

Вопросы от участников

1. Добрый день! Является ли текущий период для компаний, которые не могут работать, простоем? Если нет, в чем отличие объявленных нерабочих дней от простоя? И как выплачивать заработную плату в организациях, которые не могут работать?

Комментарий **Натальи Шелиховой**: Текущий период для компаний, которые не могут работать, простоем не является. Президент объявил указанные периоды как нерабочие оплачиваемые дни. Фактически работники не работают (сидят дома), не выполняют свою трудовую функцию, но получают среднюю заработную плату. Понятно, что для бизнеса это убыточный вариант, так как расходы на выплату зарплаты являются основными расходами для любой организации и на них нужно так или иначе заработать.

2. Как будет рассматриваться страховой компанией травма при дистанционном режиме работы?

Комментарий **Натальи Шелиховой**: Если расследование будет проводиться в соответствии с требованиями ТК, оформлены документы, необходимые для признания травмы производственной, то проблем со страховой компанией не должно возникать. Главное – доказать, что травма связана с выполнением трудовой функции.

3. В целях недопущения роста безработицы и напряженности на рынке труда Минтруд осуществляет переход на автоматизированный сбор информации о планируемых высвобождениях работников, переводе работников на неполную занятость, а также о введении в организации временной удаленной работы. Работодатели должны будут подавать электронные формы отчетности через личный кабинет на портале «Работа в России» www.trudvsem.ru. Это нужно делать обязательно или по желанию? Вопрос: есть ли какая-нибудь ответственность, если наша организация этого делать не будет?

Комментарий **Натальи Шелиховой**: Ответственности не предусмотрено. Ряд предприятий уже подают отчеты, и инструкции по заполнению информации уже имеются в интернете. Проблема у больших предприятий. Личный кабинет оформлен на юрлицо, и КЭП есть только у генерального директора. Нужно назначить лиц, ответственных за подачу информации именно в личном кабинете, и только после этого филиалы смогут подавать информацию. У нас «Почта России», 83 филиала, и затруднительно выделить значительное время руководителя. Над решением проблемы еще работаем.

Комментарий **Анны Ивановой**: Такая обязанность работодателя нигде не установлена. Приказ Минтруда, который устанавливает такой порядок сбора информации является обязательным для исполнительных органов субъектов, службы занятости и департамента занятости населения.

Комментарий **Натальи Шелиховой**: Однако служба занятости Москвы дополнительно пояснила: если при сокращении штата работодатель подаст информацию в электронном виде, то дублировать в бумажном виде, как раньше, не нужно.

4. Несет ли работодатель ответственность за сотрудника, который в режиме самоизоляции уезжает в другой регион на отдых? Может ли сотрудник ехать на отдых во время оплачиваемого отпуска?

Комментарий **Натальи Шелиховой**: Нет, не несет. Задача работодателя – уведомить работника о необходимости соблюдать установленный режим изоляции. Если работник выехал куда-либо в свой отпуск – ответственность на нем.

5. Истекает в апреле срок действия трудового договора у работника. Как его уведомить, что договор будет расторгнут, учитывая, что работник и работодатель на самоизоляции?

Комментарий **Натальи Шелиховой**: Уведомление работника должно быть предусмотрено в ДС к трудовому договору. Мы предусмотрели в своих условиях, что мы уведомляем по электронной почте, работник обязан подтвердить получение документа, мы выпускаем приказ и отправляем его почтой на бумажном носителе.

6. Добрый день! Испытательный срок работника истекает в период нерабочих дней. Можно ли будет уволить такого работника за непрохождение испытательного срока в период нерабочих дней? Продлевается ли испытательный срок на период нерабочих дней?

Комментарий **Натальи Шелиховой**: Можно в порядке, установленном ТК РФ. Главное, чтобы были собраны документы, подтверждающие непрохождение испытательного срока. Считаю, что срок продлевается, если организация не работала в указанные периоды, – работник же не имел возможности показать себя.

7. Можно ли перевести на дистанционную работу сотрудника, если есть предписание уполномоченного органа отстранить его из-за того, что он был в неблагополучной по вирусу стране?

Комментарий **Натальи Шелиховой**: Считаю, что на усмотрение работодателя. Таким работникам же выдают больничный.

8. Как быть с юристами-судебниками в организациях, на которые указ президента не распространяется? Почему им нельзя объявить простой?

Комментарий **Натальи Шелиховой**: Сейчас ситуация изменилась после последнего указа президента. Работодатель по своему усмотрению может организовать работу дистанционно.

Доп. вопрос по теме: У нас продолжают уточнять: у них нет работы, они судебники, дистанционная работа невозможна.

Комментарий **Натальи Шелиховой**: У судебныхников всегда есть работа, если организация активна. Согласна, что суды не работают, но если есть необходимость готовить судебную позицию, готовить документы, то почему бы нет. Как в своем первом ответе говорила: на усмотрение работодателя. (Анна Иванова согласна с данным ответом.)

9. Нужно ли переносить отпуск, если он совпал с карантином, согласно предписанию уполномоченного органа из-за того, что работник побывал в неблагополучной по вирусу стране, работник был отстранен?

Комментарий **Анны Ивановой**: Если карантин с больничным, то отпуск переносится или продлевается. Если без больничного – отпуск тратится.

Доп. вопрос: Есть мнение (ч. 1–2 ст. 9 закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ), что продлить или перенести отпуск можно только в случае, когда сам работник болел или

получил травму. Если работнику листок нетрудоспособности выдан по уходу за больным членом семьи, в связи с протезированием, карантинном и т. п., то отпуск не продлевается и не переносится.

Комментарий **Анны Ивановой**: На каком основании?

10. Если работа организации не попадает в список тех, кому разрешена работа, дата увольнения работника равна дате первого рабочего дня (после снятия режима повышенной готовности из-за коронавируса)?

Комментарий **Нatalьи Шелиховой**: Считаю, что да.

11. В соответствии со ст. 1 ФЗ об электронной подписи данный ФЗ распространяется на гражданско-правовые сделки, государственные и муниципальные услуги, совершение иных юридически значимых действий. Подпадает ли ЛНА и кадровые документы под такие действия?

Комментарий **Нatalьи Шелиховой**: С кадровыми ЛНА есть нюансы, которые необходимо учитывать при электронном документообороте. Должно быть соглашение с работником об электронном документообороте, должен быть отдельный ЯЛНА, ПВТР должен определять возможность обмена документами. Опять же есть возможность пользоваться не только КЭП, но и простой подписью. На сегодня КЭП со стороны работника и работодателя должны подписываться ТД, ДС к ТД, договор о материальной ответственности. Остальные возможно подписывать ПЭП. Технически необходима ИТ-поддержка по фиксации дат ознакомления и самого факта ознакомления.

12. Расскажите, пожалуйста, про выплату заработной платы: как ее выплачивать в организациях, на которые распространяется действие указов президента?

Комментарий **Нatalьи Шелиховой**: Так понимаю, что речь идет об организациях, которые не работают до 30.04.2020. Оплата производится в аналогичном порядке, как и у работающих организаций. Вопрос может возникнуть, как оформлять табель учета рабочего времени и что будет нормой рабочего времени в апреле 2020 года для таких компаний. Как было сказано в эфире, считаю, что необходимо издать приказ о введении нового кода для табеля учета рабочего времени, например НОД (как предлагают некоторые юристы), и настроить 1С в соответствии с указом президента.

13. Как поступить, если сотрудник не согласен на продление вахтового периода до трех месяцев? Данная мера рекомендована уполномоченным органом субъекта, возможность предусмотрена коллективным договором. При этом ст. 301 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя ознакомить с графиками работ на вахте за два месяца (ст. 301 ТК РФ).

Комментарий **Нatalьи Шелиховой**: Боюсь, что никак. Любые изменения в соответствии со ст. 72 ТК РФ должны производиться по обоюдному согласию сторон. Только уговорами и на патриотизме. Сегодня работники достаточно грамотные, чтобы их вводить в заблуждение.

