



Социально ориентированная Ассоциация «Бюро помощи гражданам»

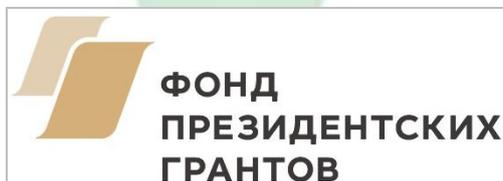
Актуальные вопросы трудовых отношений в период коронавируса в России.

(в вопросах и ответах)



г. Екатеринбург
2020 год

Издание подготовлено в электронном виде в рамках социально значимого проекта «Правовая помощь без формальностей» с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов.



Над изданием работали:

**Директор – Ю.И. Потапенко
Юрист – А.А. Скалов**

В период пандемии коронавируса многие отрасли экономики испытывают затруднения, которые в первую очередь негативно сказываются на работниках этих отраслей, в частности на гарантиях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

В данном издании мы рассмотрим актуальные вопросы трудовых отношений в период коронавируса в России, а также перечислим основные виды нарушения трудовых прав работников, которые многократно возросли в связи пандемией.

Нужно ли заключать соглашения о дистанционной работе на период нерабочих дней?

Дистанционная работа в России требует заключения специального трудового договора.

Поэтому на данный момент единственный абсолютно правильный и безопасный с точки зрения трудового законодательства способ – именно заключить дополнительное соглашение к существующему трудовому договору с каждым работником.

В дополнительном соглашении рекомендуем прописать правила дистанционной работы, порядок отчетности, время работы и доступности работника (по телефону или электронной почте), дополнительные основания для расторжения трудового договора и иные положения согласно главе 49.1 ТК РФ. Также стоит прописать правила дистанционной работы во внутренних документах компании.

Как оформить дополнительное соглашение, если личная встреча с работником на данный момент невозможна?

Согласно позиции Минтруда РФ во время нерабочих дней (с 30 марта по 30 апреля) дополнительные соглашения о переходе на удаленный режим работы можно заключать путем обмена электронными документами с последующим их оформлением в установленном порядке. После того, как необходимость в удаленной работе отпадет, также рекомендуется заключить дополнительное соглашение о прекращении режима дистанционной работы.

Что делать, если работника невозможно перевести на дистанционную работу?

Необходимо издать приказ руководителя, в котором будет установлен перечень сотрудников, на кого не распространяется режим нерабочих дней и кто должен продолжать работы в обычном режиме для обеспечения непрерывных технологических процессов.

Передать сотруднику заверенную копию приказа, и рекомендовать иметь ее при себе при следовании на место работы и обратно на случай проверки сотрудниками полиции.

**Как учитывать отпуск работника,
если он попадает на нерабочие дни?
Нужно ли делать перерасчет уже выплаченных отпускных?**

Если на работника распространяется режим нерабочих дней, то согласно Рекомендациям Минтруда от 26.03.2020 г. нерабочие дни в число дней отпуска не включаются и отпуск на эти дни не продлевается. Таким образом, если работник взял 10 дней отпуска и 5 из них попали на нерабочую неделю, то считается, что работник использовал только 5 дней отпуска. При этом на работу он выходит согласно первоначальному заявлению на отпуск, т.к. отпуск не продлевается.

В таблице учета рабочего времени эти дни отмечаются как и у всех остальных работников – как «нерабочие дни согласно Указу Президента», и за них выплачивается оклад.

Не стоит торопиться производить перерасчет уже выплаченных отпускных. Правильнее будет дождаться дополнительных разъяснений от Минтруда. В отношении остальных сотрудников отпуск оформляется в обычном порядке.

**Можно отправить работников в отпуск
на период нерабочих дней?**

Да, можно если на работника не распространяется режим нерабочих дней. См. пункт выше. Обращаем внимание на то, график отпусков на год должен быть утвержден за две недели до конца предыдущего года. Законом не предусмотрено возможности утверждения нового графика отпусков в иное время.

Сейчас уйти в оплачиваемый отпуск люди смогут только по своему желанию. Принуждение работников к неоплачиваемому отпуску также является нарушением трудового законодательства.

