

УДК. 349.3

DOI: 10.34670/AR.2021.32.35.025

## Проблемы развития российского законодательства о преодолении последствий пандемии коронавируса на современном этапе

**Киселев Игорь Николаевич**

Кандидат юридических наук,  
доцент кафедры земельного, трудового и экологического права,  
Брянский государственный университет им. академика И.Г. Петровского,  
241036, Российская Федерация, Брянск, ул. Бежицкая, 14;  
e-mail: nn-mi@yandex.ru

**Мишина Наталья Николаевна**

Кандидат юридических наук,  
доцент кафедры теории и истории государства и права,  
Брянский государственный университет им. академика И.Г. Петровского,  
241036, Российская Федерация, Брянск, ул. Бежицкая, 14;  
e-mail: nn-mi@yandex.ru

### Аннотация

В настоящей статье, являющейся продолжением одной из наших предыдущих публикаций, рассмотрены отдельные аспекты развития российского законодательства о преодолении последствий пандемии коронавирусной инфекции в период с октября по конец 2020 г. Авторами исследованы вопросы регулирования отношений в наиболее приоритетных сферах законотворчества и правоприменения. Предпринята попытка периодизации процесса развития нормативно – правовой базы в указанной сфере с учетом относительно короткого времени, в течение которого были приняты десятки подзаконных актов на уровне РФ и регионов и начался процесс закрепления соответствующих мер на уровне законов. Предпринята попытка конкретизации норм законодательства о дистанционной (удаленной) работе. На основании проведенного исследования был сделан ряд выводов и предложений как теоретического, так и практического характера, которые могут быть использованы в процессе совершенствования действующей нормативно-правовой базы.

### Для цитирования в научных исследованиях

Киселев И.Н., Мишина Н.Н. Проблемы развития российского законодательства о преодолении последствий пандемии коронавируса на современном этапе // Вопросы российского и международного права. 2021. Том 11. № 2А. С. 193-201. DOI: 10.34670/AR.2021.32.35.025

### Ключевые слова

Коронавирусная инфекция, пандемия, чрезвычайные ситуации, социальная поддержка, пособия, компенсационные выплаты, материальная помощь, надомная работа, дистанционная работа, дистанционный труд.

## Введение

В своей предыдущей статье [Киселев, Мишина, 2020] нами была предпринята попытка исследовать процесс развития законодательства о преодолении последствий пандемии коронавирусной инфекции в период с марта по сентябрь 2020 г., т.е. в период т.н. первой волны эпидемии. На момент завершения работы над указанной публикацией повсеместно высказывались оптимистические прогнозы по развитию эпидемиологической ситуации, что проявилось в отмене многих ограничений и запретов, смягчении противоэпидемиологических мероприятий во многих регионах и пр. Такие прогнозы базировались на снижении показателей заболеваемости и смертности, на ожидаемой всеобщей вакцинации и иных факторах. Между тем в ряде изданий, вышедших в свет в тот период, формулировались неблагоприятные сценарии развития ситуации. Так, С. Павлов и О. Фейгин в своей работе предполагали возможность при катастрофичном развитии ситуации достижения числа погибших в результате пневмонии COVID – 19 68 миллионов человек в течении года после вспышки, из которых 12 млн. чел. должно прийти на Китай, по 1 млн. – на Россию и США, сотни тысяч жертв придется на европейские страны; объем сокращения мировой экономики составит 9,2 трлн. долларов США [Павлов, Фейгин, 2020, 100]. Как говорится, истина лежит посередине, и с октября 2020г. обозначилась т.н. вторая волна пандемии коронавируса, по своим масштабам во многом превзошедшая первую, хотя не с такими тяжкими последствиями, как приводилось выше. По состоянию на 10 января 2021 г. число заболеваний коронавирусом в мире достигло 86,3 млн. чел., умерло 1,86 млн., выздоровело 47 млн. По России соответствующие показатели составили 3,4 млн. чел. заболевших, 61 837 чел. умерших, 2,77 млн. выздоровевших. Пятерку наиболее пострадавших от пандемии государств составляют США, Индия, Бразилия, Россия и Франция. Сегодня высказываются пока еще осторожные предположения о возникновении третьей и последующей волн эпидемии.

Как и в период первой волны пандемии, ситуация обозначила полную или частичную неготовность как мирового сообщества в лице в первую очередь ВОЗ, так и национальных государств в лице их правительств и структур здравоохранения к неблагоприятному развитию эпидемиологической обстановки. Снова обнаружилось отсутствие полной и достоверной информации о характере инфекции и ее последствий, риске для жизни и здоровья людей, что проявилось в числе прочего к неготовности в ряде государств к появлению новых штаммов, характеризующихся повышенной патогенностью и смертностью (например, в Великобритании, ЮАР и др.), что привело к экстренному возврату таких непопулярных мер, как тотальные локдауны. В России в ряде регионов констатировалось отсутствие надлежащего числа медицинского персонала, лекарственных средств, оборудованных койко – мест и пр. Результатом стала расконсервация закрытых в летний период обсерваторов и создание новых специализированных госпиталей (в Брянской области таковых в осенний период 2020 г. таковых было открыто 2 при общем достижении числа инфекционных стационаров на базе медицинских организаций региона 19 с числом койко – мест более 3 тыс.). В плане нормативно – правового регулирования реакция государственных органов проявилась в ужесточении ранее смягченного режима повышенной готовности и связанных с ним мер, продление действия некоторых из них до конца 2021 г., а также закрепление определенных режимов деятельности в актах федерального законодательства на постоянной основе. Некоторые из упомянутых инициатив будут рассмотрены нами ниже.

## **К вопросу о периодизации процесса развития законодательства о преодолении последствий пандемии коронавирусной инфекции**

Нормотворческая деятельность в сфере преодоления последствий коронавирусной инфекции характеризуется наличием большого числа нормативно – правовых актов преимущественно подзаконного характера, принятых за короткий период как на федеральном, региональном уровнях, в ряде случаев – на территориальном уровне и уровне конкретных организаций. Такая гибкость в процедурах принятия решений была обусловлена ст.4.1. Федерального закона «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера», согласно п.3 которой введение режима повышенной готовности при угрозе возникновения чрезвычайной ситуации предполагает возможность установления в зависимости от ситуации таких уровней реагирования, как федеральный, региональный, местный и объектовый. По многим критериям процесс развития российского законодательства о преодолении последствий коронавирусной инфекции во многом аналогичен процессу развития законодательства РФ о преодолении последствий крупнейшей техногенной катастрофы XX века, а именно аварии на Чернобыльской АЭС. В свое время одним из авторов настоящей публикации процесс развития т.н. чернобыльского законодательства был подразделен на 2 этапа:

1 этап: апрель 1986 – декабрь 1991гг., когда преодоление последствий чернобыльской катастрофы осуществлялось на основании актов подзаконного характера, принятых органами государственной власти СССР и тогда еще союзных республик, ограниченных по времени действия и кругу лиц и трансформированных в союзный и республиканские законы о социальной защите лиц, подвергшихся воздействию радиации.

2 этап: с января 1992 г. отношения по преодолению последствий чернобыльской катастрофы регулируются российским законодательством, которое изначально базировалось на выработанных в советский (главным образом т.н. поставарийный) период критериях и подходах [Киселев, 2006, 29].

Во многом аналогичный подход может быть применен к периодизации процесса развития нормативно – правовой базы преодоления последствий эпидемии коронавируса, который можно подразделить на 2 этапа:

1 этап: март – сентябрь 2020 г. приблизительно совпадает с т.н. первой волной пандемии. Регулирование отношений производилось на преимущественно актами подзаконного характера, в большинстве своем ограниченных по времени действия и кругу лиц, в которых закреплялись меры экстренного реагирования на неблагоприятную эпидемиологическую ситуацию у условиях отсутствия надлежащей информации о характере пандемии и ее возможных последствий с учетом возможности завершения эпидемии к зиме 2020 – весне 2021г.

