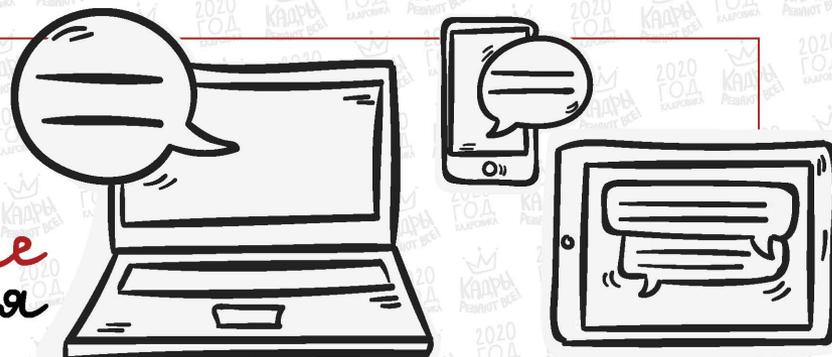




ИНСТИТУТ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КАДРОВИКА

ТЕМА

online
трансляция



КРИЗИС И КАДРЫ: ЧТО ПОМЕНЯТЬ В РАБОТЕ ИЗ-ЗА КОРОНАВИРУСА

ДАТА 03 АПРЕЛЯ 2020

Какие требования законодательства должна соблюдать каждая компания?

«Каждый имеет право на охрану здоровья»
Конституция РФ. Ст. 41.

Каждая организация обязана предоставлять
работнику данное право

Какие требования законодательства должна соблюдать каждая компания?

Статья 212 Трудового кодекса РФ

Работодатель обязан обеспечить (статья 212 Трудового кодекса РФ):

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты

предоставление федеральным органам исполнительной власти, ... органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, ... информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи

Какие требования законодательства должна соблюдать каждая компания?

Указ Президента РФ от 02 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»

- Установить с 04 по 30 апреля 2020 г. нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.
 - Компании-исключения:
 - а) непрерывно действующие организации;
 - б) медицинские и аптечные организации;
 - в) организации, обеспечивающие население продуктами питания и товарами первой необходимости;
 - г) организации, выполняющие неотложные работы в условиях чрезвычайных обстоятельств, в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения;
 - д) организации, осуществляющие неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы;
 - е) организации, предоставляющие финансовые услуги в части неотложных функций (в первую очередь услуги по расчетам и платежам);
 - ж) иные организации, определенные решениями высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки и особенностей распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в субъекте Российской Федерации.

Рекомендуемый перечень товаров первой необходимости утвержден распоряжением Правительства РФ от 27.03.2020 г. № 762-р

Санитарно-гигиеническая
маска

Антисептик для рук

Салфетки влажные

Салфетки сухие

Мыло туалетное

Мыло хозяйственное

Паста зубная

Щетка зубная

Бумага туалетная

Гигиенические прокладки

Стиральный порошок

Подгузники детские

Спички, коробок

Свечи

Пеленка для новорожденного

Шампунь детский

Крем от опрелостей детский

Бутылочка для кормления

Соска-пустышка

Бензин автомобильный

Дизельное топливо

Сжиженный природный газ

Зоотовары (включая корма для животных и ветеринарные препараты)

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ РЕГИОНОВ

Москва	Московская область	Санкт Петербург
<p>Указ Мэра Москвы от 5 марта 2020 г. N 12-УМ "О введении режима повышенной готовности" (в редакции от 02 апреля 2020 г.)</p>	<p>Постановление Губернатора Московской области от 12 марта 2020 г. №108 – ПГ "О введении в Московской области режима повышенной готовности для органов управления и сил Московской областной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций и некоторых мерах по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) на территории Московской области» (в редакции от 02 апреля 2020 г.)</p>	<p>Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13 марта 2020 года № 121 "О мерах по противодействию распространению в Санкт-Петербурге новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» (в редакции от 30 марта 2020 г.)</p>

Рекомендации Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 марта 2020 г. "Рекомендации работникам и работодателям в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. N 206 "Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней"

ВНИМАНИЕ!

Рекомендации Минтруда не являются нормативным правовым актом, соответственно, компании не обязаны их придерживаться.

РЕКОМЕНДАЦИЯ от Валентины Митрофановой!

Работодателям необходимо ознакомиться с соответствующим документом.

