

Рекомендации

для организаций всех форм собственности об использовании в отношении работников (в первую очередь граждан, имеющих детей дошкольного и школьного возраста) гибких форм занятости, в том числе дистанционных форм, на период распространения на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции (COVID-19)

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 учетом 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.

1.1. 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, инвалидов. 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.

1.2. 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.

1.3. Надомная работа.

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

Надомники - это лица, которые заключили трудовой договор о выполнении работы 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. 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, 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 дополнительное 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 (статья 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).

2.2. Сменная работа.

Данный режим также позволяет рассредоточить работников в помещениях, оптимизировать нагрузку на работников, исключить риски ухода на карантин целых трудовых коллективов в случае инфицирования кого-либо из работников. Его целесообразно применять также 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 не обусловленную 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 договора 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.

4. Кроме того, с учетом 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 субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления с учетом 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.