



Введены
ограничительные
меры в Москве и
Санкт-Петербурге

Дни с 15 по 19 июня 2021 года будут выходными в г. Москве

Указ Мэра Москвы от 12 июня 2021 г. № 29-УМ

Комментарий эксперта

Указом Мэра Москвы с целью предотвращения распространения коронавирусной инфекции с 15 июня 2021 г. по 19 июня 2021 г. включительно в отношении организаций и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность на территории города Москвы, устанавливается режим работы, аналогичный режиму работы в выходной день (воскресенье), который действовал в таких организациях, у индивидуальных предпринимателей до 12 июня 2021 г.

Согласно Указу работодателям необходимо:

1. С 13 июня 2021 года перевести не менее 30 процентов работников (включая работников из числа граждан старше 65 лет, а также граждан, имеющих заболевания, перечень которых определен Департаментом здравоохранения города Москвы), исполнителей по гражданско-правовым договорам на дистанционный режим работы.

Исключение составляют граждане, чье нахождение на рабочем месте является критически важным для обеспечения функционирования организаций, индивидуальных предпринимателей.

При определении количества работников, исполнителей по гражданско-правовым договорам, подлежащих переводу на дистанционный режим работы, не учитываются лица, получившие прививку от новой коронавирусной инфекции.

2. Минимизировать очное присутствие работников, исполнителей по гражданско-правовым договорам на рабочих местах.

3. Обеспечить проведение в отношении работников, исполнителей по гражданско-правовым договорам мероприятий, направленных на стимулирование вакцинации от новой коронавирусной инфекции.

4. С 15 июня 2021 г. по 19 июня 2021 г. установить режим выходного дня (воскресенья), который действовал в организациях до 12 июня 2021 г.

Исключение составляют организации, деятельность которых не может быть ограничена в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 г. № 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)»:

а) непрерывно действующие организации, организации, имеющие оборудование, предназначенное для непрерывного технологического процесса;

б) медицинские и аптечные организации;

в) организации, обеспечивающие население продуктами питания и товарами первой необходимости;

г) организации, выполняющие неотложные работы в условиях чрезвычайной ситуации и (или) при возникновении угрозы распространения заболевания, представляющего опасность для

окружающих, в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь, здоровье или нормальные жизненные условия населения;

д) организации, осуществляющие неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы;

е) организации, предоставляющие финансовые услуги в части неотложных функций (в первую очередь услуги по расчетам и платежам).

В случае если функционирование организации не может быть приостановлено на период режима выходного дня рекомендуем привлекать работников, чье нахождение на рабочем месте является критически важным для обеспечения функционирования организации, с их предварительного согласия в порядке, предусмотренном ст. 113 ТК РФ для привлечения к работе в выходные дни.

Не рекомендуем привлекать в этот период работников из числа граждан старше 65 лет, а также граждан, имеющих заболевания, перечень которых определен Департаментом здравоохранения города Москвы.

Напоминаем, что запрещено привлекать к работе в выходные дни:

- 1) беременных женщин (ч. 1 ст. 259 ТК РФ);
- 2) работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ).

Порядок оплаты рабочего времени привлекаемых работников определен ст. 153 ТК РФ:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работники непрерывных производственных предприятий со сменным графиком продолжают работать в соответствии с графиком сменности. Относится к организациям, которые не попадают под Указ, то есть деятельность которых не может быть ограничена.

Оплата

Установленные выходные дни не включаются в норму рабочего времени. Выходные дни в период с 15 по 19 июня не влияют на размер заработной платы по окладу.

Норма времени по производственному календарю сокращается, все виды расчётов (отпуск, командировка, работа в выходной день) производятся исходя из сокращённой нормы. Стоимость рабочего дня/часа становится дороже.

Работники производственных предприятий со сменным графиком получают оплату без изменений. Относится к организациям, которые не попадают под Указ, то есть деятельность которых не может быть ограничена.

Сроки выплат

На период с 15 по 19 июня могут приходиться даты выплаты заработной платы. В соответствии с требованиями ст. 136 ТК РФ при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Рекомендуем обратить внимание на необходимость уточнить график работы банка на период выходных дней с 15 по 19 июня. И исходя из данной информации принимать решение о сроках выплаты заработной платы.

Отражение в таблице

Для отражения в таблице учета рабочего времени выходных дней следует использовать код “В” – выходной день / “РВ” – работа в выходной день (в случае привлечения к работе).

По нашему мнению, не следует снижать норму рабочего времени работника, в целях исчисления сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени.

Отчетность

Ввиду установления выходных дней рекомендуем сдать отчеты (СЗВ-М, СЗВ-ТД, П-4) в первый рабочий день, 21.06.2021 г.

Уплата НДФЛ

Уплата НДФЛ и страховых взносов производится в первый рабочий день, 21.06.2021 г.

Кадровые события в период нерабочих дней:

Отпуска

Отпуска, выпадающие на период с 15 по 19 июня 2021 г., не продлеваются на эти дни, по аналогии со ст.120 ТК РФ нет, так как дни не признаны нерабочими праздничными днями. Ежегодные и отпуска без сохранения заработной платы, выпавшие на период с 15 по 19 июня могут быть перенесены на другие даты по согласованию между работодателем и работником. Решение о переносе отпуска – это право, а не обязанность работодателя.

Увольнения

Рекомендуем соблюдать даты расторжения трудовых договоров в случае окончания срока срочных трудовых договоров, расторжения трудовых договоров по соглашению сторон, по инициативе работника.

В случае увольнения по инициативе работника целесообразно по согласованию с работником перенести дату увольнения на 21.06.2021. В случае отказа работника от переноса даты увольнения (при наличии возможности произвести полный расчет в день увольнения) рекомендуем организовать привлечение к работе в нерабочие дни специалистов, ответственных за увольнение.

Дата увольнения по инициативе работодателя может быть перенесена в силу ст. 14 ТК РФ на 21.06.2021 (первый рабочий день), предварительно письменно уведомив работника о переносе даты увольнения и его причинах.

Ограничительные меры в г. Санкт-Петербурге

Постановление правительства Санкт-Петербурга от 13 июня 2021 года № 393 "О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2020 № 121"

Комментарий эксперта

Согласно Постановлению Организациям (индивидуальным предпринимателям) Санкт-Петербурга необходимо:

- Обеспечить проведение в отношении работников мероприятий, направленных на стимулирование вакцинации от коронавирусной инфекции.
- Усилить меры, направленные на минимизацию очного присутствия работников (исполнителей по гражданско-правовым договорам) на рабочих местах.
- В срок до 17.06.2021 актуализировать информацию о работниках (исполнителях по гражданско-правовым договорам), переведенных на дистанционный режим работы (с соблюдением требований законодательства о персональных данных), путем направления информации (сообщения) через личный кабинет на сайте Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения "Центр развития и поддержки предпринимательства", подведомственного Комитету по промышленной политике, инновациям и торговле Санкт-Петербурга" <https://lk.ecp.spb.ru/clientauth/>.

В случае невыполнения организациями (индивидуальными предпринимателями) ранее установленных требований, выданный уникальный QR-код будет аннулирован.

Позиция сформирована по состоянию на 13.06.2021 г. и может быть дополнена после появления дополнительных разъяснений.

С уважением,
Команда СберРