

1. Работа Службы по выявлению нарушений в период особого режима занятости, в том числе в период с 28 марта по 5 апреля, объявленный выходными днями с сохранением заработной платы?

Служба будет обеспечивать контроль за соблюдением работодателями не только режима нерабочих дней с 30 марта по 3 апреля 2020 года, но и других требований трудового законодательства, в первую очередь связанных с полнотой и своевременностью выплаты заработной платы. Мы временно приостановили проведение плановых проверок в отношении компаний, однако будем тщательно рассматривать случаи нарушений прав работников, в том числе используя такую форму контроля, как вручение предостережений о недопустимости нарушения закона.

2. В случае если предприятие вынужденно закрывается, например ресторан или фитнес-центр – на что имеют право сотрудники? Должны ли они требовать зарплату, в полном объёме или нет?

Если говорить о предстоящей неделе, работникам, не работающим в эти дни заработная плата сохраняется в текущем объеме. Если организация вынуждена приостановить деятельность на более длительный срок, мы рекомендуем использовать все предусмотренные законом возможности – предоставлять очередные отпуска, где это возможно, переводить работников на дистанционный труд, в исключительных случаях временно вводить режим простоя. Все эти меры предусматривают выплату заработной платы в том или ином размере.

3. Может ли работодатель, ссылаясь на форс-мажор, отказаться выплачивать зарплату?

Закон не предусматривает ситуации, когда работнику может не выплачиваться зарплата, если речь не идет о болезни работника, когда ему выплачивается пособие, отстранении от работы по вине работника, либо о длительном прогуле. Во всех других случаях: изменение режима труда, отпуска, простой зарплата в том или ином размере выплачивается.

4. Выходная неделя, которая вот-вот начнётся – как-то влияет на выплату зарплаты?

Работникам организаций, для которых установлены нерабочие дни, заработная плата сохраняется, как если бы она выплачивалась в период работы. Работникам, которым установлены должностные оклады, зарплата сохраняется в прежнем размере.

5. Может ли работодатель отменить премии и процентный оклад (например, от продаж), ссылаясь на форс-мажор?

Порядок и размеры стимулирующих выплат – премий, доплат – должны быть установлены системой оплаты труда и локальными актами работодателя. Работодатели должны руководствоваться этими правилами.

6. В случае перехода предприятия на дистанционную работу – имеет ли право работодатель снизить зарплату?

Перевод работников на дистанционный труд – это изменение характера и режима труда. Условия оплаты труда при изменении режимов сохраняются при сохранении продолжительности рабочего времени и норм труда. Если работник трудится полное время и выполняет объем работы, оснований для снижения зарплаты нет.

7. В каких случаях компания имеет право уволить сотрудника, который находится на удаленке?

Сотрудники, переведенные на дистанционный труд, должны продолжать добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в том объеме, который предусмотрен для них трудовым договором.

В трудовом договоре с дистанционным работником могут быть предусмотрены дополнительные основания для увольнения, однако все они могут быть связаны исключительно с недобросовестным исполнением работником своих обязанностей, либо нарушением трудовой дисциплины.

8. Как оформляется больничный лист в связи с карантином при возвращении в Россию из-за границы?

Для лиц, вернувшихся в Россию из стран, где зарегистрированы заболевания новой коронавирусной инфекции, и проживающих с ними членов семьи постановлением Правительства Российской Федерации от 18.03.2020 № 294 введен временный порядок оформления больничных листков и выплат пособий по временной нетрудоспособности. Такой порядок введен с 20 марта по 1 июля 2020 года.

При этом такие больничные полностью оплачиваются за счет Фонда социального страхования (ФСС). Обращайтесь в справочную ФСС.

9. Как направить работника в командировку в условиях распространения угрозы коронавируса?

К работникам, которые не могут направляться в командировки относятся беременные женщины, несовершеннолетние и лица, с которыми заключены ученические договоры.

Ряд категорий работников, можно направлять в командировку только с их письменного согласия. Такие работники перечислены в ст. 259 ТК.

Если ваша компания решила отменить командировку, издайте приказ об отмене командировки. Укажите, что решение принято в связи с угрозой распространения инфекции. Сошлитесь на рекомендации Роспотребнадзора, и документы руководителей регионов по профилактике коронавируса. С приказом ознакомьте под роспись всех работников, которых планировали отправить в служебную поездку.

10. Как направить работника в отпуск в период угрозы распространения коронавируса?

Работник вправе уйти в очередной отпуск согласно графику отпусков.

Если возникает необходимость переноса отпуска, инициатором переноса может быть как работодатель, так и сотрудник. При переносе отпуска по инициативе сотрудника требуется заявление сотрудника в произвольной форме. На заявлении может быть согласующая подпись непосредственного руководителя, руководителя структурного подразделения (отдела, цеха и т. п.), а также резолюция организации.