Согласно ч. 1 ст. 128 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику только по его письменному заявлению – по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

**Оплачиваются ли нерабочие дни дополнительно, если работники переведены на дистанционную работу и продолжают работать эту неделю удаленно?
Можно ли выплатить премию работникам за продолжение работы из дома?**

Нерабочие дни не являются предусмотренными ТК РФ выходными или нерабочими праздничными днями, поэтому оплата за эти дни осуществляется в одинарном размере. Привлекать сотрудников к работе по схеме выходных дней с оплатой труда в двойном размере не соответствует положениям трудового кодекса и Указу Президента. Работодатель по своему усмотрению вправе поощрить сотрудников, которые продолжили работать удаленно в период нерабочих дней.

Руководитель может начислить премию по Положению о премировании. Условия о повышенной оплате можно предусмотреть и в Дополнительном соглашении о дистанционной работе. Если речь идет о предприятии, на которое режим нерабочих дней не распространяется, то можно также издать приказ о премировании.

Можно ли издать приказ о простое, начиная с 30 марта, и в течение нерабочих дней выплатить работникам 2/3 среднего заработка или оклада?

Когда вообще можно говорить о простое?

Законодательно не установлено запрета на введение простоя в нерабочие дни. При этом как уже было сказано, в силу Указа Президента режим нерабочих дней не распространяется на непрерывно действующие организации, а остальные организации вправе самостоятельно решать на кого из сотрудников режим нерабочих дней не распространяется в Указе Президента сказано, что действие Указа не распространяется на непрерывно действующие организации. Из этого можно также сделать вывод, что положения о сохранении заработной платы на период нерабочих дней для таких организаций также не являются обязательными и введение простоя с оплатой 2/3 среднего заработка или должностного оклада не станет нарушением прав работников.

Кроме того, Указом Президента предписано сохранить за работниками заработную плату на режим нерабочих дней. Под заработной платой согласно ст. 129 ТК РФ понимается комплекс выплат, включающий

вознаграждение за труд (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты.

То есть заработная плата и должностной оклад – не одно и то же. Понятия «сохранение заработной платы» в законодательстве нет. Получая оплату во время простоя, Работник по факту продолжает получать заработную плату, не лишается ее. В таком случае введение простоя не ущемляет права работников и не нарушает Указ Президента. Однако до тех пор, пока не появились официальные разъяснения Министерства Труда или первая судебная практика, определить уровень рисков в данной ситуации не представляется возможным.

**Допустимы ли увольнения по п. 7 ст. 83 ТК РФ
(наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих
продолжению трудовых отношений)
в сложившейся ситуации?**

Одним из оснований для прекращения трудовых отношений по причинам, не зависящим от воли сторон, является наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений. К числу таких обстоятельств отнесена и эпидемия. Тем не менее, реализация данного механизма представляется проблематичной.

Во-первых, чрезвычайные обстоятельства должны быть признаны таковыми решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ. То, что Президент РФ подписал закон о наделении Правительства РФ правом вводить режим ЧС еще не означает введение такого режима.

Во-вторых, в каждом конкретном случае прекращения трудовых отношений работодателю нужно будет доказать, что обстоятельства, признанные чрезвычайными, препятствуют продолжению трудовых отношений. То, что работодатель испытывает экономические трудности вследствие эпидемии коронавируса, является скорее основанием для начала процедуры сокращения, проведение которой, однако выглядит рискованным в условиях ужесточения контроля надзорных органов.

Можно ли запустить процесс сокращения штата?

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно в случае сокращения численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Однако запускать данный процесс сейчас, пожалуй, не самый лучший вариант.

Во-первых, это займет порядка 3 месяцев. И если надеяться на лучшее, то к моменту спада эпидемии как раз придется набирать новый штат сотрудников, что не так просто.

Во-вторых, сокращения – достаточно дорогостоящая процедура для работодателя. Кроме того, сократить можно не всех, есть защищенные категории (ст. 261 ТК РФ). А если сокращению подлежит, например, несколько человек, занимающие одну должность (5 менеджеров из 10), то среди них необходимо определить тех, кто имеет преимущественное право на оставления на работе.

Можно перевести сотрудников на сокращенное рабочее время?

Ввести неполный рабочий день по инициативе работодателя – проблематично. Можно воспользоваться порядком статьи 74 ТК РФ, но сотрудника необходимо уведомить об изменении условий трудового договора за 2 месяца – в письменном виде и с указанием причин, почему трудовые отношения на прежних условиях не могут быть сохранены.

