



Снижение рисков бизнеса при проверках инспекции труда и спорах с работниками:

Актуальные вопросы трудового законодательства: Что делать в кризис с персоналом?

*Готовые кадровые решения
г.Иваново, 29 марта 2022 г.*



Дистанционные и выездные услуги:



**КОНСУЛЬТАЦИИ, КАДРОВЫЕ СЛУЖБЫ «С НУЛЯ»,
АУДИТ СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ПОДГОТОВКА К ПРОВЕРКАМ
ГИТ, ОБУЧЕНИЕ, РЕГЛАМЕНТАЦИЯ РАБОТЫ
КАДРОВЫХ СЛУЖБ, РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ
СТРАТЕГИЙ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ,
ОПТИМИЗАЦИЯ ЧИСЛЕННОСТИ, СХЕМЫ
МОТИВАЦИИ**

Записаться на установочную (бесплатную)
консультацию можно:

- на сайте <https://hr37.ru>
- В Telegram-канале https://t.me/tatyana_kosterina_hr37
- в Telegram, WhatsApp, Viber , телефон - +7(910) 994-90-37
- по электронной почте - t.a.costerina@gmail.com

ВАШЕ СПОКОЙСТВИЕ – МОЯ РАБОТА!



План вебинара:

1. Актуальные изменения трудового законодательства
2. Оптимизация работы персонала в условиях кризиса.



Актуальные изменения трудового законодательства

- Мораторий на проверки 2022, кого он не коснется?
- Новые проверочные листы
- Новая статья в Трудовом кодексе 216.1 ТК РФ
- Субсидии за прием отдельных категорий работников.
- На что повлияет размер ключевой ставки Центробанка РФ?
- Прочие изменения

Актуальные изменения трудового законодательства Мораторий на проверки 2022

Постановление Правительства от 10.03.2022 № 336

1. Если плановая проверка назначена на дату после принятия Постановления, то контролирующие органы обязаны отменить ее в течение трех дней и внести информацию в Единый реестр проверок.

Важно! Мораторий на проверки не распространяется на проверки генпрокуратуры. Ведомство ужесточает контроль над компаниями, которые заявили о своем уходе с российского рынка. Проверять также будут и тех, кто объявит о ликвидации, банкротстве и массовых увольнениях.

Актуальные изменения трудового законодательства Мораторий на проверки 2022

Постановление Правительства от 10.03.2022 № 336

2. Действие постановления распространяется **ТОЛЬКО** на плановые проверки, внеплановые ведомство проводить может, но только при угрозе жизни и здоровью работников на опасных объектах, при угрозе безопасности страны или вероятности возникновения чрезвычайной ситуации.

Такую проверку нужно согласовывать с Прокуратурой.

Актуальные изменения трудового законодательства Мораторий на проверки 2022

Постановление Правительства от 10.03.2022 № 336

3. Контролирующие органы могут проводить профилактические мероприятия. Например, информировать о нарушениях, давать консультации, объявлять предостережения или приходить с профилактическим визитом.

4. Мораторий не действует, если ГИТ проводит рейд (по согласию с прокуратурой). Также в случае, если у компании были грубые нарушения, в результате которых у нее отозвали лицензию, приостановили деятельность или дисквалифицировали руководителя.

Актуальные изменения трудового законодательства
Проверочные листы для осуществления надзора 2022
Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 01.02.2022
№ 20 "Об утверждении форм проверочных листов (списков
контрольных вопросов) для осуществления федерального
государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового
законодательства и иных нормативных правовых актов,
содержащих нормы трудового права" (зарегистрирован
25.02.2022 № 67494).

Приказом утверждены 78 форм проверочных листов (списков контрольных вопросов). Приказ Роструда от 10.11.2017 N 655, которым были утверждены предыдущие проверочные листы, признан утратившим силу. Скачать чек-листы можно [по ссылке](#).

Актуальные изменения трудового законодательства Субсидии за прием на работу определенных категорий граждан

Постановление Правительства от 13.03.2021 № 362,

Постановление Правительства от 18.03.2022 №398

Программы субсидирования найма: можно получить субсидии за трудоустройство: безработных, инвалидов и выпускников, завершивших в 2020 году обучение по основным образовательным программам высшего образования и среднего профессионального образования. Сейчас программу расширили за счет молодежи в возрасте до 30 лет.