2 этап: с сентября 2020г. в условиях возникновения новой волны пандемии и невозможностью определить конкретные сроки ее завершения правовое регулирование преодоления ее последствий осуществляется путем распространения ранее принятых мер и закрепления режимов деятельности, порожденных эпидемией, на неопределенный период путем их закрепления в нормах федеральных законов. Например, постановлением Правительства Брянской области от 16 ноября 2020 г. № 518 – предусмотрено распространение введенных в марте 2020 г. мер социальной поддержки отдельных категорий граждан на весь 2021 г. Из числа федеральных законов, принятых в конце 2020 г, следует в первую очередь отметить поправки в Трудовой Кодекс РФ, регламентирующие режим удаленной работы.

## Правовое регулирование удаленной работы

Одной из мер, направленных на стабилизацию эпидемиологической ситуации в условиях пандемии, стал перевод значительной массы работников на т.н. удаленный режим работы как по инициативе работодателей, так и по прямому указанию органов власти и управления, причем понятие «удаленная работа» в трудовом законодательстве в 2020г. отсутствовало. Гл.49.1 Трудового кодекса РФ, которая появилась в ТК в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 60 – ФЗ, оперировала исключительно понятием «дистанционная работа» и ряд содержащихся в ней норм затрудняло ее оптимальное применение в сложившейся ситуации.

В правовой науке отношения по дистанционной работе рассматривались в качестве разновидности нетипичных трудовых отношений ввиду отсутствия обязанности работника находиться регулярно на своем рабочем месте и подчиняться правилам внутреннего распорядка применительно к рабочему времени; такой режим указывался в качестве наиболее эффективного в малых трудовых коллективах [Закалюжная, 2013, 50]. В рамках типичных трудовых отношений наиболее близким по содержанию к дистанционной работе была надомная работа. Так, согласно пп. «i» п. «а» ст. 1 Конвенции Международной организации труда № 177 «О надомном труде» 1996г. включает в содержание понятия «надомный труд» работу, которую надомник выполняет по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя. Между тем ст. 310 ТК РФ определяет в качестве надомников исключительно лиц, заключивших трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретенных работником за свой счет. В условиях научно – технического прогресса, появления современных коммуникационных технологий вопрос о законодательной регламентации дистанционной работе стал на повестку дня сначала в западных странах, а затем и в России, результатом чего стало появление в ТК гл. 49.1.

Согласно ст.312.1 ТК РФ, дистанционной работой является выполнение определенной трудовой функцией вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». В соответствии со ст. 312.2 ТК в ее первоначальной редакции трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могли заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя. В случае, если трудовой договор о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.

Таким образом, дистанционная работа изначально рассматривалась законодателем в качестве постоянной, что существенно ограничивало сферу ее применения. Так, по данным,

приведенным в пояснительной записке к законопроекту об удаленной работе, в 2019 г. из 67,1 млн. занятых только 30 тыс. чел. выполняли свою трудовую функцию на условиях дистанционной работы. Режимы временной и комбинированной дистанционной работы до 2020 г. вообще не регламентировался и применялся преимущественно по устному соглашению работника и его руководителя, что на практике порождало возникновение трудовых споров в т.ч. об увольнении за прогул.

В итоге проведенной законотворческой деятельности 8 декабря 2020г. Президентом был подписан закон о внесении поправок в гл. 49.1 ТК РФ, вступивший в силу с 1 января 2021г. Понятия «дистанционная» и «удаленная» работа теперь рассматриваются в качестве тождественных. Дистанционная работа может выполняться на основании трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, а в случае временного перевода работников на дистанционный режим работы – на основании локального акта работодателя. Согласно новой ст.312.6 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать дистанционного работника необходимыми для выполнения трудовой функции оборудованием, программно – техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Дистанционный работник вправе (но не обязан) использовать с согласия или ведома работодателя принадлежащее ему или арендованное им оборудование и иные средства с компенсацией работодателем соответствующих расходов в порядке, сроки и в размерах, определенных коллективным договором, локальным актом, трудовым договором или дополнительным соглашением к нему. При этом устранено требование удостоверить заключение трудового договора квалифицированной электронной цифровой подписью.