При этом важно, что ст. 74 ТК РФ применяется при изменениях организационных или технологических условий труда, то есть в документах должна быть отсылка именно к таким изменениям. Сам по себе спад числа заказов из-за нерабочих дней не является достаточной причиной, он должен повлечь организационные или технологические изменения.

Как быть с сотрудниками-иностранцами?

С 18 марта 2020 г. въезд иностранных граждан на территорию РФ ограничен. Исключение составляют отдельные категории граждан. Например, постоянно проживающие на территории РФ, т.е. имеющие вид на жительство в РФ. Также к въезду и получению виз допускаются иностранцы, являющиеся родственниками или близкими граждан РФ.

Оформление документов по выдаче приглашений на въезд и виз (в

т.ч. рабочей), их продление приостановлено на неопределенный срок. Если сотрудник находится за границей и у него истекает виза или вид на жительство, то продлить ее не в России не получится. Консульские отделы Посольств РФ за рубежом не уполномочены на продление разрешений на работу. При этом ВКС, которые сейчас находятся за пределами РФ, необходимо гарантировать обязательный минимум оплаты труда из расчета 167 000 рублей в месяц.

Если же планировалось привлекать новых иностранных специалистов, то с этим придется повременить еще несколько месяцев.

Может ли работодатель во время нерабочих дней расторгать и заключать трудовые договоры с работниками?

Прямого запрета в Указе Президента не содержится. Наоборот, трудоустройство сейчас даже приветствуется. Главное соблюсти требования ТК РФ к процедуре заключения и расторжения трудового договора на расстоянии. Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписан работником и работодателем. Один подписанный экземпляр трудового договора передается работнику. Кроме того, возможно подписание трудового договора усиленной квалифицированной электронной подписью в порядке, предусмотренном для дистанционных работников главой 49.1 Трудового кодекса.

Расторжение трудового договора – более проблематичный на сегодняшний день процесс. Здесь важно соблюсти сроки и порядок уведомления работодателя, если речь идет об инициативе работника. Если же расторжение происходит по инициативе работодателя, то очень важно соблюсти сроки уведомления и выплат сотруднику, а также обязанность ознакомить с приказом под подпись и передать сотруднику его трудовую книжку в последний рабочий день.

Нужно ли доказывать и как, что компания относится к непрерывно действующим?

Законом не установлено понятия непрерывно действующей организации. На наш взгляд критерием является невозможность ни на один день остановить работы организации без нарушения циклов, или невозможность остановить работы в силу технических проблем.

Кроме того, в рекомендациях Минтруда содержатся уточненные перечни организаций, являющихся непрерывно действующими. Если компания относит себя к непрерывно действующим, это необходимо закрепить в ЛНА, в котором будет прописано, чем занимается организация и по каким причинам приостановка деятельности невозможна и кто из сотрудников продолжает работать для обеспечения непрерывных процессов.

При этом приостановлена деятельность организаций в сфере общественного питания, розничной торговли, салонов красоты, стоматологических услуг. Остальные организации должны самостоятельно установить численность сотрудников, которые:

- продолжают работу в обычном режиме, в связи с необходимостью обеспечения непрерывных процессов (служба тех. поддержки, сотрудники складов),
- переводятся на дистанционную работу,
- подпадают по режим нерабочих дней.

Таким образом, единого запрета на осуществление деятельности во время нерабочих дней не установлено. Компании самостоятельно определяют, кто из сотрудников и каким образом продолжит работу.

Как производить оплату больничного в период нерабочих дней?

В Указе Президента, а также в Рекомендациях Минтруда не содержится специальных предписаний касательно выплаты пособия по временной нетрудоспособности. Более того, в условиях режима повышенной готовности листок нетрудоспособности оформляется в специальном порядке, зачастую вне зависимости от самочувствия сотрудника. Надо полагать, что единая политика такова, что выплата пособия по больничному в период нерабочих должна осуществляться как в рабочие дни.

Что делать если работодатель отправляет в отпуск без сохранения заработной платы?

Статья 128 Трудового кодекса РФ посвящена правовому регулированию отпусков без сохранения заработной платы. Хотя она и находится в разделе, касающемся времени отдыха, в главе об отпусках, по своей сути отпуск без сохранения заработной платы отдыхом не являются, т.к. указанные отпуска носят целевой характер.

