

## НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

### Президент подписал очередной масштабный закон о неотложных мерах в связи пандемией COVID-19

Федеральным законом (далее – Закон) приняты поправки к отдельным законодательным актам, предусматривающие неотложные меры по обеспечению устойчивого развития экономики и предотвращению последствий распространения COVID-19.

#### **Для профсоюзов указанные поправки интересны следующим:**

1. Внесены изменения в статью 15 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (статья 2 Закона), согласно которым **минимальное ежемесячное пособие по уходу за ребенком с 1 июня 2020 г. составляет 6 752 руб. До 13 504 руб.** за полный календарный месяц увеличен максимальный размер пособия по уходу за ребенком.

2. Внесены важные изменения в статью 29 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (статья 4 Закона), касающиеся деятельности некоммерческих организаций.

В условиях продолжающейся пандемии коронавируса **до конца 2020 года для некоммерческих организаций (далее - НКО) устанавливается возможность принятия решений высшего органа заочным голосованием (опросным путем).**

Из новых законоположений следует, что НКО, включая профсоюзы, профсоюзные организации и их объединения, на законодательном уровне разрешено принимать отдельные решения высшего органа (съезда, конференции, общего собрания) путем проведения заочного голосования вне зависимости от того, закреплен в уставе организации такой порядок или нет. Однако, принятие решений высшим органом путем заочного голосования его делегатов (участников) допускается не по всем вопросам, составляющим исключительную компетенцию этого органа управления, определенную законом и уставом организации, а лишь по некоторым из них.

Так в форме заочного голосования можно принять решение по следующим категориям вопросов:

- 1) образование органов некоммерческой организации и досрочное прекращение их полномочий;
- 2) утверждение аудиторской организации или индивидуального аудитора некоммерческой организации (для некоммерческих организаций, годовая бухгалтерская (финансовая) отчетность которых подлежит обязательному аудиту).

Таким образом, решения общего собрания (конференции) профсоюзной организации могут быть приняты путем заочного голосования только по вопросам формирования профсоюзных органов либо прекращения их полномочий.

Напомним, что ранее закон допускал возможность заочного голосования высшего органа НКО только по тем вопросам, которые не относятся к его исключительной компетенции при условии, что уставом должен быть определен порядок такого голосования.

3. Внесены важные изменения в часть 1 статьи 17 Федерального закона от 01.04.2020 года № 98-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций» (абзац 1 подпункта «в» пункта 2 статьи 23 Закона).

Правительству Российской Федерации в 2020 году предоставлено право на принятие решений, предусматривающих **установление особенностей правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.**

Закон вступил в силу со дня его официального опубликования.

*Основание: Федеральный закон 08.06.2020 № 166-ФЗ «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».*

### **Федеральная налоговая служба сформирует единую базу данных о жителях страны**

Решено создать федеральный регистр сведений о населении страны. Его оператором выступит Федеральная налоговая служба. Служба будет вести централизованную базу данных о россиянах, а также об иностранцах и апатридах, которые признаны беженцами, временно или постоянно проживают в РФ либо работают в ней.

В новый информресурс, в частности, включаются следующие сведения о физлицах:

- ФИО, дата и место рождения и смерти, гражданство и семейное положение;
- реквизиты паспорта и документов об образовании, квалификации, ученой степени и ученом звании;
- данные о постановке на налоговый и воинский учет, в службе занятости, о регистрации в системах обязательного страхования;
- учетная запись на Едином портале госуслуг.

Информация будет поступать в регистр по СМЭВ. Новый ресурс позволит получать полные и достоверные сведения о физлицах, повысит оперативность и качество принимаемых решений в сфере госуправления.

Закон вступает в силу со дня опубликования, за исключением положений, для которых установлены иные сроки.

*Основание: Федеральный закон от 08.06.2020 № 168-ФЗ «О едином федеральном информационном регистре, содержащем сведения о населении Российской Федерации».*

### **Общероссийское голосование по поправкам в Конституцию России пройдет 1 июля 2020 г.**

Общероссийское голосование по вопросу одобрения поправок в Конституцию РФ назначено на 1 июля 2020 г. При этом учитывается необходимость обеспечить санитарно-эпидемиологическое благополучие населения в связи с распространением коронавируса.