Общие требования к работодателю:

1. Информирование работников об угрозах.
2. Измерение температуры работников.
3. Отстранение работников от работы.
4. Обеспечение условий самоизоляции.
5. Предоставление информации в соответствующие органы.
 6. Проведение дезинфекции.
 7. Организация дистанционной работы.
 8. Ограничение командировок за рубеж.
9. Ограничение участия в мероприятиях, где присутствуют иностранные граждане.

**Набор конкретных требований зависит от содержания норм
регионального законодательства**

Как обеспечить требования законодательства? План мероприятий.

Шаг №1. Ознакомиться с требованиями федерального и регионального законодательства, так как требования в каждом субъекте могут иметь свои особенности

Шаг №2. Издать приказ по компании о введении особых мер с учетом региональных требований.

Шаг №3. Разработать внутренний регламент мероприятий в компании, назначить ответственных лиц, прописать перечень конкретных мероприятий, ознакомить работников с регламентом.

Шаг №4. Проинформировать работников о мерах предосторожности на работе, в быту, по дороге на работу, во время поездок к партнерам и т.д.

Шаг №5. Выполнять все установленные требования регионального законодательства.

Какие вопросы рекомендуется прописать в регламенте?

1. Описание общей ситуации.
2. Права и обязанности работодателя в данной ситуации.
3. Права и обязанности работника в данной ситуации.
4. Признаки заболевания.
5. Действия работников в случае наличия признаков заболевания.
6. Меры, предусмотренные законодательством региона.
7. Разъяснение терминов (самоизоляция, члены семьи, отстранение от работы, недопущение к работе и др.)
8. Порядок реализации мероприятий, установленных региональным законодательством в компании.
9. Случаи и порядок организации самоизоляции, оплата самоизоляции.
10. Порядок командирования работников и организации служебных поездок.

Какие вопросы рекомендуется прописать в регламенте?

11. Действия работника, вернувшегося из командировки.
12. Действия работника в случае, если он приехал, собирается в отпуск за границу сам или члены его семьи.
13. Ответственность работника за нарушение регламента.
14. Должностные лица внутри компании к которым можно обратиться за помощью или разъяснениями.
15. Порядок экстренного информирования работников сторон.
16. Должностные лица в компании ответственные за соблюдение отдельных вопросов регламента.

Приложение:

- Формы документов внутреннего информирования (при необходимости), например, форма извещения работника о самоизоляции и др.

ВВЕДЕНИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ

Дистанционная работа –
выполнение определенной трудовым договором трудовой функции
при соблюдении **ДВУХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ** условий:

Условие №1: работа осуществляется вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя,

Условие №2: для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, используются информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе сети "Интернет".

Обязан ли работодатель обеспечить возможность работникам работать дистанционно?



НЕТ,

если данное требование не установлено на государственном или региональном уровне в связи со сложившейся ситуацией.

СОВЕТ:

Обязательно изучите требование региональных актов,
принятых в связи со сложившейся ситуацией

Порядок оформления дистанционной работы:

Варианты

1. Заключение трудового договора на дистанционную работу (с работником принимаемым на работу впервые).
2. Оформление дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором прописывается условие об осуществлении работы дистанционно.

ВАЖНО:

дистанционная работа может быть установлена только по соглашению сторон, то есть и работник и работодатель должны быть согласны на организацию дистанционной работы

Можно ли на период самоизоляции оформить дистанционную работу?

ДА,

в случае если работник и работодатель достигнут соглашения об этом.

Принудительно требовать осуществлять работу дистанционно на период самоизоляции работника не может ни работник ни работодатель.

Что должно быть прописано в соглашении о дистанционной работе?

13 рекомендаций от Валентины Митрофановой.

1. Основание введения дистанционной работы.
2. Срок введения и порядок отмены дистанционной работы.
3. Обязанности работника, в случае их изменения.
4. Порядок установления режима работы, если работник находится не на территории работодателя, обязанности работника по исключению злоупотребления в связи с соответствующим режимом работы.
5. Порядок учета рабочего времени.
6. Порядок оплаты дистанционной работы.
7. Гарантии и компенсации, которые обязан обеспечить работодатель, при организации дистанционной работы.
8. Порядок взаимодействия с работником.
9. Порядок обеспечения работника оборудованием. Порядок компенсации расходов работнику, при использовании личного оборудования.
10. Порядок обеспечения защиты персональных данных при обмене информацией с работником, который находится дома.
11. Порядок обеспечения требований по охране труда для работников, работающих из дома.
12. Порядок обмена официальными документами с работником
13. Порядок обеспечения права работодателя в случае недобросовестной работы работника, который был переведен на дистанционную работу.

Преимущества и недостатки дистанционной работы

+	-
Для работодателя	
<ul style="list-style-type: none">• Не тратит денег на организацию рабочего места для работника• Соответственно снижается статья расходов на аренду помещения	<ul style="list-style-type: none">• Сложнее контролировать работника• Сложнее организовывать процесс оперативного принятия решений
Для работника	
<ul style="list-style-type: none">• Сам решает, где он будет работать• Не тратит время и деньги на дорогу от дома до работы и обратно	<ul style="list-style-type: none">• Нехватка обратной связи от руководителя• Может пострадать передача оперативной информации между подразделениями, работниками и руководством• Не у всех работников складывается благоприятная рабочая обстановка дома

ОПЛАТА ТРУДА В ПЕРИОД КРИЗИСА:

**ЧТО МОЖНО ДЕЛАТЬ ПО
ЗАКОНУ, А ЧТО
КАТЕГОРИЧЕСКИ НЕТ**

Область применения	Организации, которые продолжают работать	Организации, для которых устанавливаются нерабочие дни	
		Позиция компании: «Нерабочие дни – это выходные дни»	Позиция компании: «Нерабочие дни – не являются выходными»
	п.4. Указа Президента от 02.04.2020 №239	п.1. Указа Президента от 02.04.2020 №239	п.1. Указа Президента от 02.04.2020 №239
1	2	3	4
Содержание термина	Нет проблем с термином, так как в нерабочие дни компании продолжают работать	Ст. 106 Трудового кодекса РФ	отсутствует
Привлечение к работе в период с 04.04. по 30.04.2020	Работают по установленным графикам и режимам работы	Порядок привлечения согласно ст. 113 Трудового кодекса: письменное согласие и приказ о привлечение к работе	Работать не законно.

Область применения	Организации, которые продолжают работать	Организации, для которых устанавливаются нерабочие дни	
		Позиция компании: «Нерабочие дни – это выходные дни»	Позиция компании: «Нерабочие дни – не являются выходными»
	п.4. Указа Президента от 02.04.2020 №239	п.1. Указа Президента от 02.04.2020 №239	п.1. Указа Президента от 02.04.2020 №239
1	2	3	4
Оплата периода с 04.04. по 30.04.2020	Производится в обычном порядке согласно принятой в компании системе оплаты труда	Сохраняется заработная плата согласно п.1. указа Президента. Оплата согласно ст. 153 Трудового кодекса РФ в случае привлечения к работе в эти дни	Сохраняется заработная плата, так как работники не могут выполнять свои обязанности.
Какой код стоит в таблице учета рабочего времени	Я	ОВ или РВ в случае привлечения к работе в эти дни	Необходимо ввести свой код, так как в унифицированной форме табеля отсутствует код для обозначения «нерабочих дней»

Область применения	Организации, которые продолжают работать	Организации, для которых устанавливаются нерабочие дни	
		Позиция компании: «Нерабочие дни – это выходные дни»	Позиция компании: «Нерабочие дни – не являются выходными»
	п.4. Указа Президента от 02.04.2020 №239	п.1. Указа Президента от 02.04.2020 №239	п.1. Указа Президента от 02.04.2020 №239
1	2	3	4
Когда произвести выплату заработной платы, если дата приходится на период с 04.04. по 30.04.2020	В установленные в правилах внутреннего трудового распорядка и трудовых договорах даты	В последний рабочий день перед выходными – (при пятидневной рабочей неделе)	В установленные в правилах внутреннего трудового распорядка и трудовых договорах даты или раньше
Как производится оплата, если работник в период с 04.04. по 30.04.2020 не работает в связи с применением п.1. Указа Президента РФ	На данные организации не распространяется п.1. Указа Президента	Сохранение заработной платы	Сохранение заработной платы
Необходимость корректировки производственного календаря	Не корректируется	Норма снижается	Норма снижается

Область применения	Организации, которые продолжают работать	Организации, для которых устанавливаются нерабочие дни	
		Позиция компании: «Нерабочие дни – это выходные дни»	Позиция компании: «Нерабочие дни – не являются выходными»
	п.4. Указа Президента от 02.04.2020 №239	п.1. Указа Президента от 02.04.2020 №239	п.1. Указа Президента от 02.04.2020 №239
1	2	3	4
Оплата труда за период с 04.04. по 30.04.2020 при окладной системе оплаты труда	Исходя из оклада	По ст. 153 Трудового кодекса РФ – в двойном размере от оклада, в зависимости от того будет ли эта работа в пределах месячной нормы или за ее пределами.	Работа в этот период незаконна.
Оплата труда за период с 04.04. по 30.04.2020 при системе оплаты труда по часовым тарифным ставкам	Исходя из часовой тарифной ставки за все отработанные по графику часы	По ст. 153 Трудового кодекса РФ – в двойном размере установленной часовой тарифной ставки.	Работа в этот период незаконна.