Актуальные изменения трудового законодательства
Субсидии за прием на работу определенных категорий граждан
Постановление Правительства от 13.03.2021 № 362,
Постановление Правительства от 18.03.2022 №398

Субсидия составит три МРОТ. Их увеличат на районный коэффициент, сумму страховых взносов и количество трудоустроенных.

Первый платеж компания получит через месяц после трудоустройства соискателя, второй — через 3 месяца, третий — через 6 месяцев.

Чтобы получить господдержку, компания должна обратиться в центр занятости для подбора специалистов под вакансии. После этого нужно направить заявление в ФСС, именно это ведомство будет выплачивать субсидии.



Актуальные изменения трудового законодательства
Субсидии за прием на работу определенных категорий граждан
Постановление Правительства от 13.03.2021 № 362,
Постановление Правительства от 18.03.2022 №398

Субсидия распространяется на молодых сотрудников до 30 лет, которые подпадают под такие категории:

- выпускники колледжей и вузов без опыта работы;
- люди без среднего профессионального или высшего образования,
- инвалиды;
- дети-сироты;
- родители несовершеннолетних детей
- и пр.



Актуальные изменения трудового законодательства
Субсидии за прием на работу определенных категорий граждан
Постановление Правительства от 13.03.2021 № 362,
Постановление Правительства от 18.03.2022 №398

На официальном сайте Минтруда России сообщается:
«Для российских работодателей открыт прием заявок
на получение субсидии за трудоустройство молодежи.
Подать заявление можно дистанционно — через
портал «Работа в России»:
<https://trudvsem.ru/information-pages/support-program>

Актуальные изменения трудового законодательства

Ключевая ставка – 20% годовых

Решение Совета директоров Банка России 18 марта 2022 года

Ставка ЦБ РФ используется при расчете компенсации за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

Статья 236 ТК РФ:

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже **одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации** от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Актуальные изменения трудового законодательства
С 1 марта 2022 года действует новая статья 216.1 ТК РФ - право
работника на информацию об условиях и охране труда
Приказ Минтруда России от 17.12.2021 N 894 "Об утверждении
рекомендаций по размещению работодателем
информационных материалов в целях информирования
работников об их трудовых правах, включая право на
безопасные условия и охрану труда".

Устанавливается право работника на информацию об условиях и охране труда и обязанность работодателя такую информацию предоставить: в любом удобном формате, включая страницы с соцсетях, блоги и инфо на сайте. Работодатель практически никак не ограничен в праве выбора формата информационных материалов для работников. Единственное, неизменное требование - ознакомить работника со всей информацией под роспись.

Нужно внести изменения в порядок приема.

Актуальные изменения трудового законодательства

Правила выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом

Постановление Правительства РФ от 14.03.2022 № 366,

- Квота рассчитывается работодателем ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.
- Округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения, в случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице.
- Работодатель обязан выполнить квоту для приема на работу инвалидов в течение текущего года с учетом ее возможного перерасчета.
- Квота подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц, за исключением работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Актуальные изменения трудового законодательства

Правила выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом

Постановление Правительства РФ от 14.03.2021 № 366,

- Квота считается выполненной работодателем в случаях:
 - а) наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;
 - б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, ИП, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов (далее - соглашение).

Актуальные изменения трудового законодательства

Правила выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом

Постановление Правительства РФ от 14.03.2021 № 366,

- Работодатели в целях выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов вправе обратиться в государственные учреждения службы занятости населения.
- Государственные учреждения службы занятости населения оказывают работодателю содействие в подборе кадров из числа инвалидов на вакантные рабочие места, в расчете квоты и установлении численности фактически трудоустроенных инвалидов, а также реализуют иные меры, предусмотренные законодательством о занятости населения и направленные на трудоустройство инвалидов.



