27.05.2020 14-5/10/П-4922

Проект

Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в 2020 году

В соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 17 Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций» и в связи с проводимыми в 2020 году мероприятиями по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции Правительство Российской Федерации п о с т а н о в л я е т :

1. Утвердить прилагаемые Особенности правового регулирования трудовых отношений в 2020 году.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования и действует по 31 декабря 2020 г.

Председатель Правительства
Российской Федерации М.В. Мишустин

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН

ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 01D579130B88775000000000708E30001
Владелец Вуколов Всеволод Львович
Действителен с 02.10.2019 по 02.10.2020

Утверждены
постановлением Правительства
Российской Федерации
от _____ г. № ___

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В 2020 ГОДУ

1.Настоящие Особенности определяют порядок регулирования трудовых отношений в 2020 году в связи с реализацией мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции.

В части, не урегулированной настоящими Особенностями, применяется трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

2. В отношении работников, на которых распространяются ограничительные меры, введенные в субъекте Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 г. № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» (далее – ограничительные меры), не может быть введен простой.

В отношении работников, на которых не распространяются ограничительные меры, введение простоя осуществляется в соответствии с действующим законодательством:

временная приостановка работы, вызванная обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс), в частности, эпидемией или любыми исключительными случаями, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, является простоем по причинам, не зависящим от работодателя и работника, и оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанной пропорционально времени простоя;

если простой не связан с мероприятиями по предотвращению эпидемии, а является простоем по вине работодателя, то он оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

При сохранении заработной платы в период действия ограничительных мер (нерабочие дни) ее размер 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).

Работникам, оплачиваемым сдельно, за период действия указанных мер выплачивается соответствующее вознаграждение, определяемое локальным нормативным актом работодателя.

Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными нормативными актами, коллективными договорами, трудовыми договорами.

Работникам, на которых не распространяются ограничительные меры, оплата производится в обычном размере, в соответствии с локальными нормативными актами, коллективным договором, трудовым договором.

В целях соблюдения установленных сроков выплаты заработной платы в условиях действия ограничительных мер высшим органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации рекомендуется создать условия для поездок на работу отдельных специалистов кадровой, бухгалтерской служб, обеспечивающих выплату заработной платы работникам.

В случае предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска вне утвержденного графика отпусков оплата отпуска производится в срок, устанавливаемый по соглашению сторон.

3. При нахождении работника, на которого распространяются ограничительные мероприятия, в отпуске в период действия данных мероприятий, отпуск на эти дни не продлевается.

По соглашению сторон предоставленный отпуск (не использованная часть предоставленного отпуска) может быть перенесен на другой срок.

Норма рабочего времени не уменьшается на число дней, приходящихся на период действия ограничительных мероприятий.

В период действия ограничительных мероприятий работникам, на которых распространяются эти мероприятия, может быть предоставлен отпуск по согласованию с работодателем.

Временная нетрудоспособность в связи с карантином не является основанием для продления или перенесения отпуска.

4. Прекращение трудовых отношений с работником, на которого распространяются ограничительные мероприятия, осуществляется по инициативе работника (по собственному желанию) или по соглашению сторон.

В случае сокращения численности или штата работников, если истекает срок уведомления в период действия ограничительных мероприятий, увольнение производится в ближайший следующий за окончанием данного периода рабочий день.

5. При изменении условий трудового договора, режима работы, необходимость которого вызвана ограничительными мероприятиями по предупреждению новой коронавирусной инфекции и их последствиями, уведомление работодателем работника об изменении условий трудового договора (за исключением изменения трудовой функции) по инициативе работодателя, в том числе о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, производится в срок не позднее чем за две недели.

6. Работник может быть переведен без его согласия на срок до трех месяцев на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя:

для предотвращения или устранения последствий эпидемии или любых исключительных случаев, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны эпидемией или любым исключительным случаем, ставящем под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При указанных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Допускается изменение условий трудового договора, связанных с переходом работников на удаленный режим работы вне места работы (рабочего места), определенного трудовым договором.