Перенос оформляется приказом, с которым нужно ознакомить сотрудника.

Если перенос осуществляется по инициативе работодателя, требуется письменное согласие работника, которое может быть выражено также в заявлении.

11. Как предоставляется отпуск без сохранения заработной платы?

Работодатель не вправе по своей инициативе отправить работников в отпуск без сохранения зарплаты. Такой отпуск возможен только по просьбе самих работников по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Чтобы его предоставить, сотрудник должен подать письменное заявление. При этом недопустимо оказывать на работника давление.

12. Как оформить временный перевод работника на удаленный труд?

Можно применять 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, инвалидов. 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.

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

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.

13. Каким образом регламентируется работа в период карантина, когда закрыты детские сады и школы, тех работников, которые имеют на иждивении детей в возрасте до 10 лет?

С данным вопросом Вам необходимо обратиться на горячую линию администрации вашего города или в администрацию губернатора региона, с целью получения разъяснений. Данные рекомендации обоснованы тем, что все вопросы, указанные в вашем обращении регламентируются указами и распоряжениями региональных органов исполнительной власти.

14. Возможна ли работа предприятия во время «нерабочей недели», при том условии, что предприятие перешло на новый вид деятельности, а именно производство и/или продажа товаров первой необходимости (пример швейные ателье)? Имеют ли право магазины косметики и прочие торговые точки, начавшие торговать масками и антисептиками параллельно с реализацией своего основного продукта, вывести работников во время нерабочей недели на смены, ссылаясь на то, что предприятие с введением реализации вышеуказанного товара перешло в статус предприятия из п.2 Указа Президента РФ № 206?

Необходимо уточнить информацию отнесения организации к перечню организаций содержащихся в Указе Президента №206 от 25.03.2020. Рекомендуем Вам обратиться в Минпромторг России по тел. 8-495-870-29-21 добав.20101, 21476.

15. Какие меры необходимо принимать в том случае, когда работодатель игнорирует требования распоряжений главы региона направленные на исключение случаев привлечения к работе лиц старше 65 лет, находящихся в зоне риска?

С данным вопросом Вам необходимо обратиться на горячую линию администрации вашего города или в администрацию губернатора региона, с целью получения разъяснений. Данные рекомендации обоснованы тем, что все вопросы, указанные в вашем обращении регламентируются указами и распоряжениями региональных органов исполнительной власти. Кроме того распоряжения глав регионов, направленные на исключение случаев привлечения к работе лиц старше 65 лет, находящихся в зоне риска, носят рекомендательный характер.

16. Если работники предприятия не обеспечиваются масками и не проходят температурный контроль, считается ли это нарушением связанным с обеспечением работников СИЗ и проведением предсменных медосмотров?

Данные вопросы не относятся к компетенции Роструда, а связаны с заболеванием, его симптомами и последствиями. Рекомендуем Вам обратиться на телефон «горячей линии» Роспотребнадзора тел.8-800-555-49-43

Для справки

Согласно п.п. 9.8, 9.9 Постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 ноября 2013 года N 63 «Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил СП 3.1.2.3117-13 "Профилактика гриппа и других острых респираторных вирусных инфекций":

- Руководителями организаций и предприятий принимаются меры по защите работающего персонала от заболевания гриппом и ОРВИ, особенно в организациях с высоким риском распространения вирусов (предприятия торговли, сферы обслуживания, общественного транспорта).

- Организациями обеспечивается:

- проведение комплекса работ по недопущению переохлаждения лиц, работающих на открытом воздухе в зимний период;

- выполнение мероприятий плана по профилактике гриппа и ОРВИ.

Защитные маски не относятся к категории средств индивидуальной защиты. В законодательстве нет установленной нормы выдачи. Выдача защитных масок работникам, в период подъема заболеваемости гриппа и ОРВИ, является инициативой работодателя и не является обязательной процедурой.

По вопросам измерения температуры тела перед входом на территорию предприятия разъясняем. Как и в вопросе с масками измерение температуры в период подъема заболеваемости гриппа и ОРВИ, является инициативой работодателя и не является обязательной процедурой. Измерение температуры тела, в рамках предрейсового и предсменного медицинского осмотра допускается.

17. Что делать в том случае, если работодатель предлагает «по-хорошему» написать заявление на увольнение по собственному желанию, мотивируя это тем, что он не сможет выплачивать зарплату без выполнения нормы работы в период «нерабочей недели»?

Любое увольнение можно назвать «увольнением по статье».

Основания для расторжения трудового договора перечислены в ст. 77 - 84 ТК РФ.

При этом важно отметить, что увольнение по собственному желанию возможно лишь по собственному волеизъявлению работника посредством написания заявления на увольнение.