14. Как оформлять отношения с работниками, которых нужно изолировать, но они не берут больничный, не идут в отпуск и не могут работать дистанционно (труд связан с работой на производстве)? Указ президента не распространяется на нашу организацию.

Комментарий **Натальи Шелиховой**: Если региональными постановлениями губернаторов предусмотрена обязанность самоизолироваться и таким работникам выдают больничный, а он отказывается его оформлять, я бы проставила «НН». Если на дистанционный труд отправить невозможно – можно освободить от работы по независящим от сторон обстоятельствам. Оплата производится в соответствии с ТК.

15. Наталья, подскажите, почему не во всех регионах сотрудники службы выдачи пенсий не снабжены средствами защиты – масками и перчатками?

Комментарий **Натальи Шелиховой**: Максимально снабжаем всех. Нет возможности купить СИЗ в том количестве, как это требуется. Их просто нет в реализации. Сейчас практически все снабжены масками и обеззараживающими средствами. Проводится измерение температуры. Профсоюз принимает участие в закупке таких средств.

16. Наталья, то есть при простое выплатите полный оклад, если простой не по вине сторон ТД?

Комментарий **Натальи Шелиховой**: Это решение нашего руководства. Вся страна в тяжелой ситуации, и мы идем навстречу работникам, хоть это и в ущерб бизнесу. Пока так.

17. Добрый день! Не исключаю, что прошу повториться: возможно ли, на ваш взгляд, введение простоя предприятием, которому нельзя осуществлять деятельность по указу Президента РФ (ведь выплата работнику будет меньше, чем по указу Президента РФ)?

Комментарий **Натальи Шелиховой**: Предприятиям, которым объявлен нерабочий период, необходимо выполнять указ президента. Простой для всего предприятия в связи с ухудшением экономического состояния организации, – кто-то из наших спикеров сегодня комментировал данный вопрос.

18. Здравствуйте. Я тоже попал в трудную ситуацию, мне дали на работе двухмесячный отпуск без содержания. Как быть?

Комментарий **Натальи Шелиховой**: Вы же подписали приказ на отпуск за свой счет. Уже никак. Право любого работника – обращаться за защитой своих прав в комиссию по трудовым спорам, ГИТ или суд. Скорее всего, в суд, так как это индивидуальный трудовой спор.

Комментарии Министерства труда и социальной защиты

19. Как будет производиться оплата труда за нерабочие дни? Может ли работодатель уменьшить заработную плату либо оклад?

Ответ

Указами установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы. Таким образом, наличие в календарном месяце (март, апрель 2020 года) нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам.

В этих целях работникам, оплачиваемым сдельно, за указанные нерабочие дни выплачивается соответствующее вознаграждение, определяемое локальным нормативным актом работодателя. Суммы расходов на эти цели относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Работникам организаций, на которые не распространяется действие указов, оплата производится в обычном, а не повышенном размере, так как нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням.

Повышенная оплата работающим может быть установлена работодателем самостоятельно.

20. Прошу разъяснить ситуацию с заработной платой, которая в соответствии с указом Президента РФ должна быть сохранена в нерабочие дни. Подразумевается ли под термином «зарплата» оклад либо вся сумма, которую обычно получает человек?

Ответ

Заработная плата устанавливается трудовым договором между сотрудником и работодателем. Под заработной платой, как правило, подразумевается должностной оклад, компенсационные надбавки и стимулирующие выплаты, если таковые установлены на предприятии. Таким образом, в рамках реализации указов Президента Российской Федерации о нерабочих днях сотрудники должны получить именно заработную плату, предусмотренную трудовым договором.

Размер оплаты должен соответствовать тому, который работник получил бы, если бы отработал эти дни полностью (отработал норму рабочего времени при повременной оплате, выполнил норму труда при сдельной оплате).

21. Будет ли являться финансовым нарушением оплата работникам, в отношении которых был объявлен простой по причинам, не зависящим от работодателя, в более высоком размере?

Ответ

В соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Таким образом, правовых ограничений оплатить работнику простой выше указанных размеров не имеется. При этом данное решение может приниматься с учетом имеющихся у организации возможностей графиков сменности, включая учет мнения представительного органа работников организации (при его наличии).