Наибольшее внимание в контексте настоящей публикации вызывает являющаяся новеллой ст. 312.9 ТК РФ, наделяющая работодателя правом перевода работника на дистанционную работу без согласия последнего и без внесения изменений в трудовой договор в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых иных исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части по инициативе работодателя или в случае принятия решения органом государственной власти или местного самоуправления на период наличия указанных обстоятельств с предоставлением работнику необходимого оборудования и средств или выплаты компенсации расходов по использованию работником принадлежащего ему или арендованного имущества, а также обучением работника при необходимости применению оборудования и средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

На наш взгляд, такая формулировка может повлечь злоупотребления со стороны работодателя в части сроков временного перевода, поэтому мы предлагаем разграничить таковой в зависимости от субъекта, принявшего решение о временном переводе. Если временный перевод на дистанционную работу без согласия работника осуществляется по инициативе работодателя, то срок такого перевода не должен превышать одного месяца по аналогии со ст. 72.2. ТК РФ о временном переводе на другую работу. Срок временного перевода на дистанционную работу согласно ст.312.9 ТК должен указываться в соответствующем локальном акте, при этом он не должен превышать периода наличия обстоятельств, ставших основанием для принятия такого решения, что невозможно просчитать заблаговременно, как, например, в ситуации пандемии. При условии реализации нашего предложения такой срок может составлять до 1 месяца при переводе по инициативе работодателя или на период действия соответствующего нормативно – правового акта в случае, если перевод осуществляется по решению органа государственной

власти или местного самоуправления. Также на наш взгляд законодатель необоснованно исключил предусмотренный первоначальным проектом закона приоритетный порядок перевода на временную удаленную работу отдельных категорий работников из числа т.н. групп риска (беременные женщины, родители, опекуны и попечители детей в возрасте до 14 лет, инвалиды, пенсионеры по возрасту, работники, осуществляющие уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, нуждающимися в уходе и др.) при наличии соответствующих технических и организационных возможностей. Практика такого приоритетного временного перевода активно применялась во многих регионах на протяжении 2020г. и безусловно такой подход себя оправдал, и мы считаем необходимым внесение соответствующих поправок в ст.312.9 ТК РФ. Кроме того, необходимо внесение поправок в абз.2 ст.312.9, в соответствии с которыми на работодателя возлагается обязанность при временном переводе работника на удаленную работу без согласия последнего предоставить работнику изолированное помещение либо компенсировать стоимость его аренды или найма при условии нуждаемости работника в таком помещении в силу производственным или социальных показаний (например, проживание работника и членов его семьи в малогабаритной квартире или в общежитии).

### Заключение

По истечении года с момента возникновения пандемии коронавирусной инфекции представляется возможным сделать некоторые предварительные выводы. Во – первых, эпидемия не прекратилась в 2020 г. и может стать проблемой как для России, так и для мирового сообщества в целом на протяжении ряда лет. Начало массовой вакцинации может положительно сказаться на ее динамике, но не приведет к исчезновению или даже стабилизации неблагоприятной инфекционной обстановки в кратчайшие сроки. Кроме того, текущая эпидемия коронавируса скорее всего не является последней. На это прямо указал гендиректор ВОЗ Т.А. Гебрейесус в своем обращении в связи с Международным днем противоэпидемической готовности 27 декабря 2020 г.: «История говорит нам, что нынешняя пандемия не является последней и что эпидемии являются жизненной реальностью». Поэтому необходимо принимать решения о закреплении мер по преодолению последствий эпидемий на постоянной основе в актах федерального законодательства.

Во – вторых, многие ограничительные меры, принятые на протяжении 2020г. повлекли неблагоприятные социальные последствия, которые могут перерасти в серьезные проблемы для государства и общества, разрешать которые придется на протяжении десятилетий. В качестве примера можно привести широкое внедрение дистанционного обучения, повлекшее снижение качества и доступности образования. Данное обстоятельство прямо или косвенно признается высшими должностными лицами государства. В качестве примера можно привести слова Президента РФ В.В. Путина на заседании Совета по развитию гражданского общества и правам человека 10 декабря 2020 г.: «...мы можем потерять целое поколение, поскольку в условиях пандемии наносится очень существенный ущерб всему процессу образования...». Перевод многих категорий т.н. офисных работников на режим дистанционной (удаленной) работы повлек за собой в числе прочего резкий рост преступлений, связанных с мошенничеством, в т.ч. за счет облегчения доступа к персональным данным физических и юридических лиц, передаваемых указанными работниками на основании фиктивных распоряжений руководителей в условиях отсутствия прямого контакта с ними. В результате на протяжении 2020 г. размер средств, похищенных у граждан с применением дистанционных технологий

