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 учётом 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. **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. **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. **Надомная работа.**

 Надомники – это лица, которые заключили трудовой договор о выполнении 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 дополнительные 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 9статья 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).

 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 необусловленную трудовым договором работу (часть вторая статья 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 доовора 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 № 152 «О внесении изменений в приказ Минтруда России от 30.12.2014 № 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 учётом 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 в субъектах Российской Федерации и органами местного самоуправления с учётом 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 № 206 и от 02.04.2020 № 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 право предоставить отпуск или перенести его на другое время, несовпадающее с указанными нерабочими днями.

 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.

 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. № 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. № 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.