Область применения	Организации, которые продолжают работать	Организации, для которых устанавливаются нерабочие дни	
		Позиция компании: «Нерабочие дни – это выходные дни»	Позиция компании: «Нерабочие дни – не являются выходными»
	п.4. Указа Президента от 02.04.2020 №239	п.1. Указа Президента от 02.04.2020 №239	п.1. Указа Президента от 02.04.2020 №239
1	2	3	4
Оплата труда за период с 04.04. по 30.04.2020 по сдельной системе оплаты труда	Исходя из установленных сдельных расценок	По ст. 153 Трудового кодекса РФ – не менее чем по двойным сдельным расценкам.	Работа в этот период незаконна.
Включение в выплаты стимулирующих и компенсационных выплат	Производится в обычном порядке согласно принятой в компании системе оплаты труда	Как привлечение работника к работе в выходной день – должны быть включены кроме оплаты за труд установленные системой оплаты труда выплаты стимулирующего и компенсационного характера согласно Постановления Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 N 26-П.	Работа в этот период незаконна.

ОПЛАТА ТРУДА, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ



ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО. ИНСПЕКЦИОННАЯ ПРАКТИКА

УЗНАЙТЕ, КАК ОПТИМИЗИРОВАТЬ И ГРАМОТНО ПРОПИСАТЬ РЕЖИМЫ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ



2 МЕСЯЦА



ДИСТАНЦИОННО



72 ЧАСА

ПОСЛЕ ОБУЧЕНИЯ ВЫ:

РАЗРАБОТАЕТЕ

ЭФФЕКТИВНУЮ СИСТЕМУ
КОМПЕНСАЦИЙ И ЛЬГОТ

ИСКЛЮЧИТЕ

ОШИБКИ ПРИ ВЫБОРЕ
СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ
ТРУДА

• ПО ИТОГАМ ОБУЧЕНИЯ •

ПОЛУЧИТЕ УДОСТОВЕРЕНИЕ
О ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ
УСТАНОВЛЕННОГО ОБРАЗЦА

ЗАФИКСИРУЙТЕ ДАННЫЙ ФАКТ
В ТРУДОВОЙ КНИЖКЕ



Увольнение в период коронавируса законно или нет?

Сравнение вариантов прекращения трудового договора в кризисной ситуации

№	Основание увольнения	Статья Трудового кодекса РФ	Законность	Сроки реализации	Риски восстановления на работу и санкций госорганов	Выплаты работнику	Трудозатратность	Управленческие и репутационные риски
1	Инициатива работника	Ст. 77 п.3.	Если инициатором выступает работодатель, то незаконно	С даты, указанной в заявлении работника	Высокие	Нет	Низкая	Высокие
2	Инициатива работодателя по сокращению численности или штата	Ст. 81. п.2.	Законно	2 месяца или раньше с оплатой пропорционально 2-х месячного срока	Высокие	Выходные пособия в размере, установленном в ст. 178 Трудового кодекса РФ	Высокая	Средние

Сравнение вариантов прекращения трудового договора в кризисной ситуации

№	Основание увольнения	Статья Трудового кодекса РФ	Законность	Сроки реализации	Риски восстановления на работу и санкций госорганов	Выплаты работнику	Трудозатратность	Управленческие и репутационные риски
3	Соглашение сторон	Ст.77. п.1.	Законно	С даты, указанной в соглашении	Очень низкие	В размере указанном в соглашении	Низкая	Нет, при добровольности подписания соглашений работниками и выплатами
4	Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон по причинам наступления чрезвычайных обстоятельств, признанных органом власти соответствующего субъекта РФ и при условии, что наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений*	Ст.83. п.7	Законно	С определенной работодателем даты	Низкие	Не предусмотрено законом	Низкая	Низкая или средняя в зависимости от информационного взаимодействия с персоналом

- - **ВАЖНО:** для применения данного основания для прекращения трудового договора работодателю важно доказать что именно чрезвычайные обстоятельства не позволяют работодателю продолжать трудовые отношения с работником, то есть обосновать связь ЧП и необходимости прекращения трудового договора.