Такой отпуск может быть предоставлен работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению. Продолжительность указанного отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

Отпуск без сохранения заработной платы отличается от других видов отпусков, рассмотренных нами ранее, тем, что предоставляется, во-первых, без сохранения заработной платы, во-вторых, без учета трудового стажа.

Общее у этих отпусков лишь то, что за работником во всех случаях сохраняется место работы. Законодатель четко регламентирует сам порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы. Он может быть предоставлен с разрешения руководителя организации и оформляется соответствующим приказом (распоряжением).

Согласно статье 128 Трудового кодекса РФ отдельным категориям работников не может быть отказано в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы.

К ним относятся:

- участники Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающие пенсионеры по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающие инвалиды - до 60 календарных дней в году;
- родители и жены (мужья) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней;
- работники в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

Этот перечень не является исчерпывающим.

В Трудовом кодексе РФ, федеральных законах, законах субъектов РФ или локальных нормативных актах могут закрепляться другие категории работников, имеющих право на отпуск без сохранения заработной платы, и случаи его предоставления.

Например, работники, допущенные к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения, - продолжительность до 15 календарных дней, в средние - 10 календарных дней (гл. 26 Трудового кодекса РФ), женщины, осуществляющие уход за ребенком до трех лет, имеют право на отпуск без сохранения заработной платы (ст. 256 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со статьей 263 Трудового кодекса РФ дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются лицам, осуществляющим уход за детьми. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется также:

- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - на время, необходимое для проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно (ч. 3 ст. 322 Трудового кодекса РФ);

- работающим по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по совмещаемой работе меньше продолжительности отпуска по основному месту работы - на недостающие до этой продолжительности дни (ч. 2 ст. 286 Трудового кодекса РФ);

- работникам, удостоенным звания Героя Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам орденов Славы, Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой славы - до трех недель в году в удобное для них время года.

Кроме того, отпуска без сохранения заработной платы предусмотрены рядом федеральных законов, например: - Федеральным законом от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской

службе Российской Федерации" - государственным служащим на срок до одного года, если иное не предусмотрено федеральным законом; - Федеральным законом от 8 января 1998 г. N 8-ФЗ "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации" - муниципальным служащим на срок не более одного года, если иное не предусмотрено федеральным законом. Во всех случаях предоставление отпусков без сохранения заработной платы независимо от их назначения и продолжительности должно оформляться приказом (распоряжением) работодателя.

Таким образом работодатель не может требовать от вас написания заявления на отпуск без сохранения заработной платы, а его действия можно рассматривать как нарушение ваших трудовых прав, несмотря на обстоятельства вызванные пандемией, для предотвращения нарушения трудовых прав вы можете обратиться в трудовую инспекцию, написав жалобу по следующему образцу:

	В Государственную инспекцию труда в Свердловской области Адрес: 620027, г. Екатеринбург, ул. Мельковская, д. 12 от ФИО _____ адрес: _____, телефон: _____, адрес электронной почты: _____
--	---

ЖАЛОБА

Я, ФИО _____, работаю в _____,
расположенной по адресу: _____. Трудовой договор № _____
от «__» _____ г. Руководителем организации является _____

Работодателем допущены следующие нарушения моих трудовых прав:

В нарушение норм статьи 128 ТК РФ, работодатель требует написать заявление на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, в связи с пандемией вызванной новой коронавирусной инфекцией

На основании изложенного, руководствуясь Трудовым кодексом РФ, прошу принять следующие меры:

1. Провести проверку по перечисленным мною нарушениям.
2. Принять к лицам, допустившим нарушение моих прав, установленные меры ответственности.
3. Обязать работодателя соблюдать порядок предоставления отпусков без сохранения заработной платы
4. При проведении проверки сохранить конфиденциальность моих данных, не разглашать работодателю мои данные и вопросы, которые подлежат проверке.

«__» _____ г.

_____ ФИО

Законно ли требование работодателя уволиться по собственному желанию в период карантина?

Согласно статьи 80 ТК РФ-работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Исходя из вышеизложенного можно сделать однозначный вывод, что расторжение трудового договора по собственному желанию предполагает письменное волеизъявление работника о желании уволиться с работы. Принуждать к написанию такого заявления незаконно и является нарушением трудовых прав работника. Однако данный вид увольнения не запрещен в период пандемии, и написав заявление, в дальнейшем будет достаточно сложно доказать, что это было сделано под давлением, таким образом важно знать, что собственное желание на увольнение является вашим волеизъявлением и не может быть навязано руководством организации.