Указ вступает в силу со дня его официального опубликования.

*Основание: Указ Президента России от 01.06.2020 № 354 «Об определении даты проведения общероссийского голосования по вопросу одобрения изменений в Конституцию Российской Федерации».*

### **Семьям с детьми до 16 лет еще раз выплатят по 10 тыс. руб. на каждого ребенка**

Президент России подписал указ, согласно которому семьи с детьми в возрасте до 16 лет получат еще одну выплату в размере 10 тыс. руб. на каждого ребёнка, имеющего российское гражданство. Это касается как семей с детьми до 3 лет, так и семей с детьми от 3 до 16 лет.

Тем, кто получал предыдущие выплаты, для получения новой не надо подавать заявление. ПФР произведет выплаты на основании имеющихся у него документов. Те, кто еще не обращался за выплатами, могут сделать это до 1 октября 2020 г.

Выплаты не учитываются в составе доходов семьи при предоставлении иных мер соцподдержки.

Указ вступает в силу со дня его подписания.

*Основание: Указ Президента России от 23.06.2020 № 412 «О единовременной выплате семьям, имеющим детей».*

### **Правительство определило правила перечисления семьям с детьми еще одной выплаты в размере 10 тыс. руб. на каждого ребенка до 16 лет**

Выплата будет производиться с 1 июля 2020 г. Тем, кто получал предыдущие выплаты, для получения новой не надо подавать заявление и документы. ПФР произведет выплаты на основании имеющихся у него данных - тому же заявителю

и по тем же реквизитам. Те, кто еще не обращался за выплатами, могут сделать это до 1 октября 2020 г. Им выплаты перечислят одновременно.

Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

*Основание: Постановление Правительства России от 25.06.2020 № 919 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 9 апреля 2020 г. № 474».*

### **Правительство перенесло сроки выбора работниками способа ведения трудовой книжки и определило порядок выплат северянам компенсаций проезда к месту отпуска и обратно**

Правительством России установлены особенности регулирования трудовых отношений в 2020 г.

Крайний срок уведомления работников о необходимости выбрать между бумажной или электронной трудовой книжкой перенесен с **30 июня на 31 октября**. При этом способы уведомления устанавливаются в локальных нормативных актах с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа). Определиться с выбором нужно до конца года.

Северянам работодатель раз в 2 года возмещает стоимость проезда и провоза багажа к месту отпуска и обратно. Компенсацию, не использованную в 2020 г., можно будет получить в 2021 г.

Компенсации, которыми не удалось воспользоваться, возвращаются работодателю в течение 7 дней. Исключение - случаи, когда перевозчик продлил действие билетов на следующий год или не вернул за них деньги.

Постановление вступило в силу со дня опубликования.

Следует отметить, что в постановлении получила закрепление лишь незначительная часть особенностей, предложенных Минтрудом. Большая часть предложений Минтруда не были согласованы Российской Трехсторонней комиссией.

*Основание: Постановление Правительства России от 19.06.2020 № 887 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году».*

### **Безработные могут рассчитывать на дополнительную поддержку от государства**

До 4 500 руб. увеличен минимальный размер пособия по безработице за май-июль 2020 г. Индивидуальные предприниматели, которые вынуждены были прекратить свою деятельность после 1 марта 2020 г. и официально признаны безработными, получают пособие в максимальном размере - 12 130 руб. (на срок, не превышающий 3 месяцев, но не позднее 1 октября 2020 г.).

Расширяется круг семей с детьми до 18 лет, которые вместе с пособием по безработице получают выплату на каждого ребенка в размере 3 000 руб. в месяц в июне-августе.

На 3 месяца продлена возможность получить пособие по безработице для граждан, у которых после 1 марта 2020 г. закончился период его выплаты.

Уточнены временные правила регистрации граждан в целях поиска подходящей работы.

