

ТАМБОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КУЛЬТУРЫ

«НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР НАРОДНОГО ТВОРЧЕСТВА И ДОСУГА»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ В ПОМОЩЬ
РУКОВОДИТЕЛЯМ КЛУБНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

**«Особенности ведения
деятельности учреждений культуры в период карантина»**

Составитель:

Ведущий юрисконсульт
ТОГБУК «НМЦ НТ и Д»

К.Л. Селезнева

Тамбов, 2021

Содержание

1. Общие требования к организации работы учреждений культуры.....	3
2. Особенности ведения деятельности после выхода работников из самоизоляции.....	5
3. Правовое регулирование перевода сотрудника на дистанционную работу.....	7
Библиографический список.....	10

1. Общие требования к организации работы учреждений культуры

Прошедший 2020 год просто изменил казавшиеся естественными и незыблемыми стандарты и привычки жизнедеятельности, но ее социальные, экономические и политические вызовы обнажили и обострили формировавшиеся в последние годы и даже десятилетия тенденции. Пандемия внесла ряд существенных изменений в работу многих организаций, в том числе это коснулось и культурно-досуговых учреждений, которым необходимо было в этих условиях корректировать свою деятельность. Учитывая практику прошлого года и основываясь на изменениях законодательства в связи с Covid-19, рассмотрим особенности ведения деятельности учреждений культуры в период карантина.

В создавшихся условиях культурно-досуговые учреждения при организации своей работы должны руководствоваться рекомендациями Роспотребнадзора по проведению профилактических мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

Согласно терминологии приведенной в п. 2.2. Методических рекомендации по организации совместной работы территориальных органов МЧС России, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления по обеспечению безопасности участников фестивалей и других мероприятий с массовым пребыванием людей, **массовое мероприятие - мероприятие, проводимое по согласованию с органами местного самоуправления определенное по месту проведения, времени и количеству участников, от 50-ти и более человек, объединенных единством целей, интересов и потребностей политического, спортивного либо культурно-зрелищного, религиозного и иного характера.**

При возникновении подобной ситуации, как и в прошлом 2020 году, необходимо отменить проведение собраний работников, культурных, спортивных и иных мероприятий с использованием актового зала или другого помещения массового пребывания людей. Также необходимо возложить личную ответственность за организацию профилактической работы в условиях распространения коронавируса или другой чрезвычайной ситуации на руководителей структурных подразделений объекта (п. 3.5 Рекомендаций Правительства от 31.03.2020).

На федеральном уровне, Роспотребнадзор принимает официальные рекомендации, которые и определяют требования при работе с посетителями, и публикует их на своем сайте. Учреждения клубного типа, как правило,

являются многофункциональными центрами, имеющими в своей структуре музеи, библиотеки, концертные и/или кинозалы, самодеятельные театры, клубные формирования, творческие коллективы и т.д. **Отдельных методических рекомендаций Роспотребнадзора по проведению профилактических мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) при осуществлении деятельности клубных учреждений нет.**

Общие меры для всех организаций, кто работает с посетителями, заключаются в следующем:

1. Проведение термометрии всех входящих в здание. Наличие у лица повышенной температуры тела является причиной для отказа лицу в посещении мероприятия/входа в помещение и направлении его для консультации к врачу.

Температура тела - это информация о состоянии здоровья и, соответственно, относится к специальной категории персональных данных. Обработка таких данных без согласия субъекта в соответствии с частью 2.3 ст. 10 Федерального закона «О персональных данных» допускается, если осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

В соответствии со ст. 88 ТК РФ, работодатель не вправе запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением данных, свидетельствующих о возможности выполнения работником трудовых функций. Поскольку меры по выявлению заболевания связаны с определением возможности выполнения трудовых функций, согласия работника на измерение температуры не требуется.

Посетители, не имеющие с организацией трудовых отношений, будут выражать свое согласие на сбор сведений о температуре тела (без идентификации) посредством конклюдентных действий, выражающихся в намерении посетить организацию. При этом при выявлении повышенной температуры посетителя направляют на консультацию к врачу.

Работники, а также посетители организации должны быть надлежащим образом уведомлены о проведении измерений температуры. С этой целью рекомендуется разместить на входе в организацию соответствующее объявление.

2. Использование, как работниками, так и посетителями, гигиенических (медицинские) масок, проведение регулярной дезинфекции рук и поверхностей.

3. Ограничение контактов между персоналом разных функциональных

групп, не связанных общими задачами и производственными процессами.

4. Соблюдение социальной дистанции не менее 1,5 метров.

