в том числе в жилых и садовых домах;

 - допускаются прогулки на расстоянии, не превышающем 100 метров от места проживания (пребывания) при использовании средств индивидуальной защиты органов дыхания (гигиеническая маска, респиратор).

 Пунктом 2 Постановления установлено, что несоблюдение требований, установленных настоящим постановлением, влечет привлечение
к административной ответственности, в том числе приостановку деятельности.

 Согласно части 1 статьи 6.3 Кодекса Российской Федерации
об административных правонарушениях нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся
в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий:

 1) влечет предупреждение;

 2) наложение административного штрафа:

 - на граждан в размере от 100 до 500 рублей;

 - на должностных лиц - от 500 до 1 тысячи рублей;

 - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица - от 500 до 1 тысячи рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;

 - на юридических лиц - от 10 тысяч до 20 тысяч рублей
или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

*В связи с вышеизложенным, а также с целью минимизации распространения коронавирусной инфекции комитет по труду и занятости населения Ленинградской области (далее - Комитет)* *рекомендует работодателям Ленинградской области организацию следующих мероприятий для работников в возрасте 65 лет
и старше, а именно:*

 **1. Удаленная работа:**

 Вопрос о переходе на удаленную работу должен решаться с учетом задач, которые возложены на работника, и возможности их выполнять удаленно. Работодателю необходимо оценить технические возможности организации такой работы как со стороны работодателя, так и со стороны работника.

 Для организации режима удаленной работы работодателю необходимо определить списки работников, переходящих на удаленную работу на дому,
и порядок организации работы.

 Порядок организации работы подразумевает под собой график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому.

 Также необходимо издать приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции) переходе сотрудников на удаленную работу на дому и ознакомить с ним работников.

 Заработная плата при удаленной занятости при сохранении должностных обязанностей, которые возложены на сотрудника, должна остаться без изменений.

 **2. Дистанционная работа:**

 Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с работниками, которые используют для выполнения своей трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе сети «Интернет».
Такой трудовой договор отличается от обычного, поскольку содержит ряд дополнительных условий.

 Для перехода сотрудника на дистанционную работу нужно заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору.

 Дистанционная работа предусматривает взаимодействие путем обмена электронными документами, где используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника и работодателя.

 При этом обеспечение техническими средствами и другими ресурсами работодателем или работа с использованием личного оборудования фиксируется в трудовом договоре.
За использование личного оборудования выплачивается компенсация в размерах, предусмотренных трудовым договором.

 В случае дистанционной работы с учетом необходимости соблюдения противоэпидемических требований работник и работодатель также могут при необходимости обмениваться электронными образами документов с последующим
их оформлением в установленном порядке.

 **3. Отпуска:**

 Исходя из статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

 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.

 Полагаем, что ознакомление работников с приказом, а также передача заявления работодателю допускается по средствам электронной почты или почтовой связью,
с дальнейшим проставлением личной подписи, после отмены режима самоизоляции.

 ***Учитывая вышеизложенное, рекомендуем как работодателям Ленинградской области, так и работникам в возрасте 65 лет и старше ответственно отнестись
к обязанности соблюдения режима самоизоляции.***