Постановление вступает в силу со дня опубликования.

*Основание: Постановление Правительства России от 10.06.2020 № 844 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации».*

### **«Регуляторная гильотина»: Правительство отменяет свыше 450 устаревших актов**

Большинство актов, которые будут признаны недействующими, приняты органами государственного управления РСФСР и СССР в период с 1946 года по 1991 год. В их числе документы, касающиеся жилищно-коммунального хозяйства, транспорта, торговли и общепита, гостиниц.

Постановление правительства содержит несколько перечней устаревших документов и отдельных положений определенных актов, которые утратят силу в 2020 и 2021 годах. Такая ревизия поможет систематизировать законодательство. Эта работа - часть комплекса мероприятий в рамках механизма «регуляторной гильотины».

*Основание: Постановление Правительства России от 13.06.2020 № 857 «О признании не действующими на территории Российской Федерации актов и отдельных положений актов, изданных центральными органами государственного управления РСФСР и СССР, а также об отмене акта федерального органа исполнительной власти Российской Федерации».*

### **Правительство продлило ряд сроков по охране труда и спецценке в 2020 году**

Постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2020 г. № 440 «О продлении действия разрешений и иных особенностях в отношении разрешительной деятельности в 2020 году» дополнено приложением № 13, согласно которому предоставлено больше времени на то, чтобы организовать учебу:

- по охране труда в обучающих организациях и у работодателя;
- по оказанию первой помощи пострадавшим (для тех, кто имеет рабочую профессию).

Обучить сотрудника можно в течение 3 месяцев с момента назначения на должность или перевода. Пример для сравнения: по общему правилу

руководители и специалисты проходят специальное обучение по охране труда в течение месяца после поступления на работу.

Если срок обучения или проверки знаний по охране труда истекает в период с апреля по сентябрь, он продлевается до 1 октября. То же касается сроков действия результатов спецоценки условий труда.

Изменения вступили в силу **16.06.2020**.

*Основание: Постановление Правительства России от 11.06.2020 № 849 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2020 г. № 440».*

#### **Утверждена форма заявки на участие в эксперименте с электронными кадровыми документами**

До 31 марта 2021 г. включительно будет проходить эксперимент по использованию связанных с работой электронных документов. Закреплен порядок его проведения.

Для участия в эксперименте работодатели обращаются в Минтруд. В нем работодателю нужно указать:

- ИНН организации;
- основной вид деятельности;
- численность штата;
- предварительное количество сотрудников - участников эксперимента;
- наличие профсоюза (профсоюзов);
- место проведения эксперимента.

Список организаций-участников утвердит Минтруд.

Заявления принимаются по 1 декабря 2020 г. Внутреннюю дату начала эксперимента работодатель определяет сам.

Работники и соискатели для участия в эксперименте подают заявления работодателю.

Эксперимент может проводиться с использованием информационной системы работодателя и (или) системы «Работа в России».

*Основание: Приказ Минтруда России от 14.05.2020 № 240н «Об утверждении Положения о порядке проведения эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой», зарегистрирован в Минюсте России 17.06.2020 за № 58674.*

#### **Изменился порядок проверок работодателей**

Роструд дополнил перечень документов, которые могут быть истребованы у работодателей в рамках проверок за соблюдением трудового законодательства. Это связано в т. ч. с формированием сведений о трудовой деятельности. Отменено

размещение на сайте территориального органа Роструда ежегодного плана проверок.

Скорректировано содержание предписаний об устранении выявленных нарушений. Введены нормы о принудительном исполнении предписаний.

Начало действия документа - 12.06.2020.

*Основание: Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 22.04.2020 № 103 «О внесении изменений в Административный регламент осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденный приказом Федеральной службы по труду и занятости от 13.06.2019 № 160», зарегистрирован в Минюсте России 01.06.2020 за № 58523.*

### **Появились правила электронного документооборота между страхователями и Пенсионным фондом России при подаче сведений для персонифицированного учета**

Пенсионный фонд России урегулировал вопросы электронного документооборота со страхователями при предоставлении сведений для индивидуального (персонифицированного) учета. Прописаны способы направления данных.

