

Тема:

" Новые обязанности работодателей "



Вопрос 1. Новые обязанности работодателей»

Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 178, 180
- ГК РФ, статья 61
- КоАП РФ, статьи 5.27, 19.7
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"
- Федеральный закон от 24.04.2020 N 136-ФЗ "О внесении изменений в статьи 2 и 11 Федерального закона "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования"
- Федеральный закон от 01.04.2020 N 104-ФЗ "Об особенностях исчисления пособий по временной нетрудоспособности и осуществления ежемесячных выплат в связи с рождением (усыновлением) первого или второго ребенка"
- Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"
- Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования"
- Постановление Правительства РФ от 26.04.2020 N 590 "Об особенностях порядка и сроках представления страхователями в территориальные органы пенсионного фонда Российской Федерации сведений о трудовой деятельности зарегистрированных лиц"
- Постановление Правительства РФ от 12.04.2020 N 486 "Об утверждении Временных правил представления работодателями информации о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем..."
- Постановление Правительства РФ от 08.04.2020 N 460 "Об утверждении Временных правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и в качестве безработных, а также осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными"
- Постановление Правительства РФ от 03.04.2020 N 438 "Об особенностях осуществления в 2020 году государственного контроля (надзора), муниципального контроля и о внесении изменения в пункт 7 Правил подготовки органами государственного контроля (надзора) и органами муниципального контроля ежегодных планов проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей"
- Постановление Правительства РФ от 01.04.2020 N 402 "Об утверждении Временных правил оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина застрахованным лицам в возрасте 65 лет и старше"
- Постановление Правительства РФ от 18.03.2020 N 294 "Об утверждении Временных правил оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина"
- Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных
- Приказ ФСС РФ от 24.11.2017 N 579 "Об утверждении форм реестров сведений, необходимых для назначения и выплаты соответствующего вида пособия, и порядков их заполнения"
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 N 347н "Об утверждении формы бланка листка нетрудоспособности"
- Письмо Минтруда России от 23.04.2020 N 14-2/10/П-3710
- Письмо Минтруда России от 09.04.2020 N 14-2/В-393
- Письмо Минтруда России от 27.03.2020 N 14-4/10/П-2741
- Письмо Минтруда России от 26.03.2020 N 14-4/10/П-2696
- Письмо Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5
- Письмо ПФ РФ от 17.04.2020 N НП-08-24/8051
- Письмо ПФ РФ от 28.12.2016 N 08-19/19045



- Письмо Роспотребнадзора от 20.04.2020 N 02/7376-2020-24

Выдержки из нормативных документов

СРОКИ СДАЧИ СЗВ-ТД В 2020 Г.

Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования"

Статья 2

2. Правительство Российской Федерации в 2020 году вправе устанавливать особенности порядка и сроки представления страхователями до 31 декабря 2020 года (включительно) в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведений о трудовой деятельности зарегистрированных лиц.

Постановление Правительства РФ от 08.04.2020 N 460 "Об утверждении Временных правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и в качестве безработных, а также осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными"

6. Работодатель по форме, утвержденной Пенсионным фондом Российской Федерации, представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации информацию в случаях приема на работу и увольнения гражданина не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа (распоряжения), а также иных решений или документов, подтверждающих оформление трудовых отношений.

Постановление Правительства РФ от 26.04.2020 N 590 "Об особенностях порядка и сроках представления страхователями в территориальные органы пенсионного фонда Российской Федерации сведений о трудовой деятельности зарегистрированных лиц"

1. Установить, что страхователь представляет в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о работающих у него зарегистрированных лицах, предусмотренные пунктом 2.4 статьи 11 Федерального закона "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования", в порядке, определенном абзацами первым и вторым пункта 2.6 статьи 11 указанного Федерального закона:

а) в случаях приема на работу и увольнения зарегистрированного лица с 1 апреля 2020 г. до дня вступления в силу настоящего постановления - не позднее рабочего дня, следующего за днем вступления в силу настоящего постановления;

б) в случаях перевода на другую постоянную работу и подачи зарегистрированным лицом заявления о продолжении ведения страхователем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации либо о предоставлении страхователем ему сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации - не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором имели место перевод на другую постоянную работу или подача соответствующего заявления;

в) в случаях приема на работу и увольнения зарегистрированного лица - не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа (распоряжения), иных решений или документов, подтверждающих оформление трудовых отношений.