Вы можете обратиться в трудовую инспекцию, написав жалобу по следующему образцу:

В Государственную инспекцию труда в
Свердловской области
Адрес: 620027, г. Екатеринбург,
ул. Мельковская, д. 12
от ФИО _____
адрес: _____,
телефон: _____,
адрес электронной почты: _____

ЖАЛОБА

Я, ФИО _____, работаю в _____, расположенной по адресу: _____, Трудовой договор № _____ от «__» _____ г. Руководителем организации является _____

Работодателем допущены следующие нарушения моих трудовых прав:

В нарушение норм статьи 80 ТК РФ, работодатель требует написать заявление на увольнение по собственному желанию, несмотря на то что умысла к увольнению по собственной инициативе я не имею.

На основании изложенного, руководствуясь Трудовым кодексом РФ, прошу принять следующие меры:

1. Провести проверку по перечисленным мною нарушениям.
2. Принять к лицам, допустившим нарушение моих прав, установленные меры ответственности.
3. Обязать работодателя соблюдать порядок увольнения работников.
4. При проведении проверки сохранить конфиденциальность моих данных, не разглашать работодателю мои данные и вопросы, которые подлежат проверке.

«__» _____ г.

_____ ФИО

Снижение оплаты труда при переводе на удаленную работу

Согласно ст.132 ТК РФ Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Таким образом снижение заработной платы в связи с переводом на удаленную работу будет являться нарушением ваших трудовых прав, а Вы можете обратиться в трудовую инспекцию, написав жалобу по следующему образцу:

	В Государственную инспекцию труда в Свердловской области Адрес: 620027, г. Екатеринбург, ул. Мельковская, д. 12
	от ФИО _____
	адрес: _____,
	телефон: _____,
	адрес электронной почты: _____

ЖАЛОБА

Я, ФИО _____, работаю в _____,
расположенной по адресу: _____. Трудовой
договор № _____ от «__» _____ г. Руководителем организации является

Работодателем допущены следующие нарушения моих трудовых прав:

В нарушение норм статьи 132 ТК РФ, работодатель снизил заработную плату при переводе на удаленную работу, объясняя данные меры пандемией коронавируса.

На основании изложенного, руководствуясь Трудовым кодексом РФ, прошу принять следующие меры:

1. Провести проверку по перечисленным мною нарушениям.
2. Принять к лицам, допустившим нарушение моих прав, установленные меры ответственности.
3. Обязать работодателя соблюдать порядок оплаты труда.
4. При проведении проверки сохранить конфиденциальность моих данных, не разглашать работодателю мои данные и вопросы, которые подлежат проверке.

«__» _____ г.

_____ ФИО

Допустимы ли увольнения из за наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений в условиях пандемии?

Одним из оснований для прекращения трудовых отношений по причинам, не зависящим от воли сторон, является наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений. К числу таких обстоятельств отнесена и эпидемия.

Тем не менее, реализация данного механизма представляется проблематичной.

Во-первых, чрезвычайные обстоятельства должны быть признаны таковыми решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ. То, что Президент РФ подписал закон о наделении Правительства РФ правом вводить режим ЧС еще не означает введение такого режима.

Во-вторых, в каждом конкретном случае прекращения трудовых отношений работодателю нужно будет доказать, что обстоятельства, признанные чрезвычайными, препятствуют продолжению трудовых отношений.

В соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ основанием для прекращения трудового договора является наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органом государственной власти соответствующего субъекта РФ, на территории которого функционирует организация. В указанном пункте приведен примерный перечень чрезвычайных обстоятельств.

К таковым относятся:

- военные действия;
- катастрофы;
- стихийные бедствия;
- крупные аварии;
- эпидемии;
- другие чрезвычайные обстоятельства.

Данный перечень является открытым. В ст. ст. 59 и 72.2 ТК РФ и иных нормативно-правовых актах он дополняется такими обстоятельствами, как экологические и техногенные катастрофы, массовые беспорядки, эпизоотии и др.