Утратил силу порядок направления в электронном виде плательщикам страховых взносов документов, используемых для привлечения страхователей к ответственности.

Начало действия документа - 19.06.2020.

*Основание: Постановление Пенсионного фонда России от 11.03.2020 № 178п «Об утверждении Порядка электронного документооборота между страхователями и Пенсионным фондом Российской Федерации при представлении сведений для индивидуального (персонифицированного) учета», зарегистрирован в Минюсте России 05.06.2020 за № 58604.*

## **ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ**

### **В Госдуму внесли новый проект закона о юридически значимых сообщениях сторон трудового договора**

Речь идет о заявлениях, уведомлениях, обращениях, разрешениях, требованиях и других документах. Их можно будет направлять в электронном виде.

Передавать сообщения, например, через Интернет предложено во всех случаях, когда трудовое законодательство требует соблюдения письменной формы документа. Это касается и тех документов, с которыми работник должен ознакомиться под подпись. Исключения может предусматривать только в Трудовом кодексе (далее - ТК РФ).

Закрепить условие об обмене электронными сообщениями можно будет, в частности, в трудовом договоре или локальном нормативном акте. В этом случае сотрудник в любое время будет вправе отказаться от указанного условия. Об этом он сможет сообщить лично либо направить электронное или почтовое сообщение.

Планируют, что требования к электронным или иным техсредствам обмена сообщениями определит правительство. Однако работодателям разрешат учесть свои особенности. Закрепить их можно будет в трудовом договоре, локальном нормативном акте, коллективном договоре или соглашении.

Предлагается установить следующие важные правила:

- юридические последствия для получателя возникают с момента доставки сообщения;

- оно будет считаться доставленным и в том случае, если адресат по зависящим от него причинам сообщение не получил или не прочитал;

- сообщения отправляются на адрес, указанный стороной при заключении трудового договора или в последующих юридически значимых сообщениях;

- определять отправителя можно будет любым надежным способом, например, с помощью простой или усиленной электронной подписи.

Сейчас похожие нормы закреплены в ГК РФ.

Стороны смогут заключать трудовые договоры, обменявшись в электронной форме согласованными условиями. Получается, что оформить трудовые отношения можно будет и через электронную почту, мессенджер и другие сервисы. Важно, чтобы условия договора отвечали требованиям ТК РФ.

Вести архив юридически значимых сообщений обяжут работодателей. Хранить нужно будет входящие сообщения от сотрудника и копии направленных ему сообщений. Порядок потребуется закрепить в локальном нормативном акте.

Авторы инициативы планируют, что изменения начнут действовать с 1 октября 2020 года.

Поправки будут применяться к правоотношениям, которые возникнут после того, как проект примут. Если к тому времени правоотношение уже существует, изменения коснутся только новых прав и обязанностей.

Ранее сходный проект уже вносили в Госдуму. Сейчас его доработали и представили повторно.

*Документ: 1. Обзор: «В ТК РФ хотят закрепить правила электронного обмена кадровыми документами: обзор проекта» (КонсультантПлюс, 2020) // [СПС КонсультантПлюс](#).*

*2. Проект Федерального закона № 967986-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» / <https://sozd.duma.gov.ru/bill/967986-7>.*

**Гражданам предоставят право обратиться в органы Пенсионного фонда Российской Федерации для включения в их индивидуальный лицевой счет всех сведений о трудовой деятельности**

Проект федерального закона «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации» (далее - законопроект) разработан в связи с принятием Федеральных законов от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» и № 436-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», направленных на ведение сведений о трудовой деятельности в электронном виде за периоды с 1 января 2020 г.

Законопроектом вносятся изменения в указанные законы в части предоставления гражданину права обратиться в органы Пенсионного фонда Российской Федерации (далее – ПФР) с заявлением для включения сведений о трудовой деятельности в свой индивидуальный лицевой счет за периоды работы (профессиональной служебной деятельности) до 1 января 2020 года, содержащихся в трудовой книжке.

