

Ответы консультантов ФБК Grant Thornton на вопросы заданные участниками вебинара 23.04.2020

COVID-19: влияние на оплату труда персонала кредитных организаций и инструменты управления кадрами в новых реалиях

№	Вопрос	Ответ
	Организация отложенных выплат	
1	Получается, что мы должны внести изменения в Положение о системе оплаты труда в части % отложенной выплаты"?	Да, в Инструкции Банка России №154-И процент отложенной выплаты не зафиксирован в едином цифровом значении, а содержит параметр «не менее». Соответственно, конкретный применяемый кредитный организацией процент отложенной выплаты должен быть утвержден во внутреннем нормативном документе, регламентирующим существующую в организации систему оплаты труда - Положении о системе оплаты труда -
2	Нужно ли вносить изменения в Положение о системе оплаты труда в части установления % отложенной выплаты в связи с рекомендациями Минтруда?	Рекомендации Минтруда не содержат указаний по применению норм по установлению % отложенной выплаты. Требования к проценту отложенной выплаты содержатся в Инструкции Банка России №154-И и конкретный применяемый кредитный организацией процент отложенной выплаты должен быть утвержден во внутреннем нормативном документе, регламентирующим существующую в организации систему оплаты труда - Положении о системе оплаты труда.
3	Вы давали информацию о рекомендациях БР увеличить долгосрочные отложенные выплаты до 60%. Подскажите, пожалуйста, в каком документе БР можно ознакомиться с данными рекомендациями?	Такие рекомендации предусмотрены пресс-релизом Банка России от 20.03.2020, в котором Банк России утвердил меры по поддержке граждан, экономики и финансового сектора в условиях пандемии коронавируса. http://cbr.ru/press/PR/?file=20032020_133645if2020-03-20T13_36_08.htm Приглашаем также посетить специальную страницу нашего сайта ФБК, на которой размещена информация о всех мерах и

№	Вопрос	Ответ
		<p>нормативных документах, выпущенных Банком России для борьбы с последствиями пандемии:</p> <p>https://www.fbk.ru/analytics/publications/kommentarii-ekspertov-fbk-mery-banka-rossii-po-ogranicheniyu-posledstviy-pandemii/</p>
	Дистанционная работа	
4	<p>Как Вы считаете, какие плюсы и минусы есть в дистанционной работе?"</p>	<p>Из плюсов для работника:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Конечно основной плюс в том, что сотрудник сам выбирает, где он будет работать, ему не нужно тратить время и средства на дорогу до рабочего места, и обратно. Следовательно, время выполнения трудовой функции более управляемое и гибкое, что позволяет ликвидировать такие причины ее некачественного исполнения как опоздания, семейные проблемы, из-за которых работник торопится уйти домой. <p>Из плюсов для работодателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Экономия средств на аренде помещений для организации рабочих мест, их оснащении и коммунальных услугах на их содержание. <p>Из минусов для работника:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Есть тенденция размывания рабочего времени по всему свободному времени сотрудника, что может повлечь за собой моральное выгорание и некачественное выполнение задач. • Отсутствие обратной связи и контакта с коллегами и руководством также является элементом расслабления сотрудников, возникновения у них ощущения ненужности выполняемой работы и ее недооценки. • Не у всех работников есть благоприятная домашняя обстановка для нормального выполнения трудовой функции (мешают дети, посторонние шумы и т.д.). <p>Из минусов для работодателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Организация дистанционной работы требует вложения в организацию и поддержание работоспособности всех