Актуальные изменения трудового законодательства

В 2022 году будет возможна работа у другого работодателя без прерывания текущих трудовых отношений с работодателем по основному месту работы

25.03.2022 состоялось очередное заседание Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. На официальном сайте Правительства РФ сообщается:

Одобрено постановление Правительства «Об особенностях регулирования трудовых отношений в 2022 году», который разработан для обеспечения устойчивости и развития экономики страны в условиях внешнего санкционного давления:



Актуальные изменения трудового законодательства

В 2022 году будет возможна работа у другого работодателя без прерывания текущих трудовых отношений с работодателем по основному месту работы

- Возможно трудоустройство работника к другому работодателю без прерывания трудовых отношений с работодателем по основному месту работы (действие трудового договора будет приостановлено).
- С новым работодателем заключается срочный трудовой договор, который может быть продлён при взаимном соглашении обеих сторон.
- Такой перевод может быть осуществлён только по желанию работника.
- Предлагаемые отношения не повлияют на предоставление отпуска и трудовых гарантий.
- Эта мера поможет работникам сохранить высокий уровень дохода, заниматься интересной профильной работой, а компаниям, которые потратили много усилий для построения своего коллектива, – сохранить персонал даже в случае временных трудностей.
- Положения, установленные проектом постановления, носят временный характер и будут применяться до 31 декабря 2022 года.



ЛОГИКА АНТКРИЗИСНОГО ПОДХОДА

В любой управленческой ситуации есть два варианта:

1. Чисто правовой. Все как написано в законе.

Преимущества:

Вариант безопасный и рисков дополнительных не создаёт.

Недостатки:

Юристов много, все умеют читать закон, есть Правовые системы и интернет, который даст ответ на любой вопрос. Но не учитываются особенности компании.

2. Решение, которое построено на выполнение поставленной ЗАДАЧИ бизнеса.

Есть в трудовом законодательстве по этому вопросу какие-то готовые решения? НЕТ.

Есть судебная практика? В подавляющем большинстве случаев - НЕТ.

Будут решения 100% безопасным, чтобы никто и никогда к этому не придрался? НЕТ.

НО даже в чисто правовом решении риски часто не меньше, а порой и больше по причине сложившейся судебной практики.

Главное сейчас – спасти Компанию, сохранив самое ценное – персонал.



Законные варианты кризисных управленческих решений:

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



ВВЕДЕНИЕ ПРОСТОЯ

Простой – временная приостановка работы по экономическим, техническим или организационным причинам (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ)

Простой может затронуть одного сотрудника, отдельное структурное подразделение или компанию в целом.

Простой по вине сотрудника не оплачивается.

Простой по вине организации - оплачивается в размере $\frac{2}{3}$ **среднего заработка**.

Простой по причинам, не зависящим от организации и сотрудника, оплачивается в *размере* не меньшем, чем $\frac{2}{3}$ его тарифной **ставки (оклада)**. Ст. 157 ТК РФ.

Важно! Нельзя путать простой и временный (до 1 месяца) перевод на другую работу.

Сравнительная характеристика простоя по вине работодателя и по независящим причинам

Признак	Простой по вине работодателя	Простой по независящим причинам
Причина	Возникла у работодателя по его вине	Возникла извне без вины работника и работодателя
Срок	Решение сроке принимает работодатель по необходимости и возможностям. Период простоя более предсказуем	Решение о начале и окончании принимает работодатель по основаниям, положившим начало и конец простоя. Период простоя менее предсказуем
Оплата	Оплачивается 2/3 от среднего заработка сотрудника, может оплачиваться выше по инициативе компании. Обходится компании дороже, чем простой по независящим причинам	Оплачивается 2/3 от оклада (должностного оклада, тарифной ставки) сотрудника, может оплачиваться выше по инициативе компании. Стоит для компании дешевле, чем простой по вине работодателя
Предсказуемость	Зачастую является запланированным. Более предсказуем	Чаще всего предвидеть и предсказать сложно



Алгоритм оформления простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника

1. Работодатель фиксирует факт возникновения простоя (акт о простое в работе, докладная записка и т.д.).
2. Работодатель оформляет приказ об объявлении простоя. В приказе необходимо указать, что работники в период простоя должны/могут не приходить на работу.
3. Работодатель в течение 3 рабочих дней после принятия решения о приостановке производства (о простое) направляет в службу занятости уведомление о приостановке производства в связи с простоем, если простой объявлен для всей компании и вызвал приостановку ее деятельности (форму уточните в Службе, чаще всего ее заполняют по приложению 2 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24 – ч. 2 ст. 25 Закона от 19.04.1991 № 1032-1, письмо Роструда от 19.03.2012 № 395-6-1).
4. Производится отметка в таблице учета рабочего времени о времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника (буквенный код - НП, цифровой - 32) (Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 N 1).
5. По окончании простоя работодатель уведомляет работника (работников) об окончании времени простоя.



ВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОД РАБОТНИКА НА ДРУГУЮ РАБОТУ НА ВРЕМЯ ПРОСТОЯ

Сотрудника можно перевести на другую работу у того же работодателя без его согласия на срок до одного месяца, когда простой вызван (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ):

- катастрофой природного или техногенного характера;
- производственной аварией;
- несчастным случаем на производстве;
- пожаром, наводнением, голодом, землетрясением, эпидемией или эпизоотией;
- в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Перевод на работу с более низкой квалификацией допустим только с письменного согласия сотрудника.

При этом оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней должности.



ПЕРЕВОД НА НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ - установление согласованию между работником и работодателем меньшей продолжительности, чем нормальная или сокращенная продолжительность рабочего времени у данного работодателя (ст. 93 ТК РФ).

Может быть в форме неполного рабочего дня, в форме неполной рабочей недели (когда продолжительность рабочей смены не меняется, но уменьшается число рабочих дней в неделю). Также возможен и комбинированный вариант.

Варианты введения:

- Неполное рабочее время по инициативе работника
- Неполное рабочее время работнику по соглашению сторон
- Введение режима неполного рабочего времени по инициативе компании (с уведомлением за 2 месяца и без уведомления)



ПЕРЕВОД НА НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Работодатель имеет право платить меньше, если он переводит коллектив на режим неполной занятости.

Такой режим может применяться как для всего коллектива — «в случае риска массового увольнения», так и в отношении отдельных сотрудников — по договоренности с ними. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут быть введены на срок до шести месяцев.

Если Трудовой договор содержит описание режима работы, а работник отказывается от работы в таком режиме, трудовой договор расторгается по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, на тех же условиях, что по сокращению штата.



ПЕРЕВОД НА НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА:

1. Работник подает письменное заявление работодателю, указав причину, дату перехода и желаемую продолжительность неполного рабочего времени.
2. К заявлению нужно приложить документ, подтверждающий льготу (при наличии – справку о беременности, свидетельство о рождении ребенка, справку о наличии иждивенцев, о составе семьи и др.).
3. Стороны подписывают дополнительное соглашение к трудовому договору о новой продолжительности рабочего времени (ст. 72 ТК РФ).
4. Работодатель издает приказ об установлении неполного рабочего времени и знакомит с ним сотрудника под роспись.
5. Срок перехода на неполный режим работы по инициативе сотрудника ограничен периодом наличия у него льготы (ст. 93 ТК РФ).



ПЕРЕВОД НА НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

1. Неполное время – как при приеме в компанию, так и в процессе работы, – устанавливают по соглашению работника и работодателя и оформляют письменно (ст. 93 ТК РФ).
2. Условия неполного рабочего времени прописывают в дополнительном соглашении к трудовому договору сотрудника (ст. 57 и 72 ТК РФ).
3. После этого издают приказ об установлении работнику неполного дня (недели).
4. Срок такого перехода определяют стороны.

АЛГОРИТМ ВВЕДЕНИЯ РЕЖИМА НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ:

1. Составить аналитическую записку о необходимости перевода компании(отдельных работников) на режим неполного рабочего времени.

В ней сделать вывод о необходимости в одностороннем порядке установить этот режим, например, если изменение организационных или технологических условий труда может повлечь массовое увольнение работников предприятия.

В соответствии с частью 5 статьи 74 ТК РФ в случае, когда названные причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право вводить режим неполного рабочего времени.