Включение в индивидуальный лицевой счет периодов трудового стажа (профессиональной службы) до 1 января 2020 г., содержащихся в трудовой книжке, за которые у работодателя отсутствует обязанность в представлении в ПФР сведений о трудовой деятельности, предоставит гражданину более высокий уровень сохранности данных о его трудовой деятельности в сравнении с бумажным документом, а также упростит процедуру представления информации о трудовом стаже при трудоустройстве или по месту требования.

*Документ: Проект Федерального закона «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации» / <http://regulation.gov.ru/projects#npa=102734>.*

**В Государственную Думу внесены проекты законов, направленные на более детальное регулирование дистанционной и удаленной работы**

В Государственную Думу 16.06.2020 внесен проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы». Как сказано в пояснительной записке к законопроекту, пандемия Covid-19 выявила проблемы российского

трудового права, состоящие в его недостаточной гибкости и ограниченных возможностях применения информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях. В числе актуализировавшихся в данный период проблем нижеследующие.

Во-первых, действующая с 2013 года глава 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) о дистанционной работе достаточно сложна для применения, вследствие чего ею пользуются минимальное количество работников и работодателей. По данным Росстата (обследование рабочей силы), в 2019 году из 67,1 млн. занятых лишь 30 тысяч человек работали на основе трудового договора о выполнении работы на дому с использованием сети «Интернет» (дистанционная работа). Это крайне мало по сравнению с известными масштабами дистанционной и платформенной занятости, фриланса с использованием интернет-технологий.

Во-вторых, российское трудовое законодательство оказалось не готовым к массовому переводу работников на удалённый режим работы. Так, для уведомления работника о переходе на данный режим использовались разные способы: электронные письма и устные сообщения, приказы руководства компаний, реже – ознакомление с приказом о новом режиме работы и крайне редко рекомендованный большинством юристов по трудовому праву способ – дополнительное соглашение к трудовому договору, устанавливающее режим удаленной работы и местонахождение удаленного рабочего места. Но даже такое дополнительное соглашение оказалось невозможно заключить в электронном виде, поскольку это также не урегулировано законодательством.

Действующий ТК РФ в принципе не предусматривает ситуации временной дистанционной занятости: в нем заложена возможность заключения либо традиционного трудового договора (статья 57 ТК РФ), либо трудового договора о дистанционной работе, не подразумевающего нахождение рабочего места в офисе (глава 49.1 ТК РФ).

Авторы законопроекта предлагают внести изменения в ТК РФ с целью повышения гибкости занятости и применения информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях. Для этого, прежде всего, предлагается усовершенствовать нормы по дистанционной работе и урегулировать отношения временной дистанционной (удаленной) занятости.

Предлагаемые изменения решают следующие основные задачи:

1. Упорядочивание понятийного аппарата, используемого в сфере регулирования проекта федерального закона, путем разъяснения трех ключевых понятий:

- дистанционная (удаленная) работа (содержательная часть данного определения уже содержится в действующем ТК РФ);
- временная дистанционная (удаленная) работа (режим работы, предусматривающий временное выполнение трудовой функции работника,

работающего на основании трудового договора, вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя);

- комбинированная дистанционная (удаленная) работа (режим работы, включающий работу на стационарном рабочем месте и дистанционную (удаленную) работу).

2. Максимальный переход на электронный документооборот в рамках регулирования труда дистанционных работников, снижения объемов дублирования документов на бумажных носителях.

В частности, предлагается отказаться от требования подписывать трудовой договор о дистанционной работе с использованием квалифицированной электронной цифровой подписи (ЭЦП). На сегодня стоимость и порядок оформления такой ЭЦП ограничивает распространение дистанционной работы.

Вместе с тем, как работодателю, так и работнику во всех случаях предлагается предоставить возможность и право выбора, с тем чтобы они могли использовать и документы на бумажном носителе.

