

***Кошечая Галина Вадимовна,***  
*преподаватель кафедры трудового и социального права*  
*Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского*  
koshevaya\_g\_v@mail.ru

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ ОГРАНИЧИТЕЛЬНЫХ МЕР**

УДК 349.2

**Аннотация.** Целью статьи является анализ изучения проблемы деформации форм занятости и трудовых институтов в условиях кризиса, а именно, актуальным становится вопрос, как в условиях пандемии и введения комплекса ограничительных и иных мероприятий, направленных на обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия населения, происходит перевод на дистанционную работу различных категорий работников. Какие нововведения впоследствии вводятся государством. Другой вопрос — осуществление подбора персонала в данных условиях, т.е. формирование и совершенствование кадрового состава (персонала) организации, определение потребности в персонале, профессионально-квалификационных требований к работникам, критериев и способов отбора кандидатов. А также рассматривается проблема решения вопроса безработицы посредством введения проекта, который позволяет получить дополнительное профессиональное образование лицам, пострадавшим от последствий распространения новой коронавирусной инфекции.

**Ключевые слова:** дистанционная работа, временная дистанционная работа, комбинированная дистанционная работа, электронный документооборот, безработица.

***Galina V. Koshevaya,***  
*University teacher of labor and social Law Department,*  
*Omsk State University F.M. Dostoevsky*  
koshevaya\_g\_v@mail.ru

## **ORGANIZATION OF LABOR PROCESSES UNDER THE CONDITIONS OF THE IMPLEMENTATION OF RESTRICTIVE MEASURES**

**Abstract.** The purpose of the article is to analyze the study of the problem of deformation of forms of employment and labor law institutions in a crisis, namely, the question of how, in a pandemic and the introduction of a complex of restrictive and other measures aimed at ensuring the sanitary and epidemiological well-being of the population, is the transfer of various categories to remote work workers. What innovations are subsequently introduced by the state. Another issue is the implementation of personnel selection in these conditions, that is, the formation and improvement of the staff (personnel) of the organization, determination of the need for personnel, professional qualification requirements for employees, criteria and methods for selecting candidates. It also considers the problem of resolving the issue of unemployment through the introduction of a project that allows people who have suffered from the consequences of the spread of the new coronavirus infection to receive additional professional education.

**Keywords:** teleworking, temporary teleworking, combined teleworking, electronic document management, unemployment.

Небезызвестна новость о том, что в период с 30 марта по 30 апреля, а также с 6 по 8 мая 2020 г. указами Президента РФ были объявлены нерабочими днями с сохранением заработной платы:

— с 30 марта по 3 апреля (Указ Президента РФ от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней»);

— с 4 по 30 апреля (Указ Президента РФ от 02.04.2020 № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»);

— с 6 по 8 мая (Указ Президента РФ от 28.04.2020 № 294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»). Примечательно, что данные указы не распространяются на ряд категорий работников, в частности, работников аптек и продуктовых магазинов, которые продолжали функционировать.

Соответственно такое положение, а именно введение ограничительных мер, напрямую затронуло трудовые правоотношения. Однако Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) не был дополнен и в настоящее время не содержит такое понятие как «пандемия», но, тем не менее, произошли некоторые изменения в представлении работодателей и работников о работе, что способствовало введению вынужденных поправок в законодательстве.

Первым шагом для адаптации к новым условиям в трудовых правоотношениях было издание Министерством труда и социальной защиты РФ рекомендаций, направленных на предупреждение распространения инфекции [1]. Целью вышедших в свет рекомендаций было создание гибких форм занятости, что способствовало бы обеспечению безопасных условий труда. В первую очередь, Минтруд обозначил различные формы работы на дому, такие как: удаленная, дистанционная, надомная работа.

В соответствии с Конституцией, Российская Федерация является социальным государством, потому оправданно, что удаленная работа предусматривалась в первую очередь для беременных женщин; граждан с малолетними детьми, воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; инвалидов; лиц, возраста 65 лет и старше. Чтобы организовать режим удаленной работы, работодателю необходимо было определить списки работников, переходящих на удаленную работу, и порядок организации работы. Последний подразумевает под собой график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому.

Следующая форма работы — дистанционная, которая закреплена в Трудовом кодексе РФ и подразумевает трудовые отношения посредством сети «Интернет». Такая форма является актуальной для современного информационного общества, где все больше внедряются автоматизация труда, социальные сети, Интернет, увеличивается степень самостоятельности работника и его мобильность, а стационарный работник уходит на второй план.