2. Принять решение о введении неполного рабочего времени

Издается приказ. В нем необходимо указать причины введения режима. Если изменения коснутся определенных структурных подразделений, их наименования нужно зафиксировать в приказе. Надо закрепить режим работы (неполная рабочая неделя или рабочий день, и пр.) и срок, на который он вводится. дата ввода режима должна быть на два месяца позже, чем дата издания приказа. Надо указать дату окончания неполного рабочего времени или событие, по истечении которого работа в таком режиме считается оконченной.

3. Направить приказ в выборный орган первичной профсоюзной организации (при наличии по ст. 372 ТК РФ)

АЛГОРИТМ ВВЕДЕНИЯ РЕЖИМА НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ:

4. Уведомить работников об изменении режима работы

По ст. 74 ТК РФ работодатель должен уведомить работников о введении неполного рабочего времени не менее, чем за два месяца. Такое уведомление нужно подготовить для каждого сотрудника, которому меняется режим работы,, в уведомлении лучше указать, что повлечет за собой отказ от работы в режиме неполного рабочего времени. Например: «В случае отказа от работы в режиме неполного рабочего дня трудовой договор с Вами будет расторгнут в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ – по сокращению численности работников или штата». Если работник отказывается знакомиться с уведомлением, необходимо составить соответствующий акт в присутствии не менее двух свидетелей.

5. Уведомить службу занятости

При введении режима неполного рабочего времени работодатель обязан в письменной форме уведомить органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий, возможно придется ежеквартально представлять в органы статистики форму N П-4 (НЗ)

АЛГОРИТМ ВВЕДЕНИЯ РЕЖИМА НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ:

6. Решение работника

Если работник согласен на работу в условиях неполного рабочего времени, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором подробно прописываются все условия изменения режима работы. И с даты, определенной этим соглашением, работник начинает трудиться в режиме неполного рабочего времени.

При отказе от перехода на режим неполного рабочего времени, а также – от перевода на вакантные должности по истечении срока уведомления сотрудника увольняют по одному из двух оснований:

- ввиду отказа продолжить работу в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, пункт 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (когда режим рабочего времени вводится только из-за организационных и технологических изменений условий труда);
- по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (когда одновременно изменяются организационные (технологические) условия труда, возникает угроза массовых увольнений и установление неполного дня (недели) направлено на сохранение рабочих мест).

Важно! При увольнении работника по пункту 7 части первой статьи [77](#) Трудового кодекса ему выплачивают выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 9 ст. 178 ТК РФ). Если же сотрудника увольняют по пункту 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса, ему положено выходное пособие в размере среднего месячного заработка с сохранением его на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев (ч. 6 ст. 74, ч 1 ст. 178 ТК РФ).

УВЕДОМЛЕНИЕ О ВВЕДЕНИЯ РЕЖИМА НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

№	Сведения	Примерный текст
1	Период времени, на который вводится режим	
2	Причины, вызвавшие необходимость введения неполного рабочего времени	Уведомляем вас, что в связи с приостановкой поставок сырья из-за введения санкций и с целью избежания приостановки деятельности компании на период с 1 марта 2022 г. по 30 июня 2022 года вводится режим неполного рабочего времени.
3	Какое именно неполное рабочее время устанавливается: неполный рабочий день, неполная рабочая неделя или смешанный вариант	Устанавливается следующая продолжительность рабочего дня: 4 часа ежедневно с понедельника по пятницу. Из них: – с 9.00 до 15.00 в понедельник, вторник, среду; – с 13.00 до 18.00 в четверг, пятницу.
4	Условия оплаты труда	В течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час.
5	Сохранение продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа, расчетов по листкам нетрудоспособности	Работа на условиях неполного рабочего дня не повлечет каких-либо ограничений по продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).
6	Последствия, сопряженные с принятием работником решения об отказе от продолжения работы в режиме неполного рабочего времени (расторжение договора по ст.77 ТК РФ)	Оплата труда будет производиться пропорционально отработанному времени. Свое решение сообщите в письменной форме. В случае несогласия возможен перевод на другую работу. При отказе от перевода, а также при отсутствии подходящих вакансий, трудовой договор с вами будет расторгнут согласно п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка

Отчет в ЦЗН о введении неполного рабочего времени

1. При введении по предприятию режима неполного рабочего времени или приостановки производства необходимо сообщить об этом в ЦЗН в срок в три рабочих дня после издания распорядительного документа.