мошенничества, достиг беспрецедентной суммы 157 млрд. руб., и в ближайшее время прогнозируется ухудшение ситуации. И, наконец, повсеместно резкое изменение формата работы и жизнедеятельности в целом повлекло резкий рост психических заболеваний у различных категорий лиц, в т.ч. среди работников организаций образования и здравоохранения ввиду увеличения на них психо – эмоциональной нагрузки и роста объема работы. Все указанные факторы безусловно должны учитываться в процессе дальнейшего совершенствования законодательства о преодолении последствий пандемии коронавирусной инфекции, а в перспективе - иных форм эпидемий.

### Библиография

1. Закалюжная Н.В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений. М: Юридическая фирма «Контракт», 2013, 60 с.
2. Киселев И.Н. Законодательство РФ о социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации: проблемы и перспективы развития. Брянск, 2006, 97 с.
3. Киселев И.Н., Мишина Н.Н. Проблемы становления законодательства РФ о преодолении последствий коронавируса в РФ// Вопросы российского и международного права. 2020.Т.10. №8.А. С.54-64. DOI: 10.34670/AR/2020. 14.55.009.
4. Павлов С., Фейгин.О. Удивительная пандемия. М: ООО «Издательство «Вече»,2020, 256 с.
5. О введении режима повышенной готовности на территории Брянской области: постановление Правительства Брянской области от 17.03.2020 № 106 – п //rg.ru 2020/03/18bryansk- post 106.
6. 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: федер. Закон Рос. Федерации от 08.12.2020 № 407 – ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 28.11.2020:одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 02.12.2020 // hth: pravo.gov.ru, 08.12.2020, номер опубликования 0001202012080047.
7. О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера: федер. Закон Рос. Федерации от 21.12.1994 № 68 – ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 11.11.1994: // СЗ РФ. 1994. №35. Ст. 3648.
8. О предоставлении мер социальной поддержки отдельным категориям граждан на время проведения мероприятий по распространению новой коронавирусной инфекции (COVID – 19): постановление Правительства Брянской области от 16.11.2020 № 518-п // hth: pravo.gov.ru, 18.11.2020.
9. О санитарно – эпидемиологическом благополучии населения: федер. закон Рос. Федерации от 30.03.1999 № 52 ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 12.03.1999: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 17.03.1999// СЗ РФ. 1999. №14. Ст. 1650.
10. Об образовании: федер. закон Рос. Федерации от 29.12.2012 № 273 – ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 21.12.2012: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 26.12.2012// СЗ РФ. 2012. №53 (ч.1). Ст. 7598.
11. Пояснительная записка к проекту Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» // Рос. газета. 16.11. 2020.
12. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. Закон Рос. Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 21.12.2001:одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 26.11.2001 // Рос. газета. 31.12.2001.

### **Problems of development of the Russian legislation on overcoming the consequences of the coronavirus pandemic at the present stage**

**Igor' N. Kiselev**

PhD in Law, Associate Professor of the Department of Land, Labor and Environmental Law,  
Bryansk State University named after Academician I.G. Petrovsky,  
241036, 14, Bezhitskaya str., Bryansk, Russian Federation;  
e-mail: nn-mi@yandex.ru

**Natal'ya N. Mishina**

PhD in Law,  
Associate Professor of the Department of Theory and History of State and Law,  
Bryansk State University named after Academician I.G. Petrovsky,  
241036, 14, Bezhitskaya str., Bryansk, Russian Federation;  
e-mail: nn-mi@yandex.ru

**Abstract**

This article, which is a continuation of one of our previous publications, examines certain aspects of the development of Russian legislation on overcoming the consequences of the coronavirus pandemic in the period from October to the end of 2020. The authors investigate the issues of regulating relations in the most priority areas of lawmaking and law enforcement. An attempt is made to periodize the process of developing the regulatory framework in this area, taking into account the relatively short time during which dozens of bylaws were adopted at the level of the Russian Federation and the regions and the process of fixing the relevant measures at the level of laws began. An attempt is made to specify the norms of the legislation on remote (remote) work. Based on the conducted research, a number of conclusions and suggestions were made, both theoretical and practical, which can be used in the process of improving the current regulatory framework.