Надомная работа — последняя форма в рекомендациях, имеет свои особенности: место выполнения работы — это дом, а результаты работы — материальная вещь. Также к работе можно привлекать членов семьи.

Эпидемия COVID-19 привела к быстрому распространению режима работы вне стационарных рабочих мест, тем самым особую актуальность приобрело повышение гибкости занятости, а также применение информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях. Так, вышел в свет Проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» [2]. Прежде всего, законопроектом вводится понятийный аппарат, а также предусматривается использование электронного документооборота. Предлагается детализировать дистанционную работу и выделить три вида: дистанционную работу, временную дистанционную работу и комбинированную. Если первый вид нам известен, то последующие два — нововведение.

Предполагается, что временная дистанционная работа предусматривает временное выполнение трудовой функции работника по различным основаниям (соглашение сторон, производственная необходимость, катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве и т.д.), работающего на основании трудового договора, вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя.

Комбинированная дистанционная работа подразумевает возможность часть времени работать в офисе, а часть — удаленно. Стороны трудовых отношений определяют, например, по каким дням работник выполняет свою трудовую функцию дома, а оставшееся время в офисе.

Один из первых вопросов, который возник у работодателей в период пандемии: можно ли использовать в отношении работников электронный документооборот, существует ли возможность ознакомить их с приказом о продолжении работы дома в электронной форме, подписать в электронном формате дополнительные соглашения к трудовым договорам? Необходимо отметить, что данный вопрос по-прежнему не урегулирован в ТК РФ, хотя на практике он крайне важен уже очень давно. Скорее всего, такой возможности нет, поскольку ТК РФ в данный момент разрешает электронный документооборот только в отношении од-

ной категории работников — дистанционные работники. Из этого следует, что в отношении всех остальных такой способ не допускается. Кроме того, в ТК РФ нередко встречается указание на обязательность «письменной формы», т.е. необходим именно оригинал подписи работника и работодателя, даже не ее скан-копия (с ней на практике возникают проблемы, поскольку сложно провести почерковедческую экспертизу ее подлинности ввиду отсутствия такой важной характеристики почерка как нажим на ручку).

Применительно к расчетным листкам, в последнее время многие работодатели стали выдавать их работникам в электронной форме после того, как появилось Письмо Минтруда РФ от 21.02.2017 № 14-1/ООГ-1560 [3] (в нем отмечается, что расчетные листки можно выдавать в бумажном или электронном виде — как это указано в коллективном договоре, трудовом договоре или в локальном нормативном акте).

В связи с изложенным, главным предложением является введение возможности подписывать трудовой договор о дистанционной работе без использования квалифицированной электронной подписи, иными словами, ввести полностью электронный документооборот между сторонами трудовых отношений. В данный момент трудовой договор можно заключить путем личного подписания либо путем подписания с помощью квалифицированной электронной подписи. Главное условие такой процедуры — возможность достоверно определить лицо, отправившее документы. Стороны трудовых отношений должны направлять подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, предусмотренный трудовым договором о дистанционной работе. Таким образом, в договоре о дистанционной работе можно будет указать способ взаимодействия сторон, способ предоставления работником документов и другой информации. Это могут быть, например, электронные письма, корпоративные порталы, системы документооборота или сообщения в мессенджерах. Если порядок взаимодействия между сторонами не был согласован или работник не был ознакомлен с соответствующим локальным нормативным актом, то возможность привлечь к ответственности за несвоевременный ответ или отсутствие ответа на запросы работодателя, связанные с выполнением трудовой функции, сводится к нулю.

Из вышеуказанного следует, что законопроект предлагает отказаться от усиленной квалифицированной электронной подписи как единственного средства электронного общения. Работодатель использовал УКЭП, чтобы избежать рисков трудового спора и конфликта — без нее было немало случаев, когда работники оспаривали свои подписи, а компании не могли доказать свою правоту. Однако насколько быстро будут внедряться данные изменения — довольно сложный вопрос. Практика показывает, что введение, например, электронных трудовых книжек неохотно принимается и вводится работодателями. Причина в том, что цифровая среда медленно набирает обороты и осваивается работодателями и работниками.