В Федеральном конституционном законе от 30.05.2001 N 3-ФКЗ "О чрезвычайном положении" содержится развернутый перечень обстоятельств, в соответствии с характером которых на всей территории РФ или в ее отдельных местностях может быть введено чрезвычайное положение. Это:

- попытки насильственного изменения конституционного строя РФ, захвата или присвоения власти, вооруженный мятеж, массовые беспорядки, террористические акты, блокирование или захват особо важных объектов или отдельных местностей, подготовка и деятельность незаконных вооруженных формирований, межнациональные, межконфессиональные и региональные конфликты, сопровождающиеся насильственными действиями, создающие непосредственную угрозу жизни и безопасности граждан, нормальной деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления;
- чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера, чрезвычайные экологические ситуации, в том числе эпидемии и эпизоотии, возникшие в результате аварий, опасных природных явлений, катастроф, стихийных и иных бедствий, повлекшие (могущие повлечь) человеческие жертвы, нанесение ущерба здоровью людей и окружающей природной среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности населения и требующие проведения масштабных аварийно-спасательных и других неотложных работ.

В любом случае чрезвычайные обстоятельства должны быть зафиксированы на федеральном или региональном (субъектов РФ) уровне.

При прекращении трудового договора по указанному основанию необходимо наличие следующих условий:

- наступление чрезвычайных обстоятельств, касающихся всех или большинства жителей РФ либо ее субъектов;
- признание Правительством РФ или органом государственной власти субъекта РФ указанных обстоятельств чрезвычайными;
- отсутствие возможности продолжить с работниками трудовые отношения.

Таким образом учитывая, что на Региональном уровне обстоятельства пандемии не признаны чрезвычайными, увольнение по основаниям п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ будет являться нарушением ваших трудовых прав, а Вы можете обратиться в трудовую инспекцию, написав жалобу по следующему образцу:

В Государственную инспекцию труда в
Свердловской области
Адрес: 620027, г. Екатеринбург,
ул. Мельковская, д. 12

от ФИО _____
адрес: _____,
телефон: _____,
адрес электронной почты: _____

ЖАЛОБА

Я, ФИО _____, работаю в _____,
расположенной по адресу: _____. Трудовой
договор № ____ от «__» _____ г. Руководителем организации является

Работодателем допущены следующие нарушения моих трудовых прав:

В нарушение норм статьи 83 ТК РФ, работодатель применяет процедуру увольнения в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений.

На основании изложенного, руководствуясь Трудовым кодексом РФ, прошу принять следующие меры:

1. Провести проверку по перечисленным мною нарушениям.
2. Принять к лицам, допустившим нарушение моих прав, установленные меры ответственности.
3. Обязать работодателя соблюдать порядок увольнения работников.
4. При проведении проверки сохранить конфиденциальность моих данных, не разглашать работодателю мои данные и вопросы, которые подлежат проверке.

«__» _____ г.

_____ А.А. Александрова

Может ли работодатель перевести сотрудников на сокращенное рабочее время?

Согласно статьи 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

В случае когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то

трудоу договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Таким образом перевод на сокращенное рабочее время в принудительном порядке, без соблюдения норм ст.74 ТК РФ будет являться нарушением ваших трудовых прав, а Вы можете обратиться в трудовую инспекцию, написав жалобу по следующему образцу:

	В Государственную инспекцию труда в Свердловской области Адрес: 620027, г. Екатеринбург, ул. Мельковская, д. 12 от ФИО _____ адрес: _____, телефон: _____, адрес электронной почты: _____
--	---

ЖАЛОБА

Я, ФИО _____, работаю в _____,
расположенной по адресу: _____. Трудовой договор № ____ от «__» _____ г. Руководителем организации является _____

Работодателем допущены следующие нарушения моих трудовых прав:

В нарушение норм статьи 74 ТК РФ, работодатель переводит работников на сокращенное рабочее время без их согласия и без уведомления за 2 месяца, объясняя данные меры пандемией коронавируса.

На основании изложенного, руководствуясь Трудовым кодексом РФ, прошу принять следующие меры:

1. Провести проверку по перечисленным мною нарушениям.
2. Принять к лицам, допустившим нарушение моих прав, установленные меры ответственности.
3. Обязать работодателя соблюдать порядок изменения условий трудового договора.
4. При проведении проверки сохранить конфиденциальность моих данных, не разглашать работодателю мои данные и вопросы, которые подлежат проверке.

«__» _____ г.

_____ ФИО