|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| **Астраханская областная организация Профсоюза**  **работников народного образования и науки РФ**    **ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ**  **апрель 2020 г.** | | |

**Коронавирус. Ответы на вопросы.**

**Вопрос:** *В субъекте РФ был введен режим повышенной готовности в связи с распространением коронавирусной инфекции по всему миру. Является ли это чрезвычайным обстоятельством, позволяющим привлекать работников к сверхурочной работе, работе в выходные или нерабочие праздничные дни без их согласия?*

**Ответ:**

Распространение коронавирусной инфекции, в связи с которым введён режим повышенной готовности, позволяет привлекать работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени при производстве:

- общественно необходимых работ по устранению этого непредвиденного обстоятельства, если оно нарушает нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи(п. 2  ч. 2 ст. 99 ТК РФ),

- неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (п. 3  ч. 2 ст. 99 ТК РФ).

В некоторых субъектах Российской Федерации введение режима повышенной готовности в связи с распространением коронавирусной инфекции признано чрезвычайным обстоятельством, позволяющим привлекать работников к сверхурочной работе, работе в выходные или нерабочие праздничные дни без их согласия. Например, в п. 13 Указа Мэра Москвы № 12-УМ от 05.03.2020 (в редакции Указов № 20-УМ от 14.03.2020 и от 16.03.2020 № 21-УМ) указано, что распространение новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) является в сложившихся условиях чрезвычайным и непредотвратимым обстоятельством, повлекшим введение режима повышенной готовности в соответствии с Федеральным законом от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера».

**Правовое обоснование:**

Согласно ч. 1 ст. 99 ТК РФ сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником (ч. 2 ст. 99 ТК РФ).

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ч. 3 ст. 99 ТК РФ).

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 99 ТК РФ).

В соответствии с ч. 2 ст. 113 ТК РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ч. 3 ст. 113 ТК РФ).

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

**Вопрос:** *У работодателя отсутствует возможность перевести людей на дистанционную работу. Вправе ли работодатель предложить работникам изменить сроки предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и воспользоваться им в период пандемии коронавируса? Вправе ли работодатель предложить работникам воспользоваться отпуском без сохранения заработной платы в целях охраны своего здоровья?*

**Ответ:**

Работодатель вправе обратиться к работникам с предложением, изменить сроки предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, однако осуществить в одностороннем порядке изменение указанных сроков работодатель не вправе. Изменение сроков предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска возможно только по взаимному согласию работника и работодателя. Однако принуждать работников к использованию указанного отпуска работодатель не вправе.

Принуждать работников к отпускам без сохранения заработной платы работодатель не вправе. Но при наличии такого заявления работника, работодателю следует его удовлетворить.

**Правовое обоснование:**

Согласно ч. 1 ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (ч. 4 ст. 122 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ч. 2 ст. 123 ТК РФ).

Согласно ч. 1 ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

**Вопрос:** *Работодатель не имеет возможности перевести людей на дистанционную работу. На время пандемии коронавируса имеет ли право работодатель объявить простой?*

**Ответ:**

Да, имеет, но при условии, что будет иметь место фактическое приостановление деятельности какого-либо структурного подразделения или всей организации в целом.

**Правовое обоснование:**

Согласно ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

**Вопрос:** *Работодателем было принято решение в связи распространением коронавируса временно перевести работников на работу вне офиса. Какие документы следует оформить работодателю? Возможен ли временный перевод работников на удаленную работу? Сохраняются ли при этом для работников гарантии, предусмотренные ТК РФ, в том числе по заработной плате?*

**Ответ:**

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 удалённую работу должен решаться с учётом 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 удалённой 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 удалённой занятости при сохранении должностных обязанностей, которые возложены на сотрудника, должна остаться без изменений.

 Кроме того, Трудовым кодексом Российской Федерации 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".  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 Трудовым кодексом Российской Федерации.

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.

**Правовое обоснование:**

В случае принятия решения о переходе работника на удаленную работу, необходимо получить согласие работника. Переход должен быть оформлен локальным нормативным актом работодателя в форме приказа (распоряжения), издаваемого в соответствии со ст.8 ТК РФ, вносящим изменения в правила внутреннего трудового распорядка в отношении режима работы и места работы работника.

В соответствии с ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе (ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ), либо подписавшие соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору, т.к. согласно ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе изменение места и режима работы, допускается только по соглашению сторон трудового договора.

При переходе работников на удаленный режим работы или на дистанционную работу все гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, а также коллективными договорами и отраслевыми соглашениями, сохраняются в прежнем объеме.

**Вопрос:** *В связи с пандемией коронавируса региональное министерство издало распоряжение о приостановлении приема посетителей. Во исполнение требований распоряжения министерства, подведомственная организация (учреждение) издала соответствующий внутренний приказ о временном прекращении приема посетителей. Возможно ли сотрудникам подведомственной организации (учреждения) по согласованию с работодателем написать заявления на предоставление отпусков без сохранения заработной платы? Возможно ли сотрудникам подведомственной организации (учреждения) по согласованию с работодателем написать заявления на предоставление оплачиваемых отпусков?*

**Ответ:**

Работники вправе обратиться к работодателю с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы по разным причинам. Принуждать работников к использованию указанного отпуска, в т.ч. в условиях пандемии, работодатель не вправе.

Также работник вправе обратиться к работодателю с заявлением о предоставлении очередного отпуска вне графика отпусков, утверждённого на соответствующий период. Соответствующие решения принимаются по согласованию сторон трудового договора.

**Правовое обоснование:**

Согласно ч. 1 ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В соответствии с ч. 1 ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (ч. 2 ст. 3 ТК РФ).

Источник:

Федеральная служба по труду и занятости

Онлайнинспекция.рф