Федеральный закон от 24.04.2020 N 136-ФЗ "О внесении изменений в статьи 2 и 11 Федерального закона "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования"

Статья 2

1. Настоящий Федеральный закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

2. Действие положений пункта 2 статьи 2 Федерального закона от 1 апреля 1996 года N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2020 года.

Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования"

Статья 11

2.2. Страхователь ежемесячно не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом - месяцем, представляет о каждом работающем у него застрахованном лице (включая лиц, заключивших договоры гражданско-правового характера, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг, договоры авторского заказа, договоры об отчуждении исключительного права на произведения науки, литературы, искусства, издательские лицензионные договоры, лицензионные договоры о предоставлении права использования произведения науки, литературы, искусства, в том числе договоры о передаче полномочий по управлению правами, заключенные с организацией по управлению правами на коллективной основе) следующие сведения:

- 1) страховой номер индивидуального лицевого счета;
- 2) фамилию, имя и отчество;
- 3) идентификационный номер налогоплательщика (при наличии у страхователя данных об идентификационном номере налогоплательщика застрахованного лица).

Письмо ПФ РФ от 28.12.2016 N 08-19/19045

В соответствии со статьей 193 Гражданского кодекса Российской Федерации если последний день срока приходится на нерабочий день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий.

Таким образом, так как срок представления отчетности по форме СЗВ-М за декабрь 2016 года выпадает на выходной (15.01.2017), то последний день срока считается следующий за ним рабочий - 16.01.2017.

Письмо ПФ РФ от 17.04.2020 N НП-08-24/8051

При этом общепризнанным принципом привлечения к ответственности во всех отраслях права служит наличие вины как элемента субъективной стороны состава правонарушения (пункт 2 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 18 января 2019 г. N 5-П).

Из указанных положений постановлений Конституционного Суда Российской Федерации следует, что любая санкция должна применяться с учетом ряда принципов: виновность и противоправность деяния, соразмерность наказания, презумпция невиновности.

Учитывая изложенное, полагаем возможным не привлекать страхователей к ответственности, предусмотренной статьей 17 Закона N 27-ФЗ, за нарушение срока представления сведений индивидуального (персонифицированного) учета за отчетный период - март 2020 года.

ОТЧЕТНОСТЬ ДЛЯ ЦЕНТРОВ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ (ЦЗН) ДО КОНЦА ГОДА

Постановление Правительства РФ от 12.04.2020 N 486 "Об утверждении Временных правил представления работодателями информации о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем..."

3. Информация о высвобождении размещается работодателями в подсистеме "Личный кабинет работодателя" системы в соответствии с перечнем информации о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров, а также иных сведений о занятости, утверждаемым Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

5. Информация о высвобождении размещается работодателями в подсистеме "Личный кабинет работодателя" системы не позднее рабочего дня, следующего за днем изменения сведений, включенных в такую информацию.

Статья 19.7 КоАП РФ

Непредставление или несвоевременное представление в государственный орган (должностному лицу) [...] сведений (информации), представление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления этим органом (должностным лицом) его законной деятельности [...]

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от ста до трехсот рублей; на должностных лиц - от трехсот до пятисот рублей; на юридических лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей.



ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИИ ОЧНОЙ РАБОТЫ

Письмо Роспотребнадзора от 20.04.2020 N 02/7376-2020-24

Преимущественно сотрудники должны быть переведены на дистанционную форму работы, с соблюдением режима самоизоляции. В том числе, временному отстранению от работы или переводу на дистанционную форму работы подлежат лица из групп риска, к которым относятся лица старше 65 лет, а также имеющие хронические заболевания, сниженный иммунитет, беременные женщины.

4.5. В целях обеспечения соблюдения гражданами социального дистанцирования не рекомендуется допускать превышения предельного количества лиц, которые могут одновременно находиться в одном помещении:

- до 50 кв. м - не более 5 человек;
- до 100 кв. м - не более 10 человек;
- до 200 кв. м - не более 25 человек;
- свыше 200 кв. м - не более 50 человек.

4.6. В местах, где возможно скопление людей (производственные помещения, столовые и др.), рекомендуется обеспечить соблюдение дистанции между гражданами не менее полутора метров; рекомендуется нанести соответствующую сигнальную разметку.

4.7. Организация опроса и осмотров работников на признаки респираторных заболеваний, с термометрией в течение рабочего дня (рекомендуемая периодичность 1 раз в 4 часа).

4.8. Проведение ежедневной (ежесменной) влажной уборки производственных, служебных помещений и мест общественного пользования (комнаты приема пищи, отдыха, туалетных комнат) с применением дезинфицирующих средств вирулицидного действия. Дезинфекция с кратностью обработки каждые 2 - 4 часа всех контактных поверхностей: дверных ручек, выключателей, поручней, перил, поверхностей столов, спинок стульев, оргтехники.

4.9. Применение в помещениях с постоянным нахождением работников бактерицидных облучателей воздуха рециркуляторного типа. Определение количества облучателей из расчета на объем помещений, а также режима их работы, должно быть определено в соответствии с инструкциями к данным установкам.

Регулярное проветривание (каждые 2 часа) рабочих помещений.

4.10. Обеспечение работников на рабочих местах запасом одноразовых масок (исходя из продолжительности рабочей смены и смены масок не реже 1 раза в 3 часа), а также дезинфицирующих салфеток, кожных антисептиков для обработки рук, дезинфицирующих средств, перчаток.

КАК ЗАКОННО ПЕРЕВЕСТИ ПЕРСОНАЛ НА УДАЛЕННУЮ РАБОТУ

Письмо Минтруда России от 27.03.2020 N 14-4/10/П-2741

3. Работники, осуществляющие удаленный режим работы, по согласованию с работодателем имеют право на его продолжение в период действия Указа с обязательным соблюдением требований Минздрава России и Роспотребнадзора по профилактике новой коронавирусной инфекции.

В период действия Указа изменения в части перехода на удаленный режим работы могут оформляться путем обмена электронными образами документов при необходимости с последующим их оформлением в установленном порядке.

Письмо Минтруда России от 23.04.2020 N 14-2/10/П-3710

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. [...]



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.

Письмо Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5

21. Как оформить временный перевод работника на удаленный труд?

Начнем с того, кому из работников можно предложить временно перейти на удаленный труд. Под удаленным трудом следует понимать перевод на дистанционную работу. Это могут быть категории граждан, как рекомендованные нормативными актами регионов, например, беременные женщины, работники достигшие пенсионного возраста, так и определяемые работодателем с учетом возможностей осуществления дистанционной работы.

Что нужно сделать, чтобы отправить сотрудников на дистанционный труд?

Для этого заключите небольшое дополнительное соглашение к действующему трудовому договору и издайте приказ произвольной формы о временном направлении на дистанционный труд. [...]

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ СОГЛАСЕН НА УДАЛЁНКУ ИЛИ ОНА НЕВОЗМОЖНА ПО ХАРАКТЕРУ РАБОТЫ

Письмо Минтруда России от 23.04.2020 N 14-2/10/П-3710

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 (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.

Письмо Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5

3. Отпуск в период действия Указа

Ответ.

В соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 N 206 и от 02.04.2020 N 239 с 30 марта по 30 апреля 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Сообщаем, что 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 имеет право предоставить отпуск.



19. Как направить работника в отпуск в период угрозы распространения коронавируса?

Работник вправе уйти в очередной оплачиваемый отпуск согласно графику отпусков.

Если возникает необходимость переноса отпуска, инициатором переноса может быть как работодатель, так и сотрудник. При переносе отпуска по инициативе сотрудника требуется заявление сотрудника в произвольной форме. На заявлении может быть согласующая подпись непосредственного руководителя, руководителя структурного подразделения (отдела, цеха и т.п.), а также резолюция организации.

Перенос оформляется приказом, с которым нужно ознакомить сотрудника.

Если перенос осуществляется по инициативе работодателя, требуется письменное согласие работника, которое может быть выражено также в заявлении.

20. Как предоставляется отпуск без сохранения заработной платы?

Работодатель не вправе по своей инициативе отправить работников в отпуск без сохранения зарплаты. Такой отпуск возможен только по просьбе самих работников по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Чтобы его предоставить, сотрудник должен подать письменное заявление. При этом недопустимо оказывать на работника давление.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

5. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (части первая и вторая статьи 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (часть вторая статьи 390 ТК РФ), так как Кодекс не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.[...]

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ РАБОТНИК НЕ СОГЛАСЕН НА УДАЛЁНКУ

Письмо Минтруда России от 23.04.2020 N 14-2/10/П-3710

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.

Письмо Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5

21. Как оформить временный перевод работника на удаленный труд?

Начнем с того, кому из работников можно предложить временно перейти на удаленный труд. Под удаленным трудом следует понимать перевод на дистанционную работу. Это могут быть категории граждан, как рекомендованные нормативными актами регионов, например, беременные женщины, работники достигшие пенсионного возраста, так и определяемые работодателем с учетом возможностей осуществления дистанционной работы.

Что нужно сделать, чтобы отправить сотрудников на дистанционный труд?

Для этого заключите небольшое дополнительное соглашение к действующему трудовому договору и издайте приказ произвольной формы о временном направлении на дистанционный труд.

Направление работника на дистанционный труд - это изменение условий трудового договора. Однако, если он согласен работать в таких условиях и подпишет дополнительное соглашение, он может сразу приступить к работе в таком режиме.

При этом следует создать необходимые условия для такой работы - возможность выполнять задания и поручения работодателя, связываться с компанией, а также возможность контроля.

Условия оплаты труда сохраняются при сохранении продолжительности рабочего времени и норм труда.

Если инициатором дистанционного режима выступит сотрудник, то ему достаточно написать заявление с просьбой о переводе.

Если инициатором выступает работодатель, необходимо согласие работника.

Если невозможно перевести работников на дистанционный режим, следует рассмотреть вопрос о предоставлении работникам отпусков, в том числе неиспользованных за прошлый год.

ЧТО БУДЕТ ЗА ПРОДОЛЖЕНИЕ РАБОТЫ В НЕРАБОЧИЕ ДНИ

Статья 5.27 КоАП РФ

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Письмо Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5

5. Штрафные санкции за невыполнение Указа

Ответ.

Несоблюдение Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 N 206 и от 02.04.2020 N 239, в частности, продолжение работы в нерабочие дни, может нарушать как трудовое законодательство, так и уголовное и административное.

В случае принуждения работника организации, не относящейся к категориям, которые должны работать на этой неделе, исполнять трудовые обязанности под угрозой сокращения заработной платы или увольнения - необходимо сообщить в инспекцию труда.

На основании поступающей информации работодателю незамедлительно направляется предостережение о недопущении нарушения, а также проводится проверка трудовой инспекции. В случае подтверждения данных фактов, применяются меры инспекторского реагирования, работодателю выдается предписание с требованием устранить нарушения. Неустранение нарушения чревато штрафом для должностных лиц от 1 до 20 тыс. руб., для индивидуальных предпринимателей от 1 до 5 тыс. руб., для юридических лиц от 30 до 50 тыс. руб.

Права работника восстанавливаются, работодатель привлекается к ответственности.

Сообщить о фактах нарушения можно в инспекцию труда в своем регионе, а также через сервис "Коронавирус: горячая линия" на портале "Онлайнинспекция.рф".

Обращаем внимание, что если сотрудники компании работают удаленно, то в таком случае продолжать трудовую деятельность можно.

Постановление Правительства РФ от 03.04.2020 N 438 "Об особенностях осуществления в 2020 году государственного контроля (надзора), муниципального контроля и о внесении изменения в пункт 7 Правил подготовки органами государственного контроля (надзора) и органами муниципального контроля ежегодных планов проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей"

2. Установить, что в 2020 году при осуществлении государственного контроля (надзора) в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, не указанных в пункте 1 настоящего постановления, проводятся только:

а) внеплановые проверки, указанные в пункте 1 настоящего постановления;

б) плановые проверки юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, деятельность и (или) используемые производственные объекты которых отнесены к категории чрезвычайно высокого или высокого риска.



КАК ОПЛАТИТЬ НЕРАБОЧИЕ ДНИ

Письмо Минтруда России от 26.03.2020 N 14-4/10/П-2696

1. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. N 206 "Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней" (далее - Указ) с 30 марта по 3 апреля 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Таким образом, наличие в календарном месяце (март, апрель 2020 года) нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам.

В этих целях работникам, оплачиваемым сдельно, за указанные нерабочие дни выплачивается соответствующее вознаграждение, определяемое локальным нормативным актом работодателя. Суммы расходов на эти цели относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Письмо Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5

2. Как будет производиться оплата труда за нерабочие дни, может ли работодатель уменьшить з/п, либо оклад?

Ответ.

Указами установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы. Таким образом, наличие в календарном месяце (март, апрель 2020 года) нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам.

В этих целях работникам, оплачиваемым сдельно, за указанные нерабочие дни выплачивается соответствующее вознаграждение, определяемое локальным нормативным актом работодателя. Суммы расходов на эти цели относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Работникам организаций, на которые не распространяется действие указов, оплата производится в обычном, а не повышенном размере, так как нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням.

Повышенная оплата работающим может быть установлена работодателем самостоятельно.

2.1. Прошу разъяснить ситуацию с заработной платой россиян, которая, в соответствии с указом Президента РФ должна быть сохранена за нерабочие дни. Подразумевается ли под термином "зарплата" оклад, либо вся сумма, которую обычно получает человек.

Ответ.

