

УДК 34

***ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПОД  
ВЛИЯНИЕМ НЕПРЕДВИДЕННЫХ ВНЕШНИХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ, НА  
ПРИМЕРЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ И ПОСЛЕДСТВИЙ COVID- 19***

***Федосеев М. О.<sup>1</sup>***

*студент Института истории и права*

*Калужский государственный университет им. К. Э. Циолковского*

*Калуга, Россия*

***Юрасова Д. П.***

*студентка Института истории и права*

*Калужский государственный университет им. К. Э. Циолковского*

*Калуга, Россия*

**Аннотация.** В данной статье рассматривается вопрос о том, как законодатели, работодатели и работники оказываются в условиях непредвиденных обстоятельств и действуют в целях регулирования трудовых отношений на примере изменений законодательства в сфере труда в период COVID-19. Авторы анализируют какие изменения происходили на разных уровнях и какие реформы проводились органами власти в непростой для страны период. Авторы проводят исследование касаясь принимаемых решений работодателями и как это отражалось на работниках. Делается вывод о результативности различных структур в условиях непредвиденных внешних обстоятельств.

---

<sup>1</sup> Научный руководитель: Родичев Леонид Георгиевич, доцент кафедры Юриспруденция, Калужский государственный университет им. К. Э. Циолковского, Калуга, Россия

**Ключевые слова:** COVID – 19, трудовое законодательство, пандемия, работодатели, работники, Указ Президента, Постановление Правительства, мониторинг, рекомендации, обязанности.

***CHANGES IN LABOR LEGISLATION UNDER THE INFLUENCE OF UNFORESEEN EXTERNAL CIRCUMSTANCES, USING THE EXAMPLE OF THE IMPACT AND CONSEQUENCES OF COVID-19***

***Fedoseev M. O.***

*student of the Institute of History and Law*

*Kaluga State University named after K. E. Tsiolkovsky*

*Kaluga, Russia*

***Yurasova D. P.***

*student of the Institute of History and Law*

*Kaluga State University named after K. E. Tsiolkovsky*

*Kaluga, Russia*

**Annotation.** This article examines how legislators, employers and employees find themselves in unforeseen circumstances and act to regulate labor relations using the example of changes in labor legislation during the COVID-19 period. The authors analyze what changes took place at different levels and what reforms were carried out by the authorities during a difficult period for the country. The authors conduct a study on the decisions made by employers and how this affected employees. The conclusion is made about the effectiveness of various structures in the face of unforeseen external circumstances.

**Keywords:** COVID – 19, labor legislation, pandemic, employers, employees, Presidential Decree, Government Decree, monitoring, recommendations, responsibilities.

Трудовые отношения — это особый правовой формат, в рамках которого устанавливаются взаимные права и обязанности между работником и работодателем. На работодателя в трудовых отношениях возлагается значительная ответственность по оперативному реагированию при изменениях обстоятельств, условий труда, изменений положений действующего трудового законодательства. При этом, меняя формат трудовых отношений, работодатель всегда исходит из реальных экономических возможностей осуществления дополнительных затрат, а также объективной необходимости внесения изменений в локальные нормативные акты, приводя их в соответствие с изменениями трудового законодательства.

Отметим, что в современной истории России в период пандемии COVID-19 организации и предприятия впервые столкнулись с незнакомой, одновременно быстро меняющейся правовой реальностью, имеющей отношение к каждому работнику. На примере изменений требований к осуществлению экономической деятельности в период пандемии COVID-19, иллюстрируется важная обязанность работодателя своевременно отслеживать и оперативно реагировать, реализовывать на локальном уровне не только нормативные требования, но и реальные условия труда.

В период пандемии, впервые на федеральном уровне Указом Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» был объявлен период прекращения работы для предотвращения распространения COVID-19. В соответствии с указом в период с 30 марта по 3 апреля 2020 г устанавливались нерабочие дни с сохранением среднего заработка за работниками. Одновременно вводилось положение, по которому продолжали работать:

- а) непрерывно действующие организации;
- б) медицинские и аптечные организации;

в) организации, обеспечивающие население продуктами питания и товарами первой необходимости;

г) организации, выполняющие неотложные работы в условиях чрезвычайных обстоятельств, в иных случаях, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения;

д) организации, осуществляющие неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Особое внимание законодатель уделил отдельным категориям работников, наиболее подверженных заражению COVID-19. Так, согласно постановления Правительства Российской Федерации от 15.07.2022 № 1268 «О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией» были установлены компенсационные выплаты в размере 25 процентов оклада определенным категориям (оклада по воинской должности, оклада по занимаемой должности) участвующим в оказании, обеспечивающим оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции. Постановление охватило значительную часть медицинских работников, которые оказывали медицинскую помощь в условиях коронавирусной инфекции. Ответственными органами по реализации положений данного Постановления выступили Министерство финансов Российской Федерации, Министерство здравоохранения Российской Федерации, с участием заинтересованных федеральных органов исполнительной власти, а также Фонда социального страхования Российской Федерации.