2. Форма отчета о введении режима неполного рабочего времени утверждена в приложении 2 к приказу № 24. В ней приводится информация:

- о работодателе — наименование, ИНН/КПП, ОГРН, адрес, контактный телефон, электронная почта и др.;
- виде мероприятия, вводимого на предприятии — введение режима неполного рабочего времени (неполной рабочей недели/смены), приостановка производства, переход на удаленную работу — и его причинах;
- среднесписочной численности работников и конкретной численности работников в разрезе каждого из вводимых мероприятий;
- о том, сколько составит продолжительность неполной недели (дня/смены);
- периоде времени, на которое вводится обозначенное мероприятие;
- сумме зарплаты, не выплаченной своевременно работникам организации.

3. Копию приказа следует приложить к направляемому в центр занятости отчету.

4. Отправка отчета не требуется, если неполное рабочее время затрагивает не всех работников и достигается путем подписания допсоглашения в соответствии со ст. 93 ТК РФ.



Отпуск – временное решение для сохранения работников

ВАЖНО!

1. Работодатель в одностороннем порядке не имеет права отправлять сотрудников в отпуск без сохранения заработной платы. (ст.128 Трудового кодекса РФ,)
2. Если работник не согласен на перенос оплачиваемого отпуска, который должен быть запланирован в графике отпусков, на другой срок, то работодатель обязан предоставить работнику оплачиваемый отпуск согласно графику отпусков (ст.123 Трудового кодекса РФ).



Алгоритм переноса очередного оплачиваемого отпуска

1. Работник письменно обращается с просьбой внести изменения в график отпусков и предоставить отпуск с определенной даты.
2. Если работодатель согласен на перенос оплачиваемого отпуска на другой срок, то работодатель издаёт приказ о внесении изменений в график отпусков и предоставлении отпуска с определенной даты. ([ст.124 Трудового кодекса РФ](#)).
3. Если до отпуска не менее 14 дней, подписываем работника под приказом, ставим дату ознакомления. Это может считаться письменным уведомлением о дате начала отпуска.
4. Если менее 14 дней – либо делаем приказ «задним числом», либо пишем докладную записку, ссылаясь на позднее решение работника и сложную эпид. обстановку.
5. Не забываем платить отпускные за 3 дня или доплачиваем компенсацию за несвоевременную выплату



Возможно ли изменение оплаты труда в период кризиса?

В законе нет определения "сохранение заработной платы". Значит, его надо закрепить в ЛНА:

- 1) Проанализировать структуру заработной платы;
- 2) Разделить компенсационные и стимулирующих выплаты на гарантированные и негарантированные;
- 3) Закрепить в ЛНА решение о том, что НЕГАРАНТИРОВАННЫЕ выплаты не входят в сохранение заработной платы;
- 4) Провести анализ фонда с выплатами гарантированными. Если компания не осилит выплаты, анализируем, что ещё может быть исключено (это рисковано)
- 5) Закрепить методику расчета сохранения заработной платы в виде регламента, ЛНА. Ознакомить всех работников (в виде электронного образа);
- 6) Ну, и быть готовым её отстаивать.



Работодатель может уменьшить зарплату , не нарушая ТК РФ:

- договорившись с работников, подписав дополнительное соглашение о снижении оклада, временном прекращении доплат, премий и надбавок;
- прекратив выплаты стимулирующего характера, которые зависят от показателей труда (например, можно законно снизить размер или вообще не выплачивать премию за превышение плана продаж, если предприятие вообще ничего не продает на выходных);
- объявив простой, при котором можно платить только 2/3 зарплаты.