Заработная плата устанавливается трудовым договором между сотрудником и работодателем. Под заработной платой как правило подразумевается должностной оклад, компенсационные надбавки и стимулирующие выплаты, если таковые установлены на предприятии. Таким образом, в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации о нерабочих днях сотрудники должны получить именно заработную плату, предусмотренную трудовым договором.

Размер оплаты 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).

4. Как вести табель в период действия Указа

Ответ.

Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 N 206 и от 02.04.2020 N 239 с 30 марта по 30 апреля 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Таким образом, наличие в календарном месяце (март, апрель 2020 года) нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам.

С 1 января 2013 г. согласно Федеральному закону от 6 декабря 2011 г. N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" унифицированные формы по учету труда и его оплаты, утвержденные Постановлением Госкомстата России N 1, не являются обязательными к применению. Работодатели самостоятельно могут установить код для отражения в табеле учета рабочего времени указанный период, учитывая, что он является оплачиваемым.

НАДО ЛИ ПЛАТИТЬ ПРЕМИЮ НЕРАБОТАВШИМ

Письмо Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5

2.1. Прошу разъяснить ситуацию с заработной платой россиян, которая, в соответствии с указом Президента РФ должна быть сохранена за нерабочие дни. Подразумевается ли под термином "зарплата" оклад, либо вся сумма, которую обычно получает человек.

Ответ.

Заработная плата устанавливается трудовым договором между сотрудником и работодателем. Под заработной платой как правило подразумевается должностной оклад, компенсационные надбавки и стимулирующие выплаты, если таковые установлены на предприятии. Таким образом, в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации о нерабочих днях сотрудники должны получить именно заработную плату, предусмотренную трудовым договором.

Размер оплаты 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).

14. Может ли работодатель отменить премии и процентный оклад (например, от продаж), ссылаясь на форс-мажор?

Порядок и размеры стимулирующих выплат - премий, доплат - должны быть установлены системой оплаты труда и локальными актами работодателя. Работодатели должны руководствоваться этими правилами.

В КАКОЙ СРОК ОПЛАТИТЬ НЕРАБОЧИЕ ДНИ

Письмо Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5

2.2. В какие сроки выплачивать работникам заработную плату в период до 30 апреля?

Ответ.

Сроки выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Выплата заработной платы в организациях, не работающих в связи с мерами по предупреждению эпидемии, организуется работодателем с учетом необходимости выполнения требований Минздрава России, Роспотребнадзора, органов государственной власти субъектов Российской Федерации по предупреждению эпидемии.

Работодателям следует иметь в виду, что невыплата в установленные сроки начисленной заработной платы работникам влечет материальную, административную и уголовную ответственность. Это следует учитывать при определении действий организации в складывающихся условиях.

В целях снижения рисков накопления задолженности по заработной плате при сохранении занятости в этот период следует обеспечить взаимодействие с органами власти субъектов Российской Федерации по участию в программах дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, а также мер поддержки экономики, доходов населения.

ОТПУСК И НЕРАБОЧИЕ ДНИ

Письмо Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5

3. Отпуск в период действия Указа

Ответ.

В соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 N 206 и от 02.04.2020 N 239 с 30 марта по 30 апреля 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Сообщаем, что 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 имеет право предоставить отпуск.

20. Как предоставляется отпуск без сохранения заработной платы?

Работодатель не вправе по своей инициативе отправить работников в отпуск без сохранения заработной платы. Такой отпуск возможен только по просьбе самих работников по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Чтобы его предоставить, сотрудник должен подать письменное заявление. При этом недопустимо оказывать на работника давление.

26. Отпуск в период действия Указа

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2020 г. N 239 до 30 апреля 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Сообщаем, что если работник находится в отпуске в период с 2 апреля по 30 апреля 2020 г., то отпуск на эти дни не продлевается.



УВОЛЬНЕНИЕ ВО ВРЕМЯ НЕРАБОЧИХ ДНЕЙ

Статья 61 ГК РФ

1. Ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода в порядке универсального правопреемства его прав и обязанностей к другим лицам.
2. Юридическое лицо ликвидируется по решению его учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительным документом, в том числе в связи с истечением срока, на который создано юридическое лицо, с достижением цели, ради которой оно создано.

Статья 178 ТК РФ

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Статья 180 ТК РФ

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Письмо Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5

6. Можно ли уволить в период действия Указа и как оформлять

Ответ.

В организациях, на которые распространяется режим нерабочих дней, и работники не работают, оформление прекращения трудовых отношений в этот период также не осуществляется.

