**Работодателям о переводе работников на дистанционную работу**

14:26 20 марта 2020

**Пунктом 4 протокола заседания оперативного штаба по предупреждению завоза и распространения коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации от 13.03.2020г. №11 под председательством Заместителя Председателя Правительства РФ Т.А. Голиковой, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации рекомендуется совместно с заинтересованными организациями перевести на дистанционную форму работы наемных работников, осуществляющих трудовую деятельность на территории субъекта Российской Федерации, при наличии такой возможности и с учетом необходимого обеспечения при этом бесперебойного функционирования соответствующих организаций.**

В соответствии с пунктом 2.2. Методических рекомендаций Министерства труда и социальной защиты РФ №ММ-П9-1861 от 16.03.2020 г. (приложение к письму) по режиму труда органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций с участием государства, рекомендуется применять дистанционный формат исполнения должностных обязанностей гражданских и муниципальных служащих при подготовке документов в электронном виде при наличии соответствующих организационно-технических возможностей, включая соблюдение безопасности и наличие сетевого доступа к используемым в работе приложениям.

В соответствии со ст.312.1 Трудового кодекса 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".

Перевод на дистанционную работу с сохранением трудовых функций не является переводом на другую работу. Расторжение трудового договора с работником не производится, перевод оформляется по заявлению работника путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и издания приказа о переводе на дистанционную работу.

Форма дополнительного соглашения к трудовому договору разрабатывается работодателем самостоятельно.

В соглашении о переводе на дистанционный труд рекомендуется предусмотреть:

1.  условие о том, что работа выполняется дистанционно;

2.  порядок обеспечения безопасных условий и охраны труда работника  в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

3.  условия электронного документооборота между работниками и работодателем;

4. порядок обеспечения работника необходимыми средствами для выполнения трудовых функций;

5.  правила и формы контроля за исполнением обязанностей работника,

переведенного на дистанционную работу.

Условия оплаты труда при переводе на дистанционную форму включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору.

Рекомендуется сохранение средней заработной платы в полном объеме при переводе на дистанционную работу пропорционально времени, отработанному в дистанционной форме. При этом в дополнительное соглашение включается пункт о неизменности условий трудового договора в части условий оплаты труда. Сроки выплаты заработной платы работникам, переведенным на дистанционную форму, сохраняются.

В случае невозможности перевода работника на дистанционную работу в силу специфики исполняемых им трудовых функций (к примеру повар, спортивный инструктор, педагог-логопед и т д.), возможен вариант предоставления такому работнику по согласованию неоплачиваемого отпуска, либо ежегодного оплачиваемого отпуска вне графика отпусков.

В соответствии со ст.72.2 Трудового кодекса РФ в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При таком переводе оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

В соответствии со ст.ст. 72.2 и 157 Трудового кодекса РФ возможно оформление простоя - временного приостановления работы, в том числе по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Простой может затрагивать как одного работника, группу работников, так и всех работников структурного подразделения или организации. Период простоя является рабочим временем и не относится к времени отдыха, поскольку в ст. 107 Трудового кодекса РФ он не указан.

В соответствии с разъяснениями Минздравсоцразвития в Письме от 02.02.2009 N 22-2-2004г. в случае, если работодателю известно, что работы не предвидится в течение длительного периода, руководитель организации вправе разрешить сотрудникам не выходить на работу в этот период. Такое решение оформляется приказом о том, что в период простоя (срок определяется приказом) работники вправе отсутствовать на работе.

Отсутствие работника на рабочем месте в период простоя не исключает обязанность работодателя соблюдать требования ст. 157 Трудового кодекса РФ об оплате его труда. В соответствии со ст. 157 Трудового кодекса РФ простой по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, с применением районных коэффициентов и процентных надбавок согласно ст.148, 315 Трудового кодекса РФ. В соответствии с условиями коллективного договора, либо по решению работодателя, оплата труда в период простоя может производиться в большем размере, чем установлено указанной нормой Трудового кодекса РФ.

При этом время простоя включается в стаж работы, дающий право на отпуск, так как на время простоя за работником сохраняется его место работы.

Оплата времени простоя производится в дни выплаты заработной платы, установленные в организации.