В целях ведения оперативного мониторинга ситуации с распространением COVID-19 было принято постановление Правительства РФ от 31 марта 2020 г. № 373, которым были утверждены «Временные правила учёта информации в целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)». Согласно постановлению,

Министерство здравоохранения Российской Федерации стало оператором информационного ресурса учета информации в целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции.

Серьезные изменения действующего законодательства произошли и на региональном уровне. Так, в Калужской области были внесены изменения в постановление Правительства Калужской области от 20.05.2020 № 394 «Об установлении выплат стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку работникам стационарных организаций социального обслуживания, стационарных отделений, созданных не в стационарных организациях социального обслуживания, подведомственных министерству труда и социальной защиты Калужской области, оказывающим социальные услуги гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из групп риска заражения новой коронавирусной инфекцией на территории Калужской области». Согласно нормативно-правового акта, за период с 15 апреля по 15 ноября 2020 года были установлены выплаты стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку работникам стационарных организаций социального обслуживания, стационарных отделений, созданных не в стационарных организациях социального обслуживания, подведомственных министерству труда и социальной защиты Калужской области оказывающим социальные услуги гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из групп риска заражения новой коронавирусной инфекцией на территории Калужской области, кроме того установлены размеры данных выплат, в зависимости от указанной категории размер варьируется от 10 тыс. руб. и до 60 тыс. руб.

К процессу нормативного регулирования в оперативном порядке были подключены правовые механизмы социального партнерства. Активно проявила себя Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК), которая приняла несколько

рекомендаций для работодателей. Так, в соответствии с рекомендациями РТК от 31.03.2020 года работодателям было указано на максимальное использование возможностей перевода сотрудников на удаленную работу, путем издания соответствующего приказа, установления гибкого режима работы, разделения рабочего дня на части и т. д.

Отметим, что многие работодатели приняли к руководству принимаемые рекомендации РТК и активно меняли локально-нормативное регулирование в целях профилактики коронавирусной инфекции в условиях ее распространения и обеспечения безопасных условий организации рабочего процесса.

В качестве примера, в Калужском государственном университете им. К. Э. Циолковского 24 августа 2020 г. был принят Приказ «О работе университета в условиях распространения коронавирусной инфекции на 2020–21 учебный год». В соответствии с приказом организован режим работы с учетом гибкого графика для максимального разобщения учебных групп, занятия определенных групп студентов проводились только в дистанционном формате, не допускались к очному проведению учебных занятий педагогические работники старше 65 лет и т. п. Таким образом, рекомендации РТК нашли свое отражение в локальных нормативных правовых актах многих организаций.

В период вспышки коронавирусной инфекции произошли определенные изменения в обязанностях работодателей при работе с персоналом. Так, Правительство Российской Федерации включило коронавирус в перечень опасных заболеваний и поставило определенные задачи перед руководителями всех уровней, изложенные в постановлении Правительства РФ от 1 декабря 2004 г. № 715 «Об утверждении перечня социально значимых заболеваний и перечня заболеваний, представляющих опасность для окружающих».

К ним относятся:

- при входе работников в организацию (предприятие) - возможность обработки рук кожными антисептиками, предназначенными для этих целей (в том числе с помощью установленных дозаторов), или дезинфицирующими салфетками с установлением контроля за соблюдением этой гигиенической процедуры;

- контроль температуры тела работников при входе работников в организацию (предприятие), и в течение рабочего дня (по показаниям), с применением аппаратов для измерения температуры тела бесконтактным или контактным способом (электронные, инфракрасные термометры, переносные тепловизоры) с обязательным отстранением от нахождения на рабочем месте лиц с повышенной температурой тела и с признаками инфекционного заболевания;

- контроль вызова работником врача для оказания первичной медицинской помощи заболевшему на дому;

- контроль соблюдения самоизоляции работников на дому на установленный срок (14 дней) при возвращении их из стран, где зарегистрированы случаи новой коронавирусной инфекции (COVID-19); [5]

Таким образом впервые в нормативном регулировании трудовых отношений в обязанности работодателей был включен контроль состояния здоровья работников на рабочем месте (при входе на территорию предприятия), что во многом позволило сдержать распространение опасного заболевания.

