**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.***