**Правительство введет особый порядок трудовых отношений до конца 2020 года**

Материал из КСС «Система Кадры» – первого онлайн-портала готовых решений для вашей службы персонала.
Подробнее: <https://vip.1kadry.ru/#/document/184/56195/bssPhr1/?of=copy-86730de396>

Комментирует Анастасия Синицына, главный редактор Системы Кадры, эксперт по трудовому законодательству:

- Правительство введет особый порядок регулирования трудовых отношений до конца 2020 года в связи с мероприятиями по предупреждению распространения коронавирусной инфекции. Такой законопроект рассмотрен на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Так, установят особенности правового регулирования трудовых отношений до 31 декабря 2020 года, которые должны будут соблюдать все работодатели. В проекте документа сказано, что применять новые правила нужно будет в ситуациях, на которые они распространяются. В остальных случаях продолжает действовать Трудовой кодекс. Рассмотрим подробнее ситуации, при которых будут действовать временные правила.

Введение простоя

В отношении работников, на которых распространяются ограничительные меры властей региона, работодатель обязан будет сохранять заработную плату. Отправлять таких работников в простой нельзя. Это значит, что если сотрудники обязаны соблюдать самоизоляцию, но больничные листы им не положены, а на удаленную работу перевести невозможно, то оформить простой нельзя. Работодателю придется платить заработную плату. Такой же порядок действует, если деятельность компании приостановлена по распоряжению властей региона.

Размер заработной платы во время нерабочих дней должен соответствовать тому, который работник получил бы, если отработал эти дни полностью. То есть сотрудникам на окладе выплатите зарплату в полном объеме. Если у сотрудников сдельная система оплаты труда, выплатите им дополнительное вознаграждение (ч. 3 ст. 112 ТК). Начислять его нужно по правилам, которые закрепили в локальном нормативном акте. Это может быть фиксированная сумма, сумма с учетом среднего заработка, нормы выработки, средней расценки и МРОТ.

Выплата зарплаты

Работникам, на которых не распространяются ограничительные меры, выплачивайте зарплату в обычном размере в соответствии с локальными актами, коллективным или трудовым договором. Выплачивать или нет стимулирующие выплаты, зависит от того, какой порядок пропишите в локальных актах, коллективном или трудовом договоре.

 При расчете заработной платы не уменьшайте норму рабочего времени на число дней, которые приходятся на период действия ограничительных мероприятий в регионе.

Чтобы соблюдать сроки выплаты зарплаты, которые установлены в локальных актах, разрешат поездки на работу кадровым специалистам и сотрудникам бухгалтерии, которые рассчитывают и выплачивают зарплату. Власти регионов должны создать условия для таких поездок.

Отпуск

В период действия ограничительных мероприятий работникам, на которых распространяются эти мероприятия, можно предоставить ежегодный отпуск вне графика отпусков по согласованию с работодателем. Оплатить такой отпуск можно будет в срок, который установите по соглашению сторон. То есть, правило выплаты отпускных за три дня до начала отпуска можно будет не соблюдать (ч. 9 ст. 136 ТК).

Если работник, на которого распространяются ограничительные мероприятия, находится в отпуске в период действия этих мероприятий, то отпуск на эти дни не продлевайте. При этом часть отпуска, которую сотрудник еще не использовал, можно будет перенести на другой срок по соглашению сторон.

 Если сотруднику выдали листок нетрудоспособности в связи с карантином в период его отпуска, то отпуск не продлевают и не переносят (ч. 1 ст. 124 ТК). За дни карантина, которые совпали с отпуском, больничное пособие не начисляйте. То есть сотрудник в эти дни продолжает находиться в отпуске. Больничное пособие сотруднику выплатите с первого дня, когда он должен был выйти на работу после отпуска.

Увольнение сотрудников

Работник, на которого распространяются ограничительные мероприятия, может уволиться в период действия мероприятий только по собственному желанию или по соглашению сторон.

 Если срок уведомления о сокращении штата истекает в период действия ограничительных мероприятий, то уволить сотрудников можно только в первый рабочий день после окончания такого периода.

Изменение условий трудового договора

Если из-за ограничительных мероприятий по предупреждению коронавирусной инфекции и их последствий необходимо изменить условия трудового договора и режим работы, в том числе ввести неполный режим, то уведомить об этом сотрудника можно будет не позже чем за две недели. Напомним, что сейчас работодатель может изменить условия трудового договора, предупредив об этом сотрудника не позднее чем за два месяца (ч. 2 ст. 74 ТК).

Временный перевод

Работника можно будет перевести на другую работу без его согласия, чтобы предотвратить или устранить последствия эпидемии или любых исключительных случаев, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Также временный перевод будет возможен в случае:

• простоя;

• необходимости предотвратить уничтожение или порчу имущества;

• замещения временно отсутствующего работника.