№	Вопрос	Ответ
		<p>процессов в сети интернет: это и закупка дополнительного оборудования для организации удаленных рабочих мест, в т.ч. ноутбуков, доступа в сеть интернет сотрудников из дома, расходы на покупку лицензионных средств и ПО, обеспечивающих такую работу и оформление цифровых документов и т.п.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Повышенного внимания требуют процедуры защиты данных, персональных данных и каналов связи. • Требуется внедрение новых инструментов контроля фактически отработанного сотрудниками времени. • Усложняется процесс оперативного принятия решений
5	<p>Если работники старше 65 лет переведены на дистанционный режим работы, нужно ли подавать сведения по ПП РФ № 402?"</p>	<p>Передавать сведения о работниках в возрасте 65 лет и старше, переведенных на дистанционный режим работы, нет необходимости, если он не изъявляет желания получить листок нетрудоспособности.</p> <p>О своем намерении получить электронный больничный лист на период нахождения на карантине работник должен сообщить работодателю способом, исключающим личное присутствие (по телефону, СМС, электронной почте и т.д.). После этого на него необходимо подать сведения.</p> <p>п. 2 ВРЕМЕННЫХ ПРАВИЛ оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина застрахованным лицам в возрасте 65 лет и старше, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 1 апреля 2020 г. № 402, звучит так: «Настоящие Временные правила распространяются на застрахованных лиц, соблюдающих режим самоизоляции по месту жительства либо месту пребывания, фактического нахождения, в том числе в жилых и садовых домах, размещенных на садовых земельных участках (далее - режим самоизоляции), за исключением лиц, переведенных на дистанционный режим работы или находящихся в ежегодном оплачиваемом отпуске.</p> <p>На сайте ФСС размещена ПАМЯТКА РАБОТОДАТЕЛЮ (страхователю), с которым в трудовых отношениях состоят лица</p>

№	Вопрос	Ответ
		<p>возраста 65 лет и старше. В ней указаны особенности формирования реестра сведений:</p> <p>*Особенности формирования и представления страхователем реестра сведений, необходимых для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности застрахованным лицам, старше 65 лет</p> <p>1. Реестр сведений не предоставляется в отношении работников возраста 65 лет и старше, которые в период с 6 апреля по 19 апреля 2020 года находятся в ежегодном оплачиваемом отпуске или переведены на дистанционный режим работы.</p>
6	А можно памятку для работника по организации эффективной работы на дому направить нам?"	Памятка для работника по организации эффективной работы на дому будет обсуждаться в рамках отдельного семинара о дистанционной работе
Оформление дополнительных соглашений		
7	Конечно нужны формулировки и конкретные примеры по оформлению дополнительных соглашений	Мы обязательно в ближайшее время подготовим вебинар с ответами на вопросы о дистанционной работе и конкретными формулировками приказов и дополнительных соглашений
8	Можете более подробно остановиться на дополнительном соглашении к тд, касательно формулировок. основания введения, срока действия и порядка отмены?	Мы обязательно в ближайшее время подготовим вебинар с ответами на вопросы о дистанционной работе и конкретными формулировками приказов и дополнительных соглашений
9	Дополнительное соглашение и образцы оформления - прошу провести такой вебинар."	Мы обязательно в ближайшее время подготовим вебинар с ответами на вопросы о дистанционной работе и конкретными формулировками приказов и дополнительных соглашений
10	Какие последствия будут у организации, если ДС с работниками о переводе на удалёнку не будут заключены?"	<p>Во-первых, это нарушение положения ст. 72 ТК РФ, которая говорит о том, что соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Поэтому заключать эти соглашения все равно придется. Но, если не сделать этого сейчас, по возвращении работник может просто отказаться его подписывать.</p> <p>Во-вторых, без соглашения, в котором прописаны новые условия работы, работодатель не сможет контролировать процесс</p>

