

ИНФОРМАЦИЯ

для работодателей в условиях продления в Омской области режима самоизоляции в связи с распространением новой коронавирусной инфекции до 24 мая 2020 года

В соответствии с подпунктом б пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 года № 316 "Об определении порядка продления мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения" (далее – Указ № 316) высшим должностным лицам (руководителям высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19), исходя из обеспечения санитарно-эпидемиологической обстановки в субъекте Российской Федерации, с учетом рекомендаций Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и главных санитарных врачей субъектов Российской Федерации необходимо обеспечить приостановление (ограничение) деятельности находящихся на соответствующей территории отдельных организаций независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, а также индивидуальных предпринимателей.

Учитывая изложенное, работники организаций, деятельность которых приостановлена распоряжением Губернатора Омской области от 17 марта 2020 года № 19-р "О мероприятиях по недопущению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции на территории Омской области" (в ред. от 11 мая 2020 года № 54-р) (далее – распоряжением Губернатора Омской области № 19-р) в период до 24 мая 2020 года трудовую деятельность не осуществляют.

За указанными работниками сохраняется заработная плата, что предусмотрено пунктом 3 Указом № 316. Оплата производится в обычном, а не повышенном размере.

В целях табелирования работников работодатель может применять специальный код, например "НОД" - нерабочий оплачиваемый день (аналогично предыдущими периодами нерабочих оплачиваемых дней, установленных Указами Президента № 206, 239, 294).

В тех организациях, чья деятельность не приостановлена (не ограничена) распоряжением Губернатора Омской области № 19-р, но по иным причинам (технологическим, экономическим и др.) деятельность работников не может осуществляться в прежнем объеме (режиме), работодателем может быть введен режим простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Режим простоя может быть введен как в целом по организации, так и в отношении отдельных участков, структурных подразделений, работников.

Оплачивать время простоя надо по правилам, установленным частью 2 статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), а именно, исходя из 2/3 оклада или тарифной ставки, рассчитанных пропорционально времени простоя.

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 со статьей 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан сообщить об этом в органы службы занятости. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2020 года № 486 данные сведения работодатели размещают на портале "Работа в России" не позднее рабочего дня, следующего за днем принятия приказа.

Работодатель в подсистеме "Личный кабинет работодателя" на портале "Работа в России" заполняет форму "Сведения об изменении численности, а также неполной занятости работников в связи с распространением коронавирусной инфекции".

Также сохраняют актуальность:

- ▶ Перевод работников на дистанционную работу (работу на дому) на время эпидемии.
- ▶ 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 ТК РФ 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 отпуска сотрудников на период самоизоляции

На основании заявления работника организация может предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы или изменить дату начала ежегодного оплачиваемого отпуска с внесением изменений в утвержденный график отпусков.

Если сотрудник написал заявление на отпуск без сохранения заработной платы, 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.