Одним из интересных вопросов остается применение норм о дистанционной работе в государственных органах. Трудовой кодекс не содержит запрещающих норм для заключения трудовых договоров о дистанционной работе в зависимости от сферы трудовой деятельности. В государственных органах на сегодняшний день применяются правовые конструкции, которые допускают работникам трудиться как на условиях трудового договора, так и на условиях служебного контракта, здесь идет речь о государственных гражданских служащих. Деятельность последних, несомненно, обладает спецификой: высокой степенью субординации и строгой регламентацией всех процедур. Поэтому очевидна неспешность введения каких-либо новаций, связанных с дистанционной работой или электронной средой. Однако в период пандемии остро встал вопрос о возможности подбора персонала и кадрового резерва, и здесь, так или иначе, вошел в обиход электронный документооборот. Актуальной стала возможность через официальный сайт государственной службы подать все документы для трудоустройства.

На сегодняшний день уже не редкость, но и единственная возможность, проведение совещаний в государственных органах в удаленном доступе с использованием режима видеоконференции. Тем не менее, проверенная правовая основа, которая дает возможность трудиться дистанционно, у данной категории работников отсутствует.

Еще одним нововведением в условиях ограничительных мер стал Проект Приказа Минпросвещения России, Рособруднадзора, Роструда «Об утверждении Программы организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц, пострадавших от последствий распространения новой коронавирусной инфекции» [4]. Целью введения в действие данной Программы является организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц, пострадавших от последствий распространения новой коронавирусной инфекции, а также оказание мер поддержки в сфере занятости населения и предоставление возможности приобретения дополнительных профессиональных навыков для повышения конкурентоспособности на рынке труда. Круг лиц, на кого распространяет действие программа: лица, пострадавшие от последствий распространения новой

коронавирусной инфекции, в том числе находящиеся под риском увольнения, выпускники образовательных организаций, ищущие работу граждане. При реализации Программы могут быть широко использованы дистанционные образовательные технологии, возможности электронного обучения.

В 2020 г. Омская область принимает участие в данном проекте, с привлечением инфраструктуры Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс — Россия». В рамках программы на средства из федерального бюджета Омской области определена квота на переобучение до конца 2020 г. 1,7 тысяч человек. В Омской области обучение по программе организовано в 10 центрах обучения по 18 профессиональным компетенциям. По итогам обучения выпускники сдают демонстрационный экзамен и получают свидетельство (сертификат) о присвоении квалификации по рабочей профессии, Skills-паспорт.

В Конституции РФ закреплено положение о том, что Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека [5]. В связи с этим у государства возникают некоторые обязательства. Это подкрепляется положениями о том, что под охраной государства находится труд, устанавливается минимальный размер оплаты труда, осуществляется государственная поддержка отдельных категорий граждан, а также гарантируется защита от безработицы. Несмотря на провозглашение государства социальным, проблема безработицы остается по-прежнему актуальной. Безработица представляет собой многоаспектное, сложное, социально-экономическое явление. Иными словами, это положение человека, находящегося в поисках работы. От ее уровня зависит многое: уровень жизни населения, состояние преступности, динамика эмиграции. Поэтому одной из задач каждого государства является минимизация уровня безработицы, поддержка социально незащищенных слоев населения и предоставление трудоспособному населению возможности реализовать свое право на труд в соответствии с уровнем образования и специальностью. Желаемый результат политики занятости — приведение в равновесие спроса на труд и предложения труда. Из этого следует, что проект программы имеет своей целью переквалифицировать граждан, которые ощутили на себе последствия введения ограничительных мер в связи с появлением коронавирусной инфекции, и не имеют возможность найти себе подходящую работу. Таким образом, после получения дополнительного образования у граждан появится возможность трудоустроиться на востребованную работу, актуальную для нынешнего времени.

Таким образом, функционирование государства неразрывно связано с адаптацией правового механизма содействия занятости населения. На рынке труда возникла ситуация, которая ранее не имела аналогов в социально-экономическом развитии РФ. Появление в свет всех проектов в трудовом законодательстве говорит о несовершенстве законодательства и неготовности функционировать в период введения ограничительных мер в полном объеме.

#### *СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ*

1. Письмо Минтруда России от 23 апреля 2020 № 14-2/10/П-3710 «О направлении Рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ» [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (Дата обращения: 22.10.2020).
2. Проект Федерального закона № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (Дата обращения: 22.10.2020).
3. Письмо Минтруда РФ от 21 февраля 2017 № 14-1/ООГ-1560 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (Дата обращения: 22.10.2020).
4. Проект Приказа Минпросвещения России, Рособнадзора, Роструда «Об утверждении Программы организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц, пострадавших от последствий распространения новой коронавирусной инфекции [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (Дата обращения: 22.10.2020).
5. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. 1993. 25 дек.