3. Исключение из раздела ТК РФ по дистанционной работе ряда избыточных и уже устаревших норм, а также норм, не являющихся предметом трудового законодательства. Так, исключается положение о том, что для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных российским законодательством, по почте заказным письмом с уведомлением. Исключены нормы, связанные с трудовой книжкой.

4. Исключается требование об указании рабочего места как об одном из условий трудового договора о дистанционной работе.

Условие о рабочем месте утратило значение из-за невозможности и отсутствия надобности для работодателя контроля за тем, где территориально осуществляется дистанционная работа. Рабочее место дистанционного работника может находиться везде, где есть возможность использовать сеть Интернет.

5. Корректировка норм по основанию расторжения договора с дистанционным работником.

Часть 1 статьи 312.5. ТК РФ предусматривает, что расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сейчас из-за формулировки статьи 312.5. ТК РФ в трудовые договоры включаются такие основания для увольнения работника как:

- отсутствие у работодателя достаточного объема работы;
- нецелесообразность дальнейшего сотрудничества, производственная необходимость, определяемая работодателем;
- работа признана работодателем неэффективной;
- изменение стратегии развития работодателя;
- решение генерального директора о расторжении договора.

Предлагается исключить такую дискриминацию для дистанционных работников.

6. Более прогрессивное регулирование надомного труда (нормы главы 49. «Особенности регулирования труда надомников») в части предоставления надомникам возможности пользоваться трудовым договором о дистанционной работе.

7. Упорядочивание ряда норм по особенностям рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника.

Предлагается упорядочить вопросы, связанные с рабочим временем дистанционных работников, в частности, их право не быть круглосуточно на связи с работодателем и не отвечать на письма и звонки в определенные временные интервалы. Данная проблема разрешается через указание на порядок взаимодействия работодателя и работника.

8. Введение режима временной дистанционной (удаленной) работы.

Сейчас, как уже упоминалось, ТК РФ не предоставляет возможности сочетания выполнения работы как вне места нахождения работодателя, так и на стационарном рабочем месте.

Предлагается предусмотреть возможность работнику, который работает на основании трудового договора (не являющегося по своей сути трудовым договором об удаленной работе) временно работать вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя. Эти предложения будут иметь необходимый защитный эффект для работника, который длительное время работает удаленно и формально не может ссылаться на наличие у него дистанционной работы.

Вводятся основания и порядок установления временной дистанционной (удаленной) работы, такие как: соглашение сторон, производственная необходимость, а также ряд обстоятельств непредвиденного характера.

Предполагается, что режим временной дистанционной (удаленной) работы будет вводиться на основании: трудового договора или дополнительного соглашения к нему (если основания для установления такого режима возникли уже после заключения трудового договора). Стороны могут устанавливать график временной дистанционной (удаленной) работы – количество и периодичность предоставления рабочих дней и рабочих часов работнику в режиме временной дистанционной (удаленной) работы. Эти и другие нормы законопроекта, в случае их реализации, повысят гибкость использования рабочего времени.

Для целого ряда указанных в законопроекте обстоятельств непредвиденного характера (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, эпидемия и др.) предлагается упрощенный порядок введения режима временной дистанционной (удаленной) работы, не требующий заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам, а основанный на издании локального нормативного акта и ряде других документов.

9. Право дистанционного работника и работника в режиме временной дистанционной работы быть «офлайн».

Согласно многим исследованиям число рабочих часов у работника при переходе на постоянную или временную дистанционную занятость увеличивается, и виной тому, в том числе, необходимость постоянного нахождения на связи с работодателем и коллегами.

Предлагается установить законодательное правило, предусматривающее порядок взаимодействия с работником с помощью электронных средств связи в его время отдыха по аналогии с привлечением к сверхурочной работе. Время взаимодействия работодателя с работником в период времени отдыха работника оплачивается работнику в порядке, предусмотренном для сверхурочной работы.

10. Установление возможности применения комбинированной дистанционной (удаленной) работы. Дополнительное указание на данный режим работы в отдельной, новой статье ТК РФ дает законную возможность для работодателя и работника комбинировать режимы занятости в рамках трудовых отношений: на стационарном рабочем месте и дистанционную (удаленную) работу.

