**Новое в законодательстве (сентябрь 2020г.):**

**Продлены ограничительные меры и введены дополнительные меры по противодействию распространению новой коронавирусной инфекции (COVID-19)** (Распоряжение Губернатора Кемеровской области – Кузбасса от 26.09.2020г. №148-рг).

Учитывая санитарно-эпидемиологическую обстановку и предложение Главного государственного санитарного врача по Кемеровской области - Кузбассу от 24.09.2020 N 21 «О мерах по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в Кемеровской области – Кузбассе»:

1. Продлить по 31.10.2020 срок мероприятий (в том числе ограничительных), предусмотренных распоряжением Губернатора Кемеровской области - Кузбасса от 14.03.2020 N 21-рг «О введении режима «Повышенная готовность» на территории Кемеровской области - Кузбасса и мерах по противодействию распространению новой коронавирусной инфекции (COVID-19)" (с изменениями и дополнениями).

2. Рекомендовать работодателям, осуществляющим деятельность на территории Кемеровской области - Кузбасса, перевести своих сотрудников на удаленную или дистанционную работу при наличии технической возможности с учетом рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (письмо от 23.04.2020 N 14-2/10/П-3710).

Распоряжение вступило в силу 26.09.2020г.

***Справочно:***

***Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации разработало Рекомендации по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации*** *(письмо от 23.04.2020 N 14-2/10/П-3710).*

*РЕКОМЕНДАЦИИ*

*ПО ПРИМЕНЕНИЮ ГИБКИХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ*

*ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ РАСПРОСТРАНЕНИЯ НОВОЙ КОРОНАВИРУСНОЙ*

*ИНФЕКЦИИ НА ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ*

*Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации с целью предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации рекомендует работодателям организовать применение гибких режимов работы.*

*1. В первую очередь, это различные формы работы на дому: удаленная, дистанционная, надомная работа.*

*С учетом необходимости соблюдения противоэпидемических требований органов государственной власти по предупреждению распространения эпидемии взаимодействие работников и работодателей по организации удаленной работы могут оформляться при необходимости путем обмена электронными образами документов с последующим их оформлением в установленном порядке.*

*1.1. Удаленная работа.*

*Рекомендуется осуществлять переход на удаленную работу всех работников, для которых существуют такие технические возможности. В первую очередь - беременных женщин, родителей с малолетними детьми (родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), инвалидов, лиц, возраста 65 лет и старше. Вопрос о переходе на удаленную работу должен решаться с учетом задач, которые возложены на работника, и возможности их выполнять удаленно. Работодателю необходимо оценить технические возможности организации такой работы как со стороны работодателя, так и со стороны работника.*

*Для организации режима удаленной работы работодателю необходимо определить списки работников, переходящих на удаленную работу на дому, и порядок организации работы. Порядок организации работы подразумевает под собой график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому.*

*Также необходимо издать приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции) переходе сотрудников на удаленную работу на дому и ознакомить с ним работников.*

*Заработная плата при удаленной занятости при сохранении должностных обязанностей, которые возложены на сотрудника, должна остаться без изменений.*

*1.2. Дистанционная работа.*

*Трудовым* *кодексом* *Российской Федерации (далее - Кодекс) предусмотрена возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с работниками, которые используют для выполнения своей трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе сети "Интернет" (**глава 49.1* *Кодекса). Такой трудовой договор отличается от обычного, поскольку содержит ряд дополнительных условий.*

*Для перехода сотрудника на дистанционную работу нужно заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии с* *Кодексом**.*

*Дистанционная работа предусматривает взаимодействие путем обмена электронными документами, где используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.*

*При этом обеспечение техническими средствами и другими ресурсами работодателем или работа с использованием личного оборудования фиксируется в трудовом договоре. За использование личного оборудования выплачивается компенсация в размерах, предусмотренных трудовым договором.*

*В случае дистанционной работы с учетом необходимости соблюдения противоэпидемических требований органов государственной власти по предупреждению распространения эпидемии работник и работодатель также могут при необходимости обмениваться электронными образами документов с последующим их оформлением в установленном порядке.*

*1.3. Надомная работа.*

*Надомники - это лица, которые заключили трудовой договор о выполнении работы на дому с использованием материалов, инструментов и механизмов, полученных от работодателя либо приобретаемых за свой счет (**глава 49* *Кодекса). Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают. Результат работы надомника материален - это какая-то вещь. Таким образом, не любую работу, выполняемую вне офиса, можно считать надомной.*

*Вопросы организации надомной работы регламентируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в том числе использование материалов, инструментов и механизмов, транспортное обеспечение доставки материалов и продукции, а также основания для расторжения трудового договора.*

*2. Для работников, которые продолжают работать на рабочем месте, следует обеспечить оптимальный режим рабочего времени и времени отдыха работников.*

*Для изменения режимов рабочего времени необходимо издать соответствующий приказ на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции.*

*С работником следует заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором нужно отразить необходимые условия (время начала и окончания, общая продолжительность рабочего дня).*

*2.1. Гибкий режим рабочего времени и разделение рабочего дня на части.*

*Данные режимы позволяют избегать скопления людей на входе и выходе при начале/окончании рабочего дня, увеличить расстояния между работниками во время рабочего дня.*

*При гибком режиме рабочего времени время начала, окончания рабочего дня или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон (**статья 102* *Кодекса). При этом обеспечивается суммарное количество рабочих часов за принятый в организации для этих целей учетный период (это может быть рабочий день, неделя, месяц и другие).*

*При суммированном учете рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормальное число рабочих часов. Учетный период не может превышать 1 год, а для работ с вредными и (или) опасными условиями труда 3 месяца.*

*Режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части применяется на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены). При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы (**статья 105* *Кодекса).*