Работодатель может полностью или частично отменить выплаты:

- премий, которые не гарантированы трудовым договором и законом, зависят от вклада в рабочий процесс и результаты труда;
- надбавок за выполнение особо сложных задач, за переработку, за совмещение или расширение перечня обязанностей, в иных аналогичных случаях;
- индивидуальных доплат за обслуживание оборудования, техники;
- компенсаций за вредность, так как они выплачиваются только за фактически отработанное время.

Внимание! Для решения вопроса о возможности снижения надо смотреть ЛНА



ПРИМЕР ПЕРЕСМОТРА СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА:

Было:

- Оклад – 20000 руб. за отработанную норму рабочего времени.
- Материальная помощь к очередному отпуску в размере должностного оклада.
- Оплата проезда – 3000 руб./мес.
- Оплата питания – 6000 руб./мес.
- Премия ежемесячная – 20% от оклада.
- Премия квартальная – до 70% от оклада.

В среднем расход на сотрудника в месяц с учетом налогов и взносов – 37 500 руб.

Стало:

- Оклад – 20000 руб. за отработанную норму рабочего времени при выполнении нормативного объема работы.
- Материальная помощь к очередному отпуску в размере оклада, в случае использования отпуска по графику отпусков.
- Премии при наличии финансовой возможности работодателя:
- Премия квартальная – до 150% от оклада при условии достижения критериев эффективности деятельности, определяемых по операционным задачам компании.

Расход на сотрудника в месяц с учетом налогов и взносов – от 22 000 до 35 000 руб. В среднем: 27 000 руб.

Результат:

- Экономия ФОТ – 25%,
- Дифференциация персонала, направленная на стимулирование эффективных работников,
- Установление нормативов и критериев оценки труда,
- Система оплаты труда, позволяющая вовлечь работников в реализацию операционных и стратегических задач компании (подразделения).



Изменение режима работы

Изменение режима работы – определение режима работы в ПВТР:

- возможность изменения режима работы, а также количества и пропорции рабочих и выходных дней, в случае «производственной необходимости»,
- применение суммированного учета рабочего времени «в случае необходимости»,
- применение особых характеров труда для оптимизации расходов.



ПРИМЕР ПЕРЕСМОТРА РЕЖИМА РАБОТЫ:

Было:

- Пятидневная рабочая неделя, фиксированные рабочие и выходные дни.
- Командировки, оплачиваемые по среднему заработку.
- Объявление простоя по вине работодателя при возникновении перебоев с нагрузкой, с оплатой в размере 2/3 от среднего заработка.
- Применение «отпусков без сохранения заработной платы» и «увольнений по собственному желанию», создающих значительные риски работодателя.

Стало:

- Смешанный режим работы: «обычный» и «форс-мажорный».
- Разъездной характер работы с оплатой в «одинарном размере».
- Введение выходных дней, в случае отсутствия нагрузки без оплаты.
- Снятие грубых нарушений законодательства.

Результат:

- Экономия ФОТ – 22%,
- Оптимизация трудозатрат на оформление поездок с экономией 60% трудозатрат по процессу,
- Оптимизация трудозатрат на администрирование отклонений от графика – до 40% трудозатрат по процессу,
- Снятие правовых рисков.



Управленческие антикризисные решения:

- Корректировка ПВТР в части всех вариантов решений при форс-мажоре (или выделение в качестве отдельного ЛНА по кризисным мерам);
- Изменение архитектуры структуры оплаты труда, разделение выплат на обязательные (гарантированные), установление их зависимости от определенных параметров, не обязательных (возможных), установление зависимости их от объективных результатов работы Компании;
- Разработка нормативов труда, порядка определения производительности труда для целей оплаты труда и обоснования потенциальных сокращений численности работников;
- Установления методик определения массового сокращения и порядка расчета его в компании в случае форс-мажора для принятия решения о неполном рабочем дне;
- Изменение описания функционала и обязанностей для гибкого регулирования;
- Разработка порядка взаимодействия, в том числе при дистанционной работе;
- Разработка локальных актов с внедрением упрощенного документооборота в случае форс-мажора и введения дистанта в случае форс-мажора;
- И многое другое



Увольнения в кризисные периоды: законно или нет?

