ИНФОРМАЦИЯ

варианты действий работодателя в условиях ухудшения экономической ситуации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции

Варианты действий работодателя:

➤ Перевод работников на дистанционную работу (работу на дому) на время эпидемии.

➤ Объявление простоя (простой по независящим причинам).

➤ Предоставление сотрудникам отпуска на период карантина (ежегодного оплачиваемого отпуска или отпуска без сохранения заработной платы).

**Оплата дистанционной работы на время эпидемии коронавируса**

В том случае, если компания готова предоставить возможность работать удаленно, нужно заключить с сотрудником дополнительное соглашение к трудовому договору. При этом, если сотрудники будут выполнять работу в объеме, предусмотренном трудовым договором, заработная плата не должна измениться. Уменьшить размер заработной платы можно только в том случае, если одновременно с введением дистанционного характера работы сотруднику будет установлено неполное рабочее время, то есть, если сотрудник будет работать меньше нормы.

Согласно статье 72 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс) изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

**Оплата простоя по независящим причинам**

В том случае, если невозможно перевести сотрудников на удаленку, работодателем может быть введен режим простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника. Оплачивать время простоя надо по правилам, установленным частью 2 статьи 157 Кодекса, а именно, исходя из
2/3 оклада или тарифной ставки, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время указанного вида простоя в табели учета рабочего времени отмечается буквенным кодом "НП" или числовым кодом "32".

Выплачивать зарплату за период простоя надо по общим правилам, два раза в месяц, в те же дни, которые предусмотрены локальным регулированием для выплаты. Важно помнить, что в период простоя работники не выполняют трудовые обязанности.

В соответствии с пунктом 2 статьи 25 Закона Российской Федерации от
19 апреля 1991 года № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" при принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель – организация не позднее чем за два месяца, а работодатель – индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в казенное учреждение Омской области – центр занятости населения (в соответствии с адресом регистрации работодателя), указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Форма предоставления информации прилагается.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в казенное учреждение Омской области – центр занятости населения (в соответствии с адресом регистрации работодателя) в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Кроме того, Министерством труда и социального развития Омской области реализована возможность предоставления указанной информации посредством личного кабинета на интерактивном портале государственной службы занятости населения Омской области <https://omskzan.ru> (инструкция размещена на портале в разделе "Работодателям" – вкладка "Инструкции" – "[Предоставление сведений о высвобождении работников](https://omskzan.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/reg/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/%D0%B8%D0%BD%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BA%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B9/%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D1%81%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%BE%20%D0%B2%D1%8B%D1%81%D0%B2%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2.pdf)").

**Оплата отпуска сотрудников на период карантина**

Для того, чтобы освободить работников от необходимости приходить на работу, по их заявлению компания может: предоставить отпуск без сохранения заработной платы или изменить дату начала ежегодного оплачиваемого отпуска. Если сотрудник написал заявление на отпуск без сохранения зарплаты, и компания согласна его предоставить, период такого отпуска не оплачивается.

Такой отпуск предоставляют исключительно на основании заявления самого работника. Если же работнику предоставляют ежегодный оплачиваемый отпуск, оплата производится по общим правилам. За период отпуска за сотрудником сохраняется средний заработок. Причем выплатить отпускные надо за три дня до начала отпуска.

На сайте Роструда "Онлайнинспекция. РФ" открыта специальная "горячая линия", по которой работодатели могут получить онлайн-консультацию о порядке применения трудового законодательства, в том числе при переходе на дистанционный режим и работу на дому, при введении простоя, предоставлении внеочередных отпусков и т.д.

Согласно плану первоочередных мероприятий (действий) по обеспечению устойчивого развития экономики предусмотрено внесение в Государственную Думу проекта федерального закона по внесению изменений в трудовое законодательства – сокращение времени уведомления работников
до 2 недель в связи с возможной остановкой предприятия из-за последствий распространения новой коронавирусной инфекции.

ИНФОРМАЦИЯ

О ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование предприятия, учреждения, организации;

для лиц, нанимающих отдельных граждан по договорам, - фамилия,

имя, отчество)

Адрес \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Телефон \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Списочная численность занятых на предприятии (чел.) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(на дату уведомления)

Причина высвобождения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Численность работников, подлежащих высвобождению (чел.) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата начала высвобождения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата окончания высвобождения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Сведения о работниках, подлежащих увольнению

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Номер п/п | Ф.И.О. | Образование | Профессия или специальность | Квалификация | Средняя заработная плата |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

"\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.

Подпись руководителя

М.П.

ФИО и телефон исполнителя