*2.2. Сменная работа.*

*Данный режим также позволяет рассредоточить работников в помещениях, оптимизировать нагрузку на работников. Его целесообразно применять при увеличении объемов работы в организациях, в том числе выполняющих неотложные работы, связанные с обеспечением населения в условиях эпидемии. Сменный режим рабочего времени - работа в две, три или четыре смены. При сменной работе вводится суммированный учет рабочего времени. Графики работ по соглашению с работниками корректируются по мере изменения эпидемиологической ситуации и объемов необходимых работ. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (**статьи 103**,* *104* *Кодекса).*

*2.3. При необходимости оперативной организации работ в целях предупреждения распространения эпидемии применяются нормы* *Кодекса**, предусматривающие возможность в случае эпидемии и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части:*

*привлечение к работе без согласия гражданина* *(статья 4)**;*

*заключения срочных трудовых договоров по соглашению сторон* *(статья 59)**;*

*временный перевод работника без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу* *(часть вторая стать 72.2)**;*

*привлечение без согласия работника к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни (**п. 3 части 3 статьи 99**,* *п. 3 части 3 статьи 113**).*

*3. При снижении объемов работы в связи с эпидемией в целях сохранения рабочих мест целесообразно применять режим неполного рабочего времени.*

*Режим неполного рабочего времени (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя) позволяет увязать оплату труда работника с продолжительностью отработанного времени (**статья 93* *Кодекса). При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или за фактически выполненную работу.*

*При неполном рабочем времени допускается разделение рабочего дня на части. Также возможно чередование выходов на работу (неделя через неделю и т.п.). Продолжительность рабочего времени при неполном рабочем времени устанавливается по соглашению сторон. При этом гарантии, установленные* *Кодексом**, распространяются на работников, занятых неполное рабочее время, в полном объеме.*

*По соглашению работника и работодателя неполное рабочее время может быть установлено при заключении трудового договора или в дополнительном соглашении к нему.*

*При угрозе массового увольнения работников работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного времени на срок до 6 месяцев с уведомлением об этом работника не позднее чем за 2 месяца (**статья 74* *Кодекса).*

*Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.*

*В соответствии с* *приказом* *Минтруда России от 24.03.2020 N 152 "О внесении изменений в приказ Минтруда России от 30.12.2014 N 1207 "О проведении оперативного мониторинга высвобождения и неполной занятости работников, а также численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости" в случае введения режима неполной занятости работодатели обязаны представить соответствующую информацию посредством заполнения отчетной формы в электронном виде в личном кабинете работодателя ИАС ОБВ "Работа в России" (портал "Работа в России").*

*4. Кроме того, с учетом сложной ситуации следует использовать все возможности обеспечения занятости работников, включая работу по договорам о временной работе на срок до двух месяцев, о сезонной работе до шести месяцев и другие.*

*При временной работе, срок выполнения которой не превышает 2 месяцев (**глава 45* *Кодекса), в трудовом договоре можно отразить не должность, на которую принимается работник, а конкретный вид поручаемой работы. Нужно указать дату начала работы, срок (событие) ее окончания и причины срочного характера (например, "на время выполнения работ по уборке территории"). Испытание работникам, принятым на работу на срок до 2 месяцев, не устанавливается.*

*Сезонная работа в силу природных условий может производиться только в течение определенного периода (сезона), как правило, до 6 месяцев. В некоторых случаях продолжительность сезонных работ может превышать шесть месяцев. Перечень сезонных работ, а также максимальная их продолжительность устанавливаются отраслевыми соглашениями. В трудовом договоре указывается, что он заключен на сезон (**глава 46* *Кодекса). Применение актуально в сельском хозяйстве, городском хозяйстве и благоустройстве и т.п., то есть в сферах, где общественные работы могут быть организованы органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления с учетом ситуации в регионах.*

*Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления для организации занятости с использованием "онлайн-платформ" могут организовать взаимодействие соответствующих платформ со службами занятости, ФНС России в целях поддержки граждан, не имеющих заработка в рамках трудовых отношений.*

*6. Предоставление отпусков и объявление простоя.*

*В соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020* *N 206* *и от 02.04.2020* *N 239* *с 30 марта по 30 апреля 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.*

*Если работник находится в отпуске в этот период, то отпуск на эти дни не продлевается. Вместе с тем, в данный период по желанию работника работодатель имеет право предоставить отпуск или перенести его на другое время, не совпадающее с указанными нерабочими днями.*

*В части объявления простоя Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020* *N 206* *и от 02.04.2020* *N 239* *определено: за работниками сохраняется зарплата. Простой же означает остановку деятельности с уменьшением заработной платы сотрудника. Однако в нерабочие дни деятельность предприятия не предполагается, поэтому объявить простой, влекущий за собой уменьшение зарплаты, работодатель не может.*

*5. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удаленной (дистанционной) работы.*

*В случаях, когда педагогическому работнику не может обеспечиваться необходимая норма учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, установленная в соответствии с* *приказом* *Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", норма часов педагогической работы может выполняться путем осуществления иной работы, не подразумевающей контакта с обучающимися и их родителями (законными представителями) - методическая, организационная, научная, творческая, исследовательская.*

*В соответствии с* *Особенностями* *режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее - Особенности), периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников (**пункт 5.1* *Особенностей), которые привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время (**пункт 5.2* *Особенностей). В соответствии с* *пунктами 4.1* *-* *4.5* *Особенностей периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических и иных работников с установленными им ежегодными оплачиваемыми отпусками являются для таких работников рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, в каникулярное время педагогические работники выполняют методическую и организационную работу, а также иные виды работы, предусмотренные* *пунктом 2.3* *Особенностей, работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.*