Вопрос-ответ

*- Можно ли подписывать Информированное согласие работника на выполнение работ в условиях угрозы распространения новой коронавирусной инфекции (2019 – nCov)? Не означает ли это, работник несет всю ответственность при заражении?*

**Александр Клочков, правовой инспектор труда Республиканского комитета профсоюза**

Информированное согласие работника на выполнение работ в условиях угрозы распространения новой короновирусной инфекции (2019 – nCov) может означать, что работодатель:

- извещает работника о вероятности контакта с инфицированными пациентом;

- информирует об опасности инфицирования;

- предупреждает о необходимости применении мер защиты от инфекции, правил техники безопасности и профилактики заболевания.

Иных правовых последствий такое согласие не несет.

Подписание работником Информированного согласия работника на выполнение работ в условиях угрозы распространения новой короновирусной инфекции (2019 – nCov):

- не является изменением условий трудового договора. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ). В исключительном случае, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения эпидемии или устранения ее последствий (ст. 72.2 ТК РФ), привлечен к работе в выходные (ст. 113 ТК РФ) или сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ).

-не снимает с работодателя ответственности по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты, проведению мероприятий по охране труда, профилактики инфицирования и т.д.

– не перекладывает всю ответственность, в случае инфицирования, на работника.

Статья ст. 72 ТК РФ предусматривает, что изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В качестве исключений, Трудовой кодекс допускает следующие случаи:

1) Возможен временный перевод работника, в соответствии со ст. 72.2 ТК РФ. В случае эпидемии и иных случаев ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2) В соответствии со ст. 99 ТК РФ допускается привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия в случае необходимости выполнения неотложных работ в условиях эпидемии. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3) Согласно ст. 113 ТК РФ допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия в случае эпидемии.

4) Изменение условий трудового возможно в соответствии со ст. 74 ТК РФ, в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, Однако, эта норма не подпадает под случаи эпидемии.

В любом случае, работодатель должен обеспечить учет времени, фактически отработанного работником, обеспечить работников средствами индивидуальной защиты, организовать режим отдыха, обеспечить выплату необходимых стимулирующих и компенсационных надбавок и т.д.

Кроме того, при заключении соглашения с работником (издании приказа) необходимо предусмотреть иные социальные гарантии работникам, работающим с инфицированными COVID-19, в том числе, в случае инфицирования при исполнении должностных обязанностей.