№	Вопрос	Ответ
		<p>выполнения работником трудовой функции из дома. Получается, что работник бесконтрольно просто не ходит на работу. Даже наличие приказа о переводе на дистанционную работу не будет являться законным без дополнительного соглашения, так как для этого требуется согласие работника.</p> <p>К тому же, если у вас нет документа, в котором прописаны порядок установления и порядок отмены дистанционной работы, как выбудете возвращать работника назад в офис? Как будете учитывать рабочее время, и самое главное, как и за что будете наказывать работника в случае его халатного отношения к работе? Чем подробнее вы пропишете условия работы на удаленке, тем меньше возможность столкнуться с непониманием, халатностью или злоупотреблениями со стороны работника.</p>
11	Можно подробнее остановиться на моменте, какие приказы должны обязательно быть в организации в связи со сложившейся ситуацией?	Мы обязательно в ближайшее время подготовим вебинар с ответами на вопросы о дистанционной работе и конкретными формулировками приказов и дополнительных соглашений
Работа в условиях пандемии, самоизоляция		
12	Введение режима изоляции является причиной простоя не по вине работодателя?"	<p>Вынужденный простой из-за коронавируса может относиться к обстоятельствам, которые не зависят от сторон действующего трудового договора.</p> <p>Трудовой Кодекс РФ не раскрывает понятия вины, равно как и не устанавливает каких-либо критериев, порядка для ее определения. Анализ судебной практики показывает, что простой по причине экономического кризиса, отсутствия заказов, снижения объемов выручки суды квалифицируют как простой по вине работодателя. Многие эксперты считают, что простой в период нерабочих дней можно оформлять по причинам, не зависящим от работодателя и работника, но нормативного документа, на который можно ссылаться при возникновении трудовых споров, на сегодняшний день нет, поэтому для более точного ответа необходимо знать конкретную причину приостановки деятельности вашей организации.</p>
13	Как в таблице учета рабочего времени отмечать сотрудников, которые на самоизоляции с сохранением зп?"	При заполнении таблицы учета рабочего времени работодатель вправе либо использовать обозначения, утвержденные постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1, либо

№	Вопрос	Ответ
		<p>самостоятельно утвердить код для отражения в таблице. При заполнении табеля нужно учитывать, что период нерабочих дней является оплачиваемым.</p> <p>«С 1 января 2013 г. согласно Федеральному закону от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» унифицированные формы по учету труда и его оплаты, утвержденные Постановлением Госкомстата России № 1, не являются обязательными к применению. Работодатели самостоятельно могут установить код для отражения в таблице учета рабочего времени указанный период, учитывая, что он является оплачиваемым» (ВОПРОСЫ-ОТВЕТЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ УДАЛЁННОЙ РАБОТЫ И СОБЛЮДЕНИЮ ПРАВ РАБОТНИКОВ В ПЕРИОД НЕРАБОЧЕЙ НЕДЕЛИ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 2 апреля 2020 года)</p>
14	<p>А если в организации выявлен работник с подтвержденным диагнозом COVID? Либо у родственника, с которым проживает? Какие действия должен предпринять работодатель?"</p>	<p>В случае, если у работника подтвердится COVID-2019, и выяснится, что он посещал рабочее место и контактировал с другими работниками, вам придет Предписание из Роспотребнадзора с требованием:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в течение 24 часов обеспечить проведение дезинфекционной обработки помещений организации с привлечением специализированной организации дезинфекционного профиля; - представить список лиц, контактировавших с заболевшим по месту работы с указанием ФИО, должности, адреса места жительства, контактного телефона; - обеспечить отстранение от работы для самоизоляции на дому по месту жительства на 14 календарных дней сотрудников, находящихся в контакте с заболевшим - обеспечить персонал средствами индивидуальной защиты, необходимыми для выполнения мероприятий текущей дезинфекции, а также защитными медицинскими масками в период осложнения эпидемиологической ситуации - по окончании работ в адрес территориального отдела не позднее следующего дня направить информацию с приложением