Вопросы, связанные с увольнением, решаются индивидуально с учетом необходимости выполнения требований Минздрава России, Роспотребнадзора, органов государственной власти субъектов Российской Федерации по предупреждению эпидемии.

Если речь идет о ликвидации организации, то она сопровождается целым рядом обязательных процедур: начиная от уведомления работников и возвращения трудовых книжек до закрытия юридического лица. Осуществление полного комплекса этих процедур в короткий срок невозможно, поэтому закрытие или ликвидация предприятия в нерабочие дни осуществлена быть не может.

7. Вопрос: Можно ли закрыть предприятие в нерабочие дни, отправить в простой или уволить сотрудников, если предприятие не функционирует в дни, объявленные нерабочими?

Закрытие - то есть ликвидация предприятия - предполагает принятие работодателем ряда решений и оформления ряда документов. Издаётся приказ о ликвидации. После этого работники должны быть письменно и персонально уведомлены о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией не позднее, чем за два месяца до увольнения. Однако уведомить о ликвидации можно только находящихся на работе сотрудников. Уведомить сотрудников, которые не работают, невозможно. Таким образом, начать ликвидацию в течение нерабочего месяца невозможно.

В части объявления простоя Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 N 206 и от 02.04.2020 N 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.

В период действия Указа о нерабочих днях для неработающих сотрудников расторжение трудовых договоров возможно только по инициативе работника (по собственному желанию), если работодатель готов принять это заявление (например, отдел кадров работает удаленно), по соглашению сторон, а также в связи с истечением в этот период срочных трудовых договоров.

25. Что делать в том случае, если работодатель предлагает "по хорошему" написать заявление на увольнение по собственному желанию, мотивируя это тем, что он не сможет выплачивать зарплату без выполнения нормы работы в период "нерабочих дней"?

Любое увольнение можно назвать "увольнением по статье".

Основания для расторжения трудового договора перечислены в ст. 77 - 84 ТК РФ.

При этом важно отметить, что увольнение по собственному желанию возможно лишь по собственному волеизъявлению работника посредством написания заявления на увольнение.

Факт написания заявления на увольнение по понуждению работодателя может быть рассмотрен судом и на работника возлагается обязанность доказать факт такого понуждения.

Напоминаем, что по вопросам увольнения в соответствии со ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы.

Для справки инспектору

- Пленумом ВС РФ в Постановлении N 2 от 17.03.2004 года указано, что по собственному желанию невозможно заставить уволиться. Работник вправе написать заявление с просьбой о расторжении трудовых отношений, и работодатель удовлетворяет просьбу, если уход действительно - решение человека.

- В случае написания заявления по собственному желанию по принуждению, человек вправе обратиться в суд с требованием признать увольнение незаконным, поскольку решение принималось в условиях оказания давления. Если в процессе судебного разбирательства начальство сообщит, что не знача об отсутствии намерений увольняться, такая позиция ведет к восстановлению на работе и выплатой денег за весь пропущенный период.

- Соблюдение трудовой дисциплины - требование не только к подчиненному. Иногда начальство готово идти на хитрость, искусственно создавая ситуации, при которых появляется повод к увольнению. Шантаж часто заключается в искусственном создании обстоятельств для прогула, нарушения дисциплины и внутренних регламентов компании. Уличая нарушителя, начальство предлагает уйти добровольно, чтобы не делать записи об увольнении по инициативе работодателя. Чтобы избежать неправомерных взысканий, наемному персоналу настойчиво рекомендуется принимать от руководства указания только в письменном виде. Это позволит доказать, что в нарушении трудового распорядка вины работника не было.

МИНИМАЛЬНОЕ ПОСОБИЕ – 12 130 РУБ. ДЛЯ ВСЕХ

Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"

Статья 16

1. В страховой стаж для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам (страховой стаж) включаются периоды работы застрахованного лица по трудовому договору, государственной гражданской или муниципальной службы, а также периоды иной деятельности, в течение которой гражданин подлежал обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Федеральный закон от 01.04.2020 N 104-ФЗ "Об особенностях исчисления пособий по временной нетрудоспособности и осуществления ежемесячных выплат в связи с рождением (усыновлением) первого или второго ребенка"

Статья 1

Установить, что пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые застрахованным лицам за периоды нетрудоспособности, приходящиеся на период с 1 апреля по 31 декабря 2020 года включительно, исчисляются с учетом следующих особенностей:

1) если пособие по временной нетрудоспособности, исчисленное в соответствии с положениями Федерального закона от 29 декабря 2006 года N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством", в расчете за полный календарный месяц ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу в размере, исчисляемом исходя из минимального размера оплаты труда, в расчете за полный календарный месяц;