Если эти случаи вызваны эпидемией или любым исключительным случаем, который ставит под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Срок такого временного перевода должен быть не больше трех месяцев.

При этом оформить сотруднику перевод на работу, которая требует более низкой квалификации, можно будет только с его письменного согласия. Оплачивать труд работника нужно будет по новой должности, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Удаленная работа

Введут понятие удаленного режима работы. Перевести сотрудника на удаленный режим работы можно будет при наличии технических и организационных возможностей, чтобы работник выполнял трудовую функцию вне места работы. В приоритетном порядке на работу в удаленном режиме нужно будет переводить беременных женщин, родителей с малолетними детьми и инвалидов.

Чтобы перевести сотрудника на удаленный режим работы, достаточно будет издать приказ о таком переводе. Основанием для приказа будет заявление сотрудника. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключать не нужно. В приказе нужно отразить время начала и окончания работы, продолжительность рабочего дня и другие условия, если это необходимо.

Если нужно чтобы сотрудник совмещал удаленную работу с работой на территории работодателя, то отразите такое условие в приказе о переходе на удаленную работу, а также составьте график работы. С приказом ознакомьте работника под подпись.

В локальных актах можно будет установить способы обмена документами с сотрудниками. Обмениваться можно будет электронными документами или отправлять сообщения и скан-копии документов по электронной почте и через другие мобильные и веб-сервисы.

Уведомить сотрудника об окончании срока удаленной работы можно будет не позднее, чем за три рабочих дня до окончания срока удаленной работы.

Если сотрудник продолжит выполнять все свои обязанности по трудовому договору в период удаленной работы, то зарплату платите в полном размере. Уменьшать ее нельзя.

Графики сменности

Если нужно оперативно ввести сменный режим работы, то сотрудников можно будет знакомить с графиками сменности не позднее чем за семь календарных дней до введения их в действие. Ввести сменный режим можно будет, чтобы рассредоточить сотрудников в помещениях, оптимизировать нагрузку на работников, исключить контакты с инфицированным сотрудником, а также для неотложных работ, связанных с обеспечением населения в условиях эпидемии.

Когда будете составлять или изменять график сменности, соблюдайте продолжительность рабочей смены, междусменного отдыха, перерывов для отдыха и питания и т.п.

Электронные трудовые книжки

Срок уведомления работников в выборе формата трудовой книжки хотят перенести по 31 октября 2020 года включительно. Напомним, что сейчас срок уведомления установлен не позднее 30 июня 2020 года. Уведомление нужно составить на каждого сотрудника. В нем объясните сотруднику, что ему нужно решить: сохранять бумажную трудовую книжку или вести сведения о его трудовой деятельности только в электронном виде (ст. 2 Закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

Учет мнения профсоюза

Чтобы принять локальные акты, которые необходимы для реализации временных правил трудового законодательства, сократили срок направления профсоюзом мотивированного мнения. Так, мотивированное мнение профсоюз должен будет направить работодателю не позднее двух рабочих дней со дня, когда получили проект акта. Напомним, что сейчас срок составляет не позднее пяти рабочих дней (ст. 372 ТК). Также сократили до двух дней срок дополнительных консультаций работодателя и профсоюза, если они не смогли договориться сразу.

Обмен документами

В локальных актах можно будет установить способы обмена документами с сотрудниками. Обмениваться можно будет электронными документами или отправлять сообщения и скан-копии документов по электронной почте и через другие мобильные и веб-сервисы.

Компенсация проезда к месту использования отпуска

Если сотрудники, которые работают в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не воспользовались в 2020 году своим правом на оплату работодателем один раз в два года стоимости проезда к месту отпуска и обратно из-за ограничительных мероприятий, то они смогут получить компенсацию в 2021 году.

Работники, которые оплатили проездные документы, но не воспользовались ими в связи с эпидемией коронавирусной инфекции в трехдневный срок с даты выхода из отпуска:

• возвращают работодателю средства, которые получили на приобретение проездных документов, если их возместила транспортная компания;

• информируют работодателя о пролонгации транспортной компанией действия проездных и перевозочных документов на 2021 год;

• информируют работодателя о том, что транспортная компания не возвращает средства за проездные и перевозочные документы и не продлевает их действие. В этом случае работодатель оказывает работнику юридическую поддержку при взаимодействии с транспортной компанией.

При этом работник не должен возвращать работодателю компенсацию, которую ему уже выплатили, если транспортная компания продлила срок действия проездных и перевозочных документов на 2021 год, либо не возмещает средства за указанные документы.