5. Необходимо организовать регулярную уборку всех помещений через каждые два часа с обязательным применением дезинфицирующих средств, при этом по Рекомендации Роспотребнадзора от 07.04.2020 особое внимание уделить дезинфекции:

- плинтусов и под мебелью, подоконников, радиаторов;
- дверных ручек, выключателей, поручней, перил;
- контактных поверхностей, например, столов, стульев, средств связи и персональных ЭВМ;
- мест общего пользования, таких как комнаты приема пищи, отдыха, туалетные комнаты, комнаты и оборудование для занятия спортом.

Например, пунктом 20, Рекомендаций по проведению профилактических мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) при осуществлении деятельности театров и концертных организаций (Методические рекомендации МР 3.1/2.1.0202-20) – «Поющие и выразительно говорящие артисты на репетиции соблюдают дистанцию не менее 4 метров».

Эти меры, с учетом специфики деятельности вашего учреждения, необходимо включить в правила посещения учреждения.

2. Особенности ведения деятельности после выхода работников из самоизоляции

Регион может приостановить или ограничить деятельность учреждений культуры в части очного обслуживания посетителей. То есть сотрудники могут выходить на работу.

В данный момент жесткие ограничения в некоторых регионах отменяются, но с учетом роста заболеваемости ситуация в регионе может быстро поменяться, поэтому работодателям необходимо знать следующее.

Работодатели, которые возобновляют работу после самоизоляции, обязаны минимизировать очное присутствие сотрудников, то есть сохранить по возможности дистанционный режим работы. По опыту прошлого года в офисах нужно оставить только тех, кто обеспечивает деятельность учреждения с учетом особенностей технологического процесса.

Во многих регионах сотрудники старше 65 лет, а также сотрудники, которые страдают хроническими заболеваниями (сахарным диабетом, бронхиальной астмой, хронической болезнью почек, онкологическими заболеваниями) или перенесли инфаркт или инсульт, до сих пор обязаны соблюдать домашний режим. В некоторых регионах домашний режим обязаны соблюдать также беременные.

Чтобы выяснить, есть ли в вашем учреждении сотрудники с хроническими заболеваниями или беременные, отправьте всем сотрудникам уведомления и попросите их сообщить, есть ли у них хронические заболевания из перечня, который установлен в регионе. Сотрудники могут подтвердить беременность и наличие хронических заболеваний справками или выписками из медицинских карт, если они у них есть. Однако не заставляйте сотрудников лишней раз ходить в медорганизации и получать сейчас такие справки. Поверьте сотрудникам, которые заявят о беременности или заболевании и попросят дистанционную работу либо отпуск. Если они будут оформлять больничный, то основание для выплаты пособия и так проверит ФСС.

Работодатель обязан обеспечить соблюдение перечисленными сотрудниками домашнего режима. Таких сотрудников работодатель обязан не допускать до работы и перевести на дистанционную работу либо предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск. Сотрудник также вправе оформить больничный лист, если власти региона предусмотрели оформление больничных листов на период самоизоляции сотрудников, которые входят в группу риска. Тогда сотрудник, который остается дома на самоизоляции, самостоятельно обращается в поликлинику и дистанционно оформляет больничный лист в связи с карантином по коронавирусу.

В случае, если сотрудник сможет работать дистанционно из дома, то больничный листок можно не оформлять, а оформить сотруднику временно дистанционную работу. Для этого нужно заключить дополнительное соглашение и на его основании издать приказ о переводе. После того, как самоизоляция у сотрудника закончится, верните сотрудника на офисную работу.

Для того, чтобы возобновить работу учреждения, издайте приказ о возобновлении работы. В приказе укажите сотрудников, которые должны выйти на работу в офис, и тех, кто продолжает работать дистанционно. С приказом ознакомьте всех сотрудников учреждения. Сделать это можно по электронной почте. Чтобы уведомить сотрудников о возврате на работу и новых правилах работы, подготовьте письменные уведомления о возобновлении работы и о новых обязанностях. Если нужно вернуть на рабочие места сотрудников, которых перевели на дистанционную работу, оформите дополнительные

соглашения к трудовому договору о прекращении дистанционной работы. Также необходимо оформить журналы измерения температуры работников, выдачи масок и перчаток.

3. Правовое регулирование перевода сотрудника на дистанционную работу

Президент Владимир Путин подписал Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

Уже с 1 января 2021 года кадровым работникам необходимо по новому взаимодействовать с сотрудниками, работающими удаленно. Теперь удаленная работа официально может быть временной и периодической. Кроме того, изменились правила взаимодействия с постоянными дистанционными работниками. Разберемся, какие локальные акты необходимо было принять в компании и какие изменения внести в трудовые договоры с сотрудниками до конца 2020 года.

Прежде чем начинать перестраивать свои задачи, кадровому работнику нужно разобраться в новых понятиях, которые внес Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ об удаленной работе. Итак, что все-таки приняли, закон об удаленной работе или закон о дистанционной работе? А также стоит ли искать новый федеральный закон о дистанционной работе и существуют ли в действительности: закон о переводе на дистанционную работу; закон о переводе работников на удаленку; закон об удаленной работе при коронавирусе.