22. Отпуск в период действия указа?

Ответ

В соответствии с указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 и от 02.04.2020 № 239 с 30 марта по 30 апреля 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Сообщаем, что если работник находится в отпуске в этот период, то отпуск на эти дни не продлевается. Поскольку в этот период работникам сохраняется заработная плата, норма рабочего времени не уменьшается.

Вместе с тем в данный период по желанию работника работодатель имеет право предоставить отпуск.

23. Продлевается ли отпуск, если нахожусь на больничном в связи с карантином?

Ответ

В соответствии со статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый

работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.

Согласно пункту 2 статьи 1.3 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» страховым случаем по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством признается временная нетрудоспособность застрахованного лица вследствие заболевания или травмы (за исключением временной нетрудоспособности вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и в других случаях, предусмотренных статьей 5 Федерального закона № 255-ФЗ.

Из этого следует, что обязанность продлевать отпуск на число календарных дней нетрудоспособности, в случае если временная нетрудоспособность наступила в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, возникает у работодателя только в случае временной нетрудоспособности самого работника вследствие заболевания или травмы.

Учитывая, что в период ежегодного оплачиваемого отпуска заработок не утрачен, то за период карантина, приходящийся на оплачиваемые дни отпуска, выплата пособия по временной нетрудоспособности в связи с карантином действующим законодательством Российской Федерации не предусмотрена, временная нетрудоспособность в связи с карантином не является основанием для продления или перенесения отпуска в соответствии со статьей 124 ТК.

24. Как вести табель в период действия указа?

Ответ

Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 и от 02.04.2020 № 239 с 30 марта по 30 апреля 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Таким образом, наличие в календарном месяце (март, апрель 2020 года) нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам.

С 1 января 2013 г. согласно Федеральному закону от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» унифицированные формы по учету труда и его оплаты, утвержденные постановлением Госкомстата России № 1, не являются обязательными к применению. Работодатели самостоятельно могут установить код для отражения в табеле учета рабочего времени указанного периода, учитывая, что он является оплачиваемым. Обращаем внимание, что если сотрудники компании работают удаленно, то в таком случае продолжать трудовую деятельность можно.

25. Можно ли уволить в период действия указа и как оформлять?

Ответ

В организациях, на которые распространяется режим нерабочих дней и работники не работают, оформление прекращения трудовых отношений в этот период также не осуществляется.

Вопросы, связанные с увольнением, решаются индивидуально с учетом необходимости выполнения требований Минздрава России, Роспотребнадзора, органов государственной власти субъектов Российской Федерации по предупреждению эпидемии.

Если речь идет о ликвидации организации, то она сопровождается целым рядом обязательных процедур: начиная от уведомления работников и возвращения трудовых книжек до закрытия юридического лица.

В случае сокращения численности или штата работников, если истекает срок уведомления в нерабочие дни, увольнение производится в ближайший следующий за окончанием нерабочего оплачиваемого периода рабочий день.

26. Можно ли закрыть предприятие в нерабочие дни, отправить в простой или уволить сотрудников, если предприятие не функционирует в дни, объявленные нерабочими?

Ответ

Заккрытие – то есть ликвидация предприятия – предполагает принятие работодателем ряда решений и оформления ряда документов. Издаётся приказ о ликвидации. После этого работники должны быть письменно и персонально уведомлены о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией не позднее чем за два месяца до увольнения. Однако уведомить о ликвидации можно только находящихся на работе сотрудников. Уведомить сотрудников, которые не работают, невозможно. Таким образом, начать ликвидацию в течение нерабочего месяца невозможно.

В части объявления простоя указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 и от 02.04.2020 № 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.

В период действия указа о нерабочих днях для неработающих сотрудников расторжение трудовых договоров возможно только по инициативе работника (по собственному желанию), если работодатель готов принять это заявление (например, отдел кадров работает удаленно), по соглашению сторон, а также в связи с истечением в этот период срочных трудовых договоров.