**For citation**

Kiselev I.N., Mishina N.N. (2021) Problemy razvitiya rossiiskogo zakonodatel'stva o preodolenii posledstviy pandemii koronavirusa na sovremennom etape [Problems of development of the Russian legislation on overcoming the consequences of the coronavirus pandemic at the present stage]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 11 (2A), pp. 193-201. DOI: 10.34670/AR.2021.32.35.025

**Keywords**

Coronavirus infection, pandemic, emergencies, social support, benefits, compensation payments, material assistance, home work, remote work, remote work.

**References**

1. Zakalyuzhnaya N. V. Legal regulation of atypical labor relations. Moscow: Kontrakt Law Firm, 2013, 60 p.
2. Kiselev I. N. Legislation of the Russian Federation on social protection of citizens exposed to radiation: problems and prospects of development. Bryansk, 2006, 97 p.
3. Kiselev I. N., Mishina N. N. Problems of formation of the legislation of the Russian Federation on overcoming the consequences of coronavirus in the Russian Federation// Questions of Russian and international law. 2020. T. 10. No. 8. A. P. 54-64. DOI: 10.34670/ AR / 2020. 14.55.009.
4. Pavlov S., Feigin. O. Amazing pandemic. Moscow: Veche Publishing House, LLC, 2020, 256 p.
5. On the introduction of a high-alert mode on the territory of the Bryansk region: resolution of the Government of the Bryansk region of 17.03.2020 No. 106-p //rg.ru 2020/03 / 18bryansk - post 106.
6. On amendments to the Labor Code of the Russian Federation regarding the regulation of remote (remote) work and temporary transfer of an employee to remote (remote) work on the initiative of the employer in exceptional cases: feder. The Law Grew. Federal Law No. 407 – FZ of 08.12.2020: adopted by the State Duma of the Russian Federation. Sobr. Ros. Federation 28.11.2020:approval. By the Federation Council Feder. Sobr. Ros. Federation 02.12.2020 / / hth: pravo.gov.ru, 08.12.2020, publication number 0001202012080047.
7. On the protection of the population and territories from natural and man-made emergencies: feder. The Law Grew. Federal Law No. 68 – FZ of 21.12.1994: adopted by the State Duma of the Russian Federation. Sobr. Ros. Federation 11.11.1994: // Sz the Russian Federation. 1994. No. 35. St. 3648.



8. On granting measures of social support of separate categories of citizens at the time of the events in the spread of the new coronavirus infection (COVID – 19): the resolution of the Government of the Bryansk region from 16.11.2020 № 518-p // see: pravo.gov.ru, 18.11.2020.
9. On the sanitary and epidemiological well-being of the population: feder. The law grew. Federal Law No. 52 – FZ of 30.03.1999: adopted by the State Duma of the Federal Assembly of the Russian Federation. Sobr. Ros. Federation 12.03.1999: approved. By the Federation Council Feder. Sobr. Ros. Federation 17.03.1999// SZ RF. 1999. No. 14. St. 1650.
10. About education: feder. The law grew. Federal Law No. 273 – FZ of 29.12.2012: adopted by the State Duma of the Russian Federation. Sobr. Ros. Federation 21.12.2012: approved. By the Federation Council Feder. Sobr. Ros. Federation 26.12.2012// SZ RF. 2012. No. 53 (part 1). St.7598.
11. Explanatory note to the draft Federal Law "On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation regarding the regulation of remote and remote work" // Russian Newspaper. 16.11. 2020.
12. Labor Code of the Russian Federation: feder. The Law Grew. Federal Law No. 197 – FZ of 30.12.2001: adopted by the State Duma of the Russian Federation. Sobr. Ros. Federation 21.12.2001:approval. By the Federation Council Feder. Sobr. Ros. Federation 26.11.2001 // Russian newspaper. 31.12.2001.