Факт написания заявления на увольнение по понуждению работодателя может быть рассмотрен судом и на работника возлагается обязанность доказать факт такого понуждения.

Напоминаем, что по вопросам увольнения в соответствии со ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы.

Для справки инспектору

• *Пленумом ВС РФ в Постановлении №2 от 17.03.2004 года указано, что по собственному желанию невозможно заставить уволиться. Работник вправе написать заявление с просьбой о расторжении трудовых отношений, и работодатель удовлетворяет просьбу, если уход действительно — решение человека.*

• *В случае написания заявления по собственному желанию по принуждению, человек вправе обратиться в суд с требованием признать увольнение незаконным, поскольку решение принималось в условиях оказания давления. Если в процессе судебного разбирательства начальство сообщит, что не знало об отсутствии намерений уволняться, такая позиция ведет к восстановлению на работе и выплатой денег за весь пропущенный период.*

• *Соблюдение трудовой дисциплины – требование не только к подчиненному. Иногда начальство готово идти на хитрость, искусственно создавая ситуации, при которых появляется повод к увольнению. Шантаж часто заключается в искусственном создании обстоятельств для прогула, нарушения дисциплины и внутренних регламентов компании. Уличая нарушителя, начальство предлагает уйти добровольно, чтобы не делать записи об увольнении по инициативе работодателя. Чтобы избежать неправомерных взысканий, наемному персоналу настойчиво рекомендуется принимать от руководства указания только в письменном виде. Это позволит доказать, что в нарушении трудового распорядка вины работника не было.*

18. На основании информации, полученной из Минпромторга России, предприятие не относится к перечню предприятий из п.2 Указа Президента РФ № 206, но работодатель настаивает на том, что все работники продолжают присутствовать на своих рабочих местах и выполнять свои должностные обязанности. Правомерны ли требования работодателя и куда сообщать о факте нарушения трудовых прав и требований Указа Президента РФ № 206?

В данном случае действия работодателя являются неправомерными.

Рекомендуем Вам обратиться с заявлением через электронный сервис «ОНЛАЙНИНСПЕКЦИЯ.РФ», подать заявление через интернет сайт Роструда, через интернет сайт территориального органа Роструда, либо в письменном виде в адрес Роструда или его территориального органа, с разъяснением ч. 3 ст. 10 Федерального закона №294-ФЗ (ЕСИА), с указанием ФИО работника, наименованием организации, нарушения трудового законодательства, а также предоставить работнику телефон территориального органа Роструда по месту нахождения заявителя.

Рекомендуем Вам оставить письменное обращение на электронном сервисе «ОНЛАЙНИНСПЕКЦИЯ.РФ» с приложением файла в бумажном виде. (обращения связанные с коронавирусной инфекцией рассматриваются в течении одного дня).

19. При обращении в медицинский пункт предприятия с возможными симптомами коронавируса, работодателем были приняты меры по увольнению меня задним числом и выплаты небольшой компенсации. Правомерны ли его действия?

Такое увольнение является прямым нарушением прав работника, в связи с чем он имеет полное право обратиться в суд. Если работника уволили задним числом без законных оснований, то он вправе не подавать заявление на увольнение и не подписывать соответствующего приказа. Для начала стоит обратиться в профсоюз компании, либо комиссию по трудовым спорам. В том случае, если работодатель не хочет выполнять предписания этих органов, необходимо обратиться с заявлением в суд. По решению суда работника должны восстановить в должности, а также выплатить средний заработок за все время до дня восстановления. Помимо этого работнику судом может быть предусмотрена выплата морального ущерба.

Помимо прочего, рекомендуем Вам обратиться с заявлением через электронный сервис «ОНЛАЙНИНСПЕКЦИЯ.РФ», подать заявление через интернет сайт Роструда, через интернет сайт территориального органа Роструда, либо в письменном виде в адрес Роструда или его территориального органа, с разъяснением ч. 3 ст. 10 Федерального закона №294-ФЗ (ЕСИА), с указанием ФИО работника, наименованием организации, нарушения трудового законодательства, а также предоставить работнику телефон территориального органа Роструда по месту нахождения заявителя.

Рекомендуем Вам оставить письменное обращение на электронном сервисе «ОНЛАЙНИНСПЕКЦИЯ.РФ» с приложением файла в бумажном виде. (обращения связанные с коронавирусной инфекцией рассматриваются в течении одного дня).

20. Обязаны ли работники переведенные на удаленный (дистанционный) труд, работать в период с 30.03.2020 по 03.04.2020? В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» данный период указан как нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Да. Нерабочая неделя введена Президентом РФ в целях исключения контакта между людьми в период воздействия коронавируса. Работники, переведенные на удаленный

(дистанционный) труд, уже не подвержены прямому контакту с людьми. Поэтому требования Указа Президента РФ № 206 на них не распространяются.