Да, действительно появился новый Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ. Называется закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях». В его наименовании, собственно, и раскрыты ответы на все первостепенные вопросы.

Новый закон об удаленной работе и новый закон о дистанционной работе отдельно не принимали. И федеральный закон о дистанционной работе тоже как отдельная правовая единица не существует. Внесли изменения и дополнили статьями лишь действующую главу 49.1 ТК. И в самом начале главы теперь есть определение «дистанционная (удаленная) работа». То есть законодатель дает понять, что это удаленная и дистанционная - это всего лишь слова-

синонимы. При этом далее по тексту используют только определение «дистанционная работа». То есть считают это определение более корректным. Новый закон об удаленной работе при коронавирусе тоже никто не принимал. Но в главе появилась новая статья 312.9 ТК РФ - именно она позволяет переводить сотрудников на дистанционку без их согласия при коронавирусе и других бедствиях.

Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ не только ввел новые правила. Сама дистанционная работа 2021 года претерпела существенные изменения. В первую очередь о том, что изменилось в задачах действующих дистанционных работников:

1. Работодатель теперь не обязан отправлять бумажный вариант трудового договора дистанционному работнику, если работник не обратится с таким заявлением. А после заявления вы должны отправить договор в течение 3 рабочих дней. Причем необязательно почтой, можно воспользоваться курьерской службой, пригласить работника в офис и т.д. Варианты закон больше не устанавливает и не ограничивает.

2. Работник по требованию работодателя должен предоставить заверенные копии своих документов любым способом: привести в офис, отправить курьера и т.д.

3. Трудовую книжку на дистанционного сотрудника ведут по его желанию, если он принесет ее лично или отправит почтой заказным письмом. Прописывать в договоре условие о том, что трудовая книжка не ведется больше нельзя.

4. Сотрудник может использовать как усиленную квалифицированную, так и усиленную неквалифицированную электронную подпись. И только в определенных документах: трудовом договоре и допсоглашениях; договоре о материальной ответственности; ученическом договоре; документах о внесении изменений и расторжении указанных договоров.

5. Знакомить дистанционщика с документами под подпись, можно в любой форме. Например, по электронной почте, через корпоративный портал, мессенджеры. Конкретные способы нужно закрепить в документах компании.

6. Копию приказа об увольнении нужно направить сотруднику в течение 3 рабочих дней со дня, когда издали приказ.

Закон об удаленке 2020 года (Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ) не только поменял правила взаимодействия с действующими дистанционными работниками. Новый закон об удаленной работе также дополнили новыми

положениями в ТК:

1. В трудовом договоре или дополнительном соглашении можно предусмотреть, что сотрудника принимают или переводят на дистанционную работу в трех вариантах: постоянно, временно, периодически.

2. Время взаимодействия с работодателем включается в рабочее. Работник и раньше не был обязан взаимодействовать с работодателем в нерабочее время. Это не новшество - скорее уточнение.

3. Сотруднику нельзя снизить зарплату в связи с приемом или переводом на дистанционную работу. Такое мнение уже высказывал Минтруд, когда работодатели задавались вопросом снижения зарплат в связи с переходом на удаленную работу в связи с коронавирусом.

4. Если работодатель направляет дистанционного работника в другую местность, нужно оформить командировку и оплатить командировочные расходы в общем порядке. Раньше с этим возникали вопросы, поскольку место сотрудника не всегда можно было корректно определить. А значит и поездку в другую местность была под вопросом.

5. Работодатель обязан переводить сотрудников на дистанционную работу временно без их согласия, если существует угроза их жизни и здоровью. Для этого нужно принять Положение о временном переводе работников на дистанционную работу. Эту статью ввели специально под ситуацию с коронавирусом.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. № 1 (часть I) ст. 3 .

2. Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/.

3. Постановление Правительства РФ от 31 марта 2020 г. № 384 «Об утверждении основных требований к порядку назначения и осуществления ежемесячной денежной выплаты на ребенка в возрасте от 3 до 7 лет включительно, примерного перечня документов (сведений), необходимых для назначения указанной ежемесячной выплаты, и типовой формы заявления о ее назначении // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 3 апреля 2020.

4. Письмо МЧС России от 24.07.2014 № 14-7-3135 «О Методических рекомендациях по организации совместной работы территориальных органов МЧС России, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления по обеспечению безопасности участников фестивалей и других мероприятий с массовым пребыванием людей» // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_247211/ .

5. Письмо Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 7 апреля 2020 г. № 02/6338-2020-15 «О рекомендациях по профилактике коронавирусной инфекции (COVID-19) среди работников» // <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73767056/>.