ЭФФЕКТИВНОЕ УВОЛЬНЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ЗАЩИТЫ ИНТЕРЕСОВ БИЗНЕСА



УЗНАЕТЕ, КАК ПРОВОДИТЬ УВОЛЬНЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ВЫГОДНЫХ УСЛОВИЯХ



2 МЕСЯЦА



ДИСТАНЦИОННО



120 ЧАСОВ

ПОСЛЕ ОБУЧЕНИЯ ВЫ:

• ПО ИТОГАМ ОБУЧЕНИЯ •

НАУЧИТЕСЬ РАЗРЕШАТЬ

ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ
ДО ИХ ВОЗНИКНОВЕНИЯ

ПОЛУЧИТЕ УДОСТОВЕРЕНИЕ
О ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ
УСТАНОВЛЕННОГО ОБРАЗЦА

СМОЖЕТЕ ВЫБИРАТЬ

ОПТИМАЛЬНЫЕ ВАРИАНТЫ
РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА

ЗАФИКСИРУЙТЕ ДАННЫЙ ФАКТ
В ТРУДОВОЙ КНИЖКЕ



Риски при нарушениях трудового законодательства, в том числе в кризисной ситуации:

Рейтинг популярных нарушений март 2020	Риски			
	Уголовная ответственность (УК РФ)	Административная ответственность (КоАП РФ)	Иные виды ответственности	Дополнительные риски
Принудительные отпуска без сохранения заработной платы – (около 80% обращений)	Ст. 145.1. - не выплата больше 2 месяцев по корыстным побуждениям. Риск – руководителя организации	Ст.5.27 п.6. – невыплата работникам причитающихся сумм	Материальная ответственность - требование произвести выплату, с учетом денежной компенсации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Риски проведения внеплановой проверки при получении сведений о нарушении из СМИ, некоторых сайтов в Интернет (ст. 360 Трудового кодекса РФ, 160 Административный регламент п.91). ВАЖНО: данное нарушение отнесено к нарушениям, создающим риск возникновения угрозы причинения вреда жизни и здоровью граждан. 1. Обязательное информирование прокуратуры 2. Повышение категории риска работодателя, влияющей на периодичность плановых проверок и другие вопросы взаимодействия с контролирующими органами.
Принудительные увольнения работников по «собственному желанию» - (около 15% обращений)	нет	Ст. 5.27. п.1. – нарушение требований законодательства	Гражданская ответственность руководителя организации перед собственником в случае нанесения своими действиями материального ущерба	<ol style="list-style-type: none"> 1. Восстановление на работе в случае доказательства работником факта принуждения к увольнению, с выплатой за все время с даты увольнения, признанного незаконным вынужденного прогула. 2. Основание для проведения внеплановых проверок по мотивированному решению инспекционного органа по информации полученной в системе межведомственного взаимодействия.

Законные варианты управленческих решений:

1. Организация дистанционной работы, в том числе с пересмотром системы и размеров оплаты труда,
2. Введение режима неполного рабочего времени с оплатой пропорционально отработанного времени (ст. 74 Трудового кодекса РФ),
3. Прекращение трудового договора по соглашению сторон,
4. Изменение системы оплаты труда (процедура зависит от системы документов, устанавливающих оплату труда),
5. Изменение режима работы вместе с изменением оплаты труда (процедура зависит от системы документов, устанавливающих оплату труда),
6. Предоставление ежегодных отпусков (по графику отпусков или с согласия работника),
7. Простой по причинам, не зависящим от работника и работодателя с оплатой 2/3 от оклада (ст. 157 Трудового кодекса РФ).
8. Перевод на другую позицию в связи с простоем по основной работе (сроком до 1 месяца) с оплатой по позиции, на которую переведен работник, но не ниже среднего заработка по прежней работе – ст. 72.2. Трудового кодекса РФ.
9. Сокращение численности или штата с досрочным прекращением договора (до истечения 2 месячного уведомления) – по ст. 180 Трудового кодекса РФ с выплатой пропорционально -2 месячному сроку предупреждения и одно выходное пособие сразу при увольнении (второе и третье – в порядке предусмотренном ст. 178 Трудового кодекса РФ).

ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ УЧАСТНИКОВ!

КОНТАКТЫ



8 (800) 775-29-55



support@profkadrovik.ru



profkadrovik.ru



Facebook.com/IPKprofkadrovik



instagram.com/ipk_mitrofanova