ПОСОБИЕ ПО КАРАНТИНУ НА 14 ДНЕЙ ДЛЯ РАБОТНИКОВ, ВЕРНУВШИХСЯ ИЗ-ЗА ГРАНИЦЫ, И ИХ РОДСТВЕННИКОВ

Постановление Правительства РФ от 18.03.2020 N 294 "Об утверждении Временных правил оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина"

"Об утверждении Временных правил оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина"

6. Для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности застрахованное лицо направляет заявление о выдаче электронного листка нетрудоспособности, а также иные документы (сведения), указанные в пункте 7 настоящих Временных правил, посредством личного кабинета застрахованного лица, доступ к которому обеспечивается посредством единой системы идентификации и аутентификации.

Заявление о выдаче электронного листка нетрудоспособности может быть подано лицом, зарегистрированным в единой системе идентификации и аутентификации, за другое застрахованное лицо, не зарегистрированное в указанной системе, с его согласия.

В заявлении о выдаче электронного листка нетрудоспособности указываются:

фамилия, имя, отчество (при наличии);

дата рождения;

адрес места жительства (места пребывания);

страховой номер индивидуального лицевого счета в системе обязательного пенсионного страхования;

номер полиса обязательного медицинского страхования;

номер и дата выдачи паспорта гражданина Российской Федерации, удостоверяющего личность гражданина Российской Федерации за пределами Российской Федерации;

сведения о согласии совместно проживающего лица, не зарегистрированного в единой системе идентификации и аутентификации, на подачу заявления о выдаче электронного листка нетрудоспособности от его имени;

иные сведения, необходимые для подтверждения факта совместного проживания.

14. Страхователь в течение 2 рабочих дней со дня получения запроса от Фонда или сообщения застрахованным лицом номера сформированного ему электронного листка нетрудоспособности представляет в территориальный орган Фонда документы (сведения), необходимые для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности [...]

Приказ ФСС РФ от 24.11.2017 N 579 "Об утверждении форм реестров сведений, необходимых для назначения и выплаты соответствующего вида пособия, и порядков их заполнения"

1. Утвердить:

форму Реестра сведений, необходимых для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, согласно приложению N 1;

ПОСОБИЕ ПО КАРАНТИНУ, ДЛЯ РАБОТНИКОВ 65 ЛЕТ И СТАРШЕ

Постановление Правительства РФ от 01.04.2020 N 402 "Об утверждении Временных правил оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина застрахованным лицам в возрасте 65 лет и старше"

8. Уполномоченная медицинская организация не позднее следующего рабочего дня после получения информации от Фонда принимает решение о выдаче (формировании) электронных листков нетрудоспособности застрахованным лицам, данные о которых поступили в уполномоченную медицинскую организацию в соответствии с пунктом 7 настоящих Временных правил, с кодом "03":



- единовременно на 14 календарных дней с 6 по 19 апреля 2020 г.;
- единовременно на 11 календарных дней с 20 по 30 апреля 2020 г.
- единовременно на 18 календарных дней с 12 по 29 мая 2020 г.
- единовременно на 11 календарных дней с 1 по 11 июня 2020 г.;
- единовременно на период с 15 июня 2020 г. до окончания срока соблюдения режима самоизоляции лицами в возрасте 65 лет и старше, определенного решением о продлении срока действия ограничительных мер, указанным в пункте 2(1) настоящих Временных правил.
9. Назначение и выплата пособия по временной нетрудоспособности осуществляется территориальными органами Фонда по месту регистрации страхователя.
10. Фонд осуществляет назначение и выплату пособий по временной нетрудоспособности единовременно за весь период временной нетрудоспособности в течение 7 календарных дней со дня формирования электронного листка нетрудоспособности.
11. В случае несоблюдения режима самоизоляции застрахованные лица возмещают Фонду причиненный ущерб в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Приказ ФСС РФ от 24.11.2017 N 579 "Об утверждении форм реестров сведений, необходимых для назначения и выплаты соответствующего вида пособия, и порядков их заполнения"

1. Утвердить:

форму Реестра сведений, необходимых для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, согласно приложению N 1;

ПОСОБИЯ ПО ВРЕМЕННЫМ ПРАВИЛАМ В УЧЕТЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных ТАБЕЛЬ учета рабочего времени и расчета оплаты труда"

УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ

Временная нетрудоспособность без назначения пособия в случаях, предусмотренных законодательством

| | | |
|--|---|----|
| | | |
| | T | 20 |

Постановление Правительства РФ от 18.03.2020 N 294 "Об утверждении Временных правил оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина"

10. Назначение и выплата пособия по временной нетрудоспособности в случае карантина осуществляются территориальными органами Фонда по месту регистрации страхователя.