Принятие изменений в ТК РФ, по мнению авторов законопроекта, будет способствовать развитию взаимоотношений между работниками и работодателями в условиях меняющегося мира, законодательно закрепит их новые права и обязанности.

Следует отметить, что ранее 02.06.2020 Московской городской Думой в Государственную Думу был внесен проект федерального закона «О внесении изменений в статью 57 Трудового кодекса Российской Федерации».

Законопроектом предлагается закрепить норму, прямо указывающую на то, что в трудовом договоре (приложении к нему либо отдельном соглашении сторон, заключаемом в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора) в качестве одного из дополнительных условий может предусматриваться возможность временного или частичного выполнения работником своей работы в дистанционной форме.

Законопроектом также предлагается установить, что в случае если трудовой договор предусматривает указанную возможность, в нем, в приложении или дополнительном соглашении к нему должен быть определен ряд дополнительных условий. Такими условиями являются: срок, в течение которого работник временно выполняет работу в дистанционной форме, или график, согласно которому работник частично выполняет работу в дистанционной форме; условия выполнения работы в дистанционной форме, в том числе режим рабочего времени; способы и средства связи работника и работодателя; порядок обеспечения работника средствами и пред-метами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей, или предоставления соответствующей компенсации; порядок представления работником результатов выполненной работы и их приема работодателем.

*Документ: 1. Проект Федерального закона № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» / <https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7>.*

*2. Проект федерального закона № 966659-7 «О внесении изменений в статью 57 Трудового кодекса Российской Федерации» / <https://sozd.duma.gov.ru/bill/966659-7>.*

### **Минтруд рассчитал величину прожиточного минимума за I кв. 2020 года**

Величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации устанавливается нормативным правовым актом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по согласованию с Министерством экономического развития Российской Федерации и Министерством финансов Российской Федерации.

Расчет величины прожиточного минимума осуществлен согласно Правил исчисления величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 января 2013 г. № 56.

**Минтруд предлагает установить величину прожиточного минимума за I квартал 2020 г. на душу населения в размере 10843 рубля, для трудоспособного населения – 11731 рубль, пенсионеров – 8944 рубля, детей – 10721 рубль.**

Величина прожиточного минимума за I квартал 2020 г. по отношению к IV кварталу 2019 г. увеличилась на душу населения на 2,2%, для трудоспособного населения – на 1,9%, для пенсионеров – на 1,8%, для детей – на 3,3%.

*Информация: Проект приказа Минтруда «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за I квартал 2020 года» / <https://regulation.gov.ru/projects#npa=102591>.*

## **КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА**

### **На Госуслугах появился специальный раздел по конституционному голосованию**

На портале Госуслуг создан специальный раздел, посвященный общероссийскому голосованию по изменениям в Конституцию России,

назначенному на 1 июля 2020 г. Также в личных кабинетах более 80 миллионов пользователей доступны цифровые сервисы, открытые Минкомсвязью для участников голосования.

По заявлению, поданному через Госуслуги, жители Москвы и Нижегородской области смогут проголосовать дистанционно.

Проголосовать лично можно на любом участке. Для этого достаточно заранее подать заявление.

Также открыт прием заявлений о голосовании на дому.

В личных кабинетах пользователей можно отозвать заявление по голосованию, если поменялись планы или возникли непредвиденные обстоятельства.

*Документ: Информация Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций России от 05.06.2020 «Цифровые сервисы для общероссийского голосования открыты на портале Госуслуг» / [КонсультантПлюс](#).*

### **Как отпуск за свой счёт влияет на стаж, дающий право на очередной отпуск?**

В инспекции труда ответили на вопрос о порядке включения периода отпусков за свой счёт в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск. В рассмотренной ситуации работнику в течение года были предоставлены неоплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам на 20 и 10 дней. Было отмечено, что согласно ч. 1 ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года. Таким образом, если сотрудник был в отпуске более 14 дней, то при расчёте отработанного стажа не учитывают дни отпуска начиная с 15-го. Окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключённых из стажа работы для отпуска.