№	Вопрос	Ответ
		<p>актов выполненных работ и указанием объема проведенных мероприятий</p>
15	<p>Не вполне ясна ситуация с отпусками: если они были предоставлены до начала нерабочих дней, в период нерабочих дней. Поясните, пожалуйста. Работники задают вопросы о целесообразности таких отпусков, учете дней"</p>	<p>Период нерабочих дней никак не влияет на ежегодный оплачиваемый отпуск. Данный отпуск не переносится, и работник его использует в обычном порядке. В него не включаются только нерабочие праздничные дни (в периоде с 30 марта по 30 апреля их нет). Если очередной отпуск работника запланирован на дни с 30 марта по 30 апреля, то он должен быть оформлен согласно указанным в графике датам.</p> <p>Если работник не хочет брать отпуск в этот период, то по заявлению работника он может быть перенесен на другой период, если работодатель не будет против такого перенесения отпуска. И наоборот, от работника может поступить заявление о переносе ежегодного отпуска как раз на период нерабочих дней. Работодатель не обязан согласовывать эти переносы, все происходит по согласованию. Целесообразность отпусков в этот период зависит от системы оплаты труда и от тех действий, которые предпринимает работодатель в этот период. Нужно смотреть индивидуально.</p>
16	<p>Постановление 486 распространяется ли на организации, в которых не планируется ликвидация и сокращение численности. Только все переведены на дистанционку"</p>	<p>Сдать сведения об изменении численности, а также неполной занятости работников в связи с распространением коронавирусной инфекции обязаны все российские работодатели без исключения, но отчет сдают только по мере изменения численности персонала.</p> <p>Основания для подачи сведений с целью оперативного мониторинга занятости в связи с распространением коронавирусной инфекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - увольнение (расторжение трудового договора с работником); - временный перевод на удаленную работу; простой (приостановление деятельности); - сокращение режима рабочего времени (перевод на неполную занятость); - сокращение численности штата (независимо от причин). <p>Если перечисленных изменений нет, то и сдавать отчет не требуется.</p>

№	Вопрос	Ответ
		<p>В инструкции по работе с сервисом сбора информации о численности сотрудников для работодателей, размещенной на сайте trudvsem.ru, указано, что в личном кабинете работодателя ИАС ОБВ «Работа в России» реализован функционал сбора информации об увольнении работников, введении режимов неполной занятости работников организаций, а также временной удаленной работы в субъектах Российской Федерации в связи с введением ограничительных мероприятий.</p>
	Прочее	
17	<p>Можете подробнее поделиться всеми письмами Минтруда, на которые вы ссылались?"</p>	<p>Да, конечно, все письма будут приложены к ответам на вопросы</p>
18	<p>Почему рекомендации Минтруда нужно применять с осторожностью?</p>	<p>Рекомендации Минтруда не являются нормативным актом. Иногда позиция Минтруда противоречит действующему законодательству.</p> <p>В частности, исключение нерабочих дней из ежегодного отпуска согласно позиции Минтруда от 26.03.2020 «Рекомендации работникам и работодателям в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 года № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», п.2. является не корректным.</p> <p>Очередной отпуск предоставляется в календарных днях (ст.115, 120 Трудового кодекса РФ), согласно ст. 14 Трудового кодекса РФ в период, исчисляемый в календарных днях включаются «и нерабочие дни».</p> <p>Поэтому исключать данные дни из отпуска будет прямым нарушением Трудового кодекса РФ.</p>
19	<p>Уточните, пожалуйста, по статье 74, что при установлении режима неполного рабочего времени необходимо уведомление работника за 2 месяца."</p>	<p>Статья 74 ТК РФ. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.</p> <p>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.</p>

№	Вопрос	Ответ
		<p>Исключений для режима неполного рабочего времени не предусмотрено, поэтому при вводе режима неполного рабочего времени по ст. 74 ТК РФ организация также должна письменно уведомить сотрудников о предстоящих изменениях за два месяца до их проведения. При отказе работника от продолжения в режиме неполного рабочего времени, происходит расторжение трудового договора в соответствии с п. 2 части первой ст. 81. ТК РФ сокращение численности или штата работников организации с предоставлением соответствующих гарантий и компенсаций.</p>

Спикеры

- Савицкая Майя
 Менеджер. Департамент аудиторских и консультационных услуг финансовым институтам
 ФБК Grant Thornton
Mayya.Savitskaya@fbk.ru
- Степанова Наталья
 Руководитель проектов. Департамент аудиторских и консультационных услуг финансовым институтам
 ФБК Grant Thornton,
 Генеральный директор ООО "Кадровый аудит"
bank@fbk.ru