



ОБЩЕРОССИЙСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
**«РОССИЙСКИЙ СОЮЗ ПРОМЫШЛЕННИКОВ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ»**

109240, Москва, Котельническая наб., д.17. Тел.: (495) 663-04-04, 663-04-31, Факс: (495) 663-04-32 E-mail: oor@rspp.ru

01.06.2020 № 73/04-р

На № _____

**Заместителю Министра труда и
социальной защиты
Российской Федерации**

В.Л. Вуколову

Уважаемый Всеволод Львович!

Общероссийским объединением работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей (далее - ООР «РСПП») рассмотрен проект постановления Правительства Российской Федерации «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в 2020 году», разработанный Минтрудом России на основании подпункта «в» пункта 1 статьи 23 Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях принятия неотложных мер, направленных на обеспечение устойчивого развития экономики и предотвращение последствий распространения новой коронавирусной инфекции» (принят Государственной Думой Федерального собрания Российской Федерации 22 мая 2020г.).

ООР «РСПП» не поддерживает проект постановления в представленной редакции, в частности, запрет в период действия ограничительных мероприятий введения простоя (абзац 1 пункт 2), увольнения работников по инициативе работодателя (пункт 4), сохранение размера заработной платы, включая

компенсационные выплаты(абзац 5 пункт 2), изменение режима работы, связанного с переводом работников на удаленный режим работы вне места работы (рабочего места) только на основании заявления работника (часть3 пункта 6) и др.

ООР РСПП считает необходимым внести изменения в проект постановления с учетом прилагаемых замечаний и предложений.

Приложение: на 4 листах

Президент Российского союза
промышленников и предпринимателей

А.Шохин

**Замечания и предложения ООР «РСПП»
на проект постановления Правительства Российской Федерации
«Об особенностях правового регулирования трудовых отношений
в 2020 году»**

В Пояснительной записке к проекту постановления Правительства Российской Федерации «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в 2020 году» (далее - проект постановления) отмечено, что реализация предлагаемых проектом постановления особенностей правового регулирования трудовых отношений в 2020 году в условиях реализации комплекса ограничительных и иных мероприятий по предупреждению новой коронавирусной инфекции (COVID-19) (далее - ограничительные мероприятия) будет способствовать стабильности на рынке труда, сохранению конкурентоспособности организаций, сохранению здоровья и поддержанию доходов граждан.

В то же время ряд мер, предусматриваемых особенностями правового регулирования трудовых отношений в 2020 году, для организаций, на которые могут распространяться ограничительные мероприятия, вводимые в субъекте Российской Федерации, могут препятствовать реализации ими этих мероприятий.

Это касается таких особенностей правового регулирования, как запрет в период действия ограничительных мероприятий введения простоя (абзац 1 пункт 2), увольнения работников по инициативе работодателя (пункт 4), сохранения размера заработной платы, включая компенсационные выплаты (абзац 5 пункт 2), изменения режима работы, связанного с переводом работников на удаленный режим работы вне места работы (рабочего места) только на основании заявления работника (часть 3 пункта 6).

Кроме того, из текста проекта постановления не ясно, на какие категории работников распространяются особенности правового регулирования, изложенные в указанных выше пунктах: на

работников организаций, на которые распространяются ограничительные мероприятия, либо на работников, относящихся к группам риска.

С учетом изложенного предлагается:

1. Уточнить, на какие категории работников распространяются особенности правового регулирования, содержащиеся в указанных выше пунктах.

2. Предоставить право работодателям организаций, на которые будет распространяться режим ограничительных мероприятий:

- на временную приостановку работы (простой) по причинам, независящим от работодателя и работника, с оплатой такого простоя в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

- на увольнение работников по инициативе работодателя;

- на осуществление временного (на период действия ограничительных мероприятий) перевода работников на удаленный режим работы вне места работы (рабочего места), определенного трудовым договором, на основании приказа (распоряжения) работодателя без заявления работника;

- при сохранении заработной платы за нерабочие дни устанавливать компенсационные выплаты при наличии условий их назначения.

3. В соответствии с пунктом 2 Указа Президента Российской Федерации от 11.05.2020 № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» (далее Указ №316) высшие должностные лица субъектов Российской Федерации при принятии решений о приостановлении (ограничении, в том числе путем определения особенностей режима работы, численности работников) деятельности находящихся на соответствующей территории отдельных организаций **обязаны предоставить** таким организациям и индивидуальным предпринимателям **соответствующие меры поддержки, направленные на сохранение занятости.**

Одновременно необходимо учитывать, что на многие организации уже распространялся режим ограничительных мероприятий, ранее введенных Указами Президента Российской Федерации.

В этой связи реализация работодателями организаций, на которые могут распространяться ограничительные мероприятия, указанных выше прав должна осуществляться с учетом предусматриваемых мер поддержки, направленных на сохранение занятости, а также мнения региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

4. Кроме того, для обеспечения оперативности принятия решений в условиях действия ограничительных мер предлагается:

- в пункте 5 проекта постановления установить сроки уведомления работодателем работника об изменении условий трудового договора, режима работы, в том числе о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, - не менее, чем за одну неделю, а о сокращении численности или штата работников - не менее, чем за две недели, а также предусмотреть возможность сокращения этих сроков по согласованию с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации при принятии ими решений о приостановке деятельности отдельных организаций на основании подпункта «б» пункта 1 Указа № 316 в сроки, не позволяющие обеспечить такое уведомление в предлагаемые сроки;

- предусмотреть в пунктах 7 и 12 проекта постановления в отношении способов взаимодействия работодателя, работника, представительного органа работников кроме обмена электронными документами, возможность обмена электронными образами документов. Такая возможность была предусмотрена в Дополнениях к Рекомендациям работникам и работодателям Минтруда России в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней».

5. Предлагается дополнить Особенности правового регулирования трудовых отношений в 2020 году проекта постановления пунктом 13 следующего содержания:

«13. В целях предотвращения возможного заражения работников новой коронавирусной инфекцией работодатель вправе перенести наступившие в период действия настоящего постановления сроки проведения:

периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - на 1-ое полугодие 2021 года;

специальной оценки условий труда – на 1-й квартал 2021 года;

обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность - на 1-ое полугодие 2021 года.

В случае принятия решения о переносе сроков работодатель уведомляет об этом территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (государственные инспекции труда в субъекте Российской Федерации).

Решение о переносе сроков устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым в порядке установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.».

6. Предлагается привести наименование проекта постановления в соответствие с подпунктом «в» пункта 1 статьи 23 Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях принятия неотложных мер, направленных на обеспечение устойчивого развития экономики и предотвращение последствий распространения новой коронавирусной инфекции» и изложить его в редакции:

« Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году».