*Документ: Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 04.06.2020 № 77/10-20669-ОБ/18-1299 «Об исчислении стажа, дающего право на ежегодный отпуск, и о заполнении приказа по форме № Т-6, если работнику предоставлен отпуск без сохранения зарплаты более 14 дней.» / [СПС КонсультантПлюс](#).*

### **Пособие по временной нетрудоспособности за дни нетрудоспособности, пришедшиеся на междувахтовый отдых, выплачивается в общем порядке**

Согласно ч.1 ст. 183 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными

законами. Условия, размеры и порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности урегулированы Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее - Закон № 255-ФЗ).

В силу ч. 1 ст. 6 Закона № 255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается застрахованному лицу за весь период временной нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности, кроме случаев, указанных в ч.ч. 3 и 4 той же статьи. Пособие выплачивается во всех случаях за календарные дни, приходящиеся на соответствующий период, за исключением календарных дней, приходящихся на периоды, указанные в ч. 1 ст. 9 Закона № 255-ФЗ (ч. 8 ст. 6 Закона № 255-ФЗ).

В числе периодов, за которые пособие по временной нетрудоспособности согласно ч. 1 ст. 9 Закона N 255-ФЗ не назначается, междувахтовый отдых прямо не указан. В то же время к таким периодам отнесен, в частности, период освобождения сотрудника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством, кроме случаев утраты трудоспособности работником вследствие заболевания или травмы в период ежегодного оплачиваемого отпуска. ***По мнению некоторых специалистов, на основании этой нормы работодатель не должен выплачивать пособия по временной нетрудоспособности работнику, находящемуся на междувахтовом отдыхе (смотрите ответ с портала «Онлайнинспекция.РФ»).***

Однако из части третьей ст. 301 ТК РФ следует, что дни междувахтового отдыха - это дни отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте, то есть рабочими дни междувахтового отдыха не являются. Освободить сотрудника от работы в дни, которые не являются для него рабочими, невозможно, ведь работник и так свободен от исполнения трудовых обязанностей. Следовательно, дни междувахтового отдыха не являются периодом освобождения от работы и, соответственно, не являются периодом, за который пособие по временной нетрудоспособности согласно п. 1 ч. 1 ст. 9 Закона № 255-ФЗ не назначается.

Таким образом, при вахтовом методе организации работ в случае временной нетрудоспособности работника оплате подлежат все пропущенные в связи с болезнью дни, включая дни междувахтового отдыха. Аналогичные разъяснения дает и ФСС России (письмо от 26.01.2012 № 15-03-11/12-782, ответ Мурманского регионального отделения).

Отметим, что в настоящее время продолжают действовать основные положения о вахтовом методе организации работ, утвержденные постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82. Согласно п. 7.5 этого документа в случае наступления временной нетрудоспособности у работников, выполняющих работы вахтовым методом, в период предоставленного им отдыха (отгула) пособие за дни нетрудоспособности,

совпавшие с днями отдыха, не выдается. Однако согласно ч. 1 ст. 423 ТК РФ законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации, применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ. А ч. 1 ст. 183 ТК РФ предусмотрено, что пособие выплачивается в соответствии с федеральными законами. Поэтому в данном случае следует руководствоваться именно федеральным законодательством (в частности, Законом № 255-ФЗ), а не Положением о вахтовом методе. Соответственно, если сотрудник предоставит листок нетрудоспособности за период, который пришелся на его междувахтовый отдых, работодатель обязан принять его и выплатить пособие по временной нетрудоспособности в установленном порядке.

Однако, возможно, что позицию, изложенную в настоящем материале, придется доказывать в суде.

*Документ: Как оплачивается лист нетрудоспособности, полученный работником в период междувахтового отдыха? / Материал службы Правового консалтинга ГАРАНТ / [http://www.garant.ru/consult/work\\_law/](http://www.garant.ru/consult/work_law/).*

**Составитель обзора:**

**А. Шустров**