Постановление Правительства РФ от 01.04.2020 N 402 "Об утверждении Временных правил оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина застрахованным лицам в возрасте 65 лет и старше"

9. Назначение и выплата пособия по временной нетрудоспособности осуществляется территориальными органами Фонда по месту регистрации страхователя.

ПОСОБИЕ ПО КАРАНТИНУ ИЛИ БОЛЕЗНИ В ОСТАЛЬНЫХ СЛУЧАЯХ

Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"

Статья 15

1. Страхователь назначает пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком в течение 10 календарных дней со дня обращения застрахованного лица за его получением с необходимыми документами. Выплата пособий осуществляется страхователем в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.



Выводы по вопросу:

1. 27.04.2020 вступили в силу поправки, согласно которым при приёме или увольнении работника СЗВ-ТД на него надо подать:
 - если событие произошло с 1 по 27 апреля – не позднее 28 апреля;
 - если после 27 апреля – не позднее рабочего дня, следующего за днём события.
2. С 13.04.2020 работодатели должны размещать на портале "Работа в России" сведения о:
 - ликвидации организации;
 - сокращении численности или штата;
 - возможном расторжении трудовых договоров;
 - иных мероприятиях, влияющих на занятость.Если сведения изменятся, то нужно будет исправить их на портале не позднее следующего рабочего дня.
3. По мнению Минтруда, перевод на удалённую работу не требует согласия сотрудника, и оформляется приказом, с которым нужно лишь ознакомить человека под роспись. Однако позиция Минтруда небезупречна. Находящийся в его подчинении Роструд полагает, что удалённая работа = дистанционная, и для перевода нужно допсоглашение к договору.
4. За неправомерную работу в нерабочие дни работодателя может наказать трудинспекция. А это предупреждение либо штраф:
 - ИП – 1 - 5 тыс. руб.;
 - организации – 30 - 50 тыс. руб., ее руководителю - 1 - 5 тыс. руб.
5. В обычные сроки, в которые выдается обычная зарплата, нужно оплатить нерабочие дни так:
 - людям на окладе – полный оклад;
 - сотрудникам с суммированным учетом рабочего времени – можно, например, посчитать среднемесячное количество отработанных часов и оплатить их;
 - сдельщикам можно заплатить так, словно в каждый из нерабочих дней сдельщик выполнил норму.Решение о порядке оплаты в двух последних случаях нужно закрепить, например, в приказе руководителя.
6. Необходимо выплачивать всему персоналу деньги в те же даты, по которым платите обычную зарплату. Трудится человек в нерабочие дни или отдыхает, значения не имеет.
7. Если нерабочие дни полностью или частично совпали с оплачиваемым отпуском работника, то человек должен выйти в изначально оговоренный день. А если фирма не функционирует, то следует остаться дома и получать оплату за нерабочие дни. Отпускные пересчитывать не нужно, дни отпуска в будущем не добавлять.
8. Если в нерабочие дни человек отдыхал, чиновники считают, что уволить его можно только на таких условиях:
 - сотрудник без откровенного давления с вашей стороны уходит по собственному желанию или соглашению сторон. Ещё вариант - он работал по срочному трудовому договору, который завершился;
 - специалист по кадрам и руководитель фирмы (ИП) продолжает трудиться в нерабочие дни очно или удалённо.Иначе сотрудника разрешено уволить только после окончания нерабочих дней. В том числе через сокращение.
9. С 1 апреля и до конца 2020 г. нужно платить за дни болезни или карантина, начавшихся с указанной даты:

- в месяце с 30 днями - минимум 404,33 руб. в день;
 - в месяце с 31 днём – 391,29 руб.
10. Проследите, чтобы учетная программа не сделала проводки по назначению пособий на карантин для работников старше 65 лет или вернувшихся из-за границы (их родственников). Ведь деньги людям напрямую платит ФСС, работодатель в этом никак не задействован.
 11. Предупредите «самоизолированных» на карантин работников: за выход из дома можно лишиться пособия и его придется вернуть ФСС.
 12. Если работнику выдали листок нетрудоспособности по обычным правилам, то пособие следует назначать и оплачивать по-старому, а именно:
 - листок по заболеванию либо травме с кодом «01» - первые три календарных дня за ваш счет, остальное – за счет ФСС;
 - листок на карантин с кодом «03» - полностью за счет ФСС.