Работа в удаленном режиме осуществляется при наличии технических и организационных возможностей для выполнения работником ~~их~~ трудовых функций в удаленном режиме. В приоритетном порядке на работу в удаленном режиме переводятся беременные женщины, родители с малолетними детьми, инвалиды.

Для изменения режимов рабочего времени издается соответствующий приказ (распоряжение) работодателя на основании заявления работников, в котором отражается время начала и окончания работы, продолжительность рабочего дня и другие (при необходимости) условия.

Дополнительное соглашение к трудовому договору не заключается.

В случае необходимости совмещения удаленной работы с работой на территории работодателя составляется график работы и данное условие отражается в приказе о переходе на удаленную работу, с которым необходимо ознакомить работника под роспись.

7. Способы взаимодействия работодателя и работников, в том числе посредством электронной почты и иных мобильных и веб-сервисов, путем обмена электронными документами, устанавливаются в локальных нормативных актах с учетом мнения представительного органа работников.

Уведомление работника об окончании срока удаленной работы (если срок не установлен в приказе) производится установленным у работодателя способом взаимодействия, но не позднее чем за три рабочих дня до окончания срока удаленной работы.

Заработная плата в период удаленного режима работы при сохранении обязанностей, которые возложены на работника, не уменьшается.

8. В целях оперативного введения сменного режима рабочего времени для рассредоточения работников в помещениях, оптимизации нагрузки на работников, исключения в случае инфицирования работника контакта с ним остальных работников, выполнения неотложных работ, связанных с обеспечением населения в условиях эпидемии, допускается доведение до сведения работников графиков сменности не позднее чем за семь календарных дней до введения их в действие.

При составлении и изменении графика сменности должны быть обеспечены установленные законодательством гарантии, в том числе в части продолжительности рабочей смены, предоставления междусменного отдыха, перерывов для отдыха и питания и т.п.

9. Учет мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (внесении в них изменений), необходимых для реализации настоящих Особенностей, осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 372 Кодекса, с сокращением до двух рабочих дней срока направления выборным органом первичной профсоюзной организации работодателю мотивированного мнения по проекту способом, установленным локальным нормативным актом, коллективным договором, а также срока проведения дополнительных консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Сокращение сроков внесения изменений в соглашения и коллективные договоры осуществляется по соглашению сторон.

10. Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и имеющие право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно, но не воспользовавшиеся данным правом в 2020 году в связи с в связи с проводимыми в 2020 году мероприятиями по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции, могут реализовать его в 2021 году.

Полученные работником средства, выплаченные ему работодателем в 2020 году в качестве предварительной компенсации расходов на проезд и провоз багажа, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно в связи с эпидемией новой коронавирусной инфекции, не подлежат возврату работодателю, если транспортная компания предусматривает пролонгацию действия проездных и перевозочных документов на 2021 год либо не возмещает средства за указанные документы.

Работники, оплатившие проездные документы, но не воспользовавшиеся ими в связи с эпидемией новой коронавирусной инфекции в трехдневный срок с даты выхода работника из отпуска (окончания периода ограничительных мероприятий, либо карантина, если они распространяются на данного работника):

возвращают работодателю средства, полученные на приобретение проездных документов, в случае их возмещения транспортной компанией (исходя из возмещенной суммы);

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.

Отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов, если работник воспользовался ими для проезда к месту отпуска и обратно, представляется работником работодателю в трехдневный срок с даты выхода работника из отпуска (с учетом периода осуществляемых по месту проведения отпуска или по месту работы работника ограничительных мероприятий, либо карантина, если они распространяются на данного работника).

11.Уведомление работодателем каждого работника об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника путем подачи работодателю соответствующего письменного заявления сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации или предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется по 31 октября 2020 года включительно.

12.Способы уведомления работников, представления мотивированного мнения представительного органа работников, информирования работодателей, предусмотренных пунктами 8, 10 и 11 настоящих Особенностей, в том числе посредством электронной почты и иных мобильных и веб-сервисов, путем обмена электронными документами, устанавливаются в локальных нормативных актах с учетом мнения представительного органа работников.