Юридическое сопровождение принятия оперативных мер продемонстрировало крайне высокую актуальность в то время, что предопределило подготовку и размещение алгоритмов-путеводителей в справочно-правовых системах.

Так, для нужд менеджеров и работодателей сайт КонсультантПлюс бесплатно представил «Путеводитель по кадровым вопросам. Обязанности

работодателя при эпидемиях». Согласно рекомендациям путеводителя необходимо провести такие мероприятия как:

- разработать и принять локальные нормативные акты, касающиеся организации рабочих процессов в период вспышки коронавируса;
- принять меры по профилактике коронавируса в организации; и тд.

Новые акты устанавливали обязанности, за невыполнение которых следовали санкции. В зависимости от компании, предприятия и другого учреждения нормы трудового законодательства различались, что дополнительно усложнило работу работодателей. Несмотря на это, действия работодателей продолжали основываться на нормах трудового кодекса, например, при переводе на дистанционный режим, работник продолжал выполнять обязанности в строгом соответствии с заключенным трудовым договором.

На первый план регулирования трудовых отношений впервые вышло региональное законодательство. Так, в соответствии с постановлением Главного государственного санитарного врача по Калужской области от 14.10.2021 №17 «О проведении обязательной вакцинации против COVID-19 отдельным категориям граждан по эпидемическим показаниям в Калужской области» был составлен список специальностей, профессий и должностей, замещающие которые работники были обязаны, провести профилактические прививки по эпидемическим показаниям против COVID-19. При отсутствии вакцинации работодатель был обязан временно отстранить работника от выполнения работы.

С учетом вышеизложенного отметим главное. Законодатель Российской Федерации, при возникновении соответствующих обстоятельств использует все возможности по оперативному внесению изменений в регулирование трудовых отношений. При этом активно задействуется весь юридический потенциал принятия нормативно-правовых актов на всех уровнях (включая механизмы социального партнерства). Поэтому в

современных условиях от работодателя требуется постоянный мониторинг изменений законодательства о труде и своевременное принятие соответствующих локальных актов, регулирующих трудовые отношения.

### **Библиографический список:**

1. Пеньковский Д. Д. Работа с персоналом в условиях пандемии COVID-19 / Д. Д. Пеньковский, В. И. Кузнецов // Вестник Национального института бизнеса. – 2020. – № 39. – С. 62-71.

2. Постановление главного государственного санитарного врача по Калужской области от 14 октября 2021 года № 17 "О проведении обязательной вакцинации против COVID-19 отдельным категориям граждан по эпидемическим показаниям в Калужской области" — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [https://pre.admoblkaluga.ru/main/news/covid19\\_inform/pggsvko17\\_2021\\_10\\_14.php](https://pre.admoblkaluga.ru/main/news/covid19_inform/pggsvko17_2021_10_14.php). Дата обращения: 01.06.2024.

3. Постановление Правительства РФ от 1 декабря 2004 г. N 715 "Об утверждении перечня социально значимых заболеваний и перечня заболеваний, представляющих опасность для окружающих" (действующая редакция) // СПС Консультант Плюс. Дата обращения: 01.06.2024.

4. Постановление Правительства РФ от 15.07.2022 № 1268 «О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией» (действующая редакция) // СПС Консультант Плюс. Дата обращения: 01.06.2024.

5. Правительство Калужской области Постановление от 20 мая 2020 года N 394 «Об установлении выплат стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку работникам стационарных организаций социального обслуживания, стационарных отделений, созданных не в стационарных организациях социального обслуживания,

подведомственных министерству труда и социальной защиты Калужской области, оказывающим социальные услуги гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из групп риска заражения новой коронавирусной инфекцией на территории Калужской области» — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [https://pre.admoblkaluga.ru/main/news/covid19\\_inform/ppko2020\\_05\\_20\\_394.php](https://pre.admoblkaluga.ru/main/news/covid19_inform/ppko2020_05_20_394.php) р. Дата обращения: 01.06.2024.

6. Письмо Роспотребнадзора от 10 марта 2020 года N 02/3853–2020-27 "О мерах по профилактике новой коронавирусной инфекции (COVID-19)" // СПС Консультант Плюс. Дата обращения: 01.06.2024.

7. Указ Президента РФ от 25.03.2020 N 206 "Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней" (действующая редакция) // СПС Консультант Плюс. Дата обращения: 01.06.2024.

*Оригинальность 76%*