1. Увольнения по инициативе работодателя дорогие и очень рискованные.
2. Кризисы хороши для найма квалифицированных, дефицитных и дорогостоящих работников.
3. Следует рассмотреть возможности, которые Правительство РФ собирается предусмотреть в 2022 году – приостановки действия трудового договора на время работы у другого работодателя.



Увольнение по инициативе работника (п.3 части первой ст.77 ТК РФ)

1. Для одностороннего расторжения трудового договора со стороны работника могут быть веские основания. Их перечень закреплён в ст. 80 ТК РФ. Перечень этих оснований велик, но ссылки на кризис не содержит. Поэтому если работник будет настаивать на увольнении - это будет увольнением по собственному желанию без уважительных причин.
2. Работник пишет заявление об увольнении по своей инициативе. Может указать дату (Без предлога «с»).
3. Работодатель на заявлении указывает дату увольнения «Уволить «__» _____ 2020г». Дата увольнения должна быть либо через 2 недели с даты получения заявления, либо дата, указанная работником в заявлении работника (дата извещения работодателя об увольнении).
4. Работодатель издает приказ об увольнении, знакомит работника с приказом в день увольнения.
5. В день увольнения – полный расчет. Трудовая книжка (если не было отказа) выдается работнику.
6. Работник расписывается в трудовой книжке, в журнале о хранении ТК, в карточке Т2 и приказе.
7. Если работник не явился – высылаем письмо с уведомлением об увольнении и возможности получения книжки по почте по заявлению.



Отпуск без сохранения заработной платы

1. Отдых от рабочего места без сохранения заработной платы возможен по заявлению работника.
2. Используется в ряде жизненных ситуаций, например, дополнительный отпуск для беременных и их мужей, пенсионеры по старости могут требовать от своего работодателя неоплачиваемый отпуск до 14 дней в году, по семейным обстоятельствам. Существуют и другие основания. Но всё это происходит на основании заявления работника, т.е., когда его **воля направлена на получение отпуска**.
3. Оформляя неоплачиваемый отпуск, имейте в виду, что он предоставляется на основании соглашения (т.е., двустороннего документа). В нём должен быть указан срок такого отпуска — это важное условие, Работодатель не вправе определять срок отпуска.
4. Важно, что увольнение во время неоплачиваемого отдыха от работы незаконно.

Сохранение рабочего места за работником является единственным положительным моментом в отпуске без зарплаты, кроме того, находясь в неоплачиваемом отпуске, можно попробовать увеличить продолжительность работы по совместительству.

Татьяна
Костерина



HR - зрительные решения

КОНТАКТЫ

Костерина Татьяна Анатольевна, hr-эксперт



+7 (910) 994 90 37



t.a.costerina@gmail.com



<https://hr37.ru>



https://t.me/tatyana_kosterina_hr37



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
Инициатива работника	Ст. 77 п.3.	Если инициатором выступает работодатель, то незаконно	С даты, указанной в заявлении работника	Высокие	Нет	Низкая	Высокие
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
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 ТК РФ	Законность	Сроки реализации	Риски восстановления на работу и санкций госорганов	Выплаты работнику	Трудозатратность	Управленческие и репутационные риски
Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим 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 даты, определенной работодателем даты	Низкие	Непредусмотрено законом	Низкая	Низкая или средняя в зависимости и 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.

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

	Риски		
	Уголовная ответственность (УК РФ)	Административная ответственность (КоАП РФ)	Иные виды ответственности
Принудительные отпуска без сохранения заработной платы	Ст. 145.1. – невыплата 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
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 Восстановление на работе в случае доказательства работником факта принуждения к увольнению, с выплатой за все время с даты увольнения, признанного незаконным вынужденного прогула.

1. Риски проведения внеплановой проверки при получении сведений о нарушении из СМИ, некоторых сайтов в Интернет (ст. 360 ТК РФ, 160 Административный регламент п.91).

ВАЖНО: данное нарушение отнесено к нарушениям, создающим риск возникновения угрозы причинения вреда жизни и здоровью граждан.

2. Обязательное информирование прокуратуры

3. Повышение категории риска работодателя, влияющей на периодичность плановых проверок и другие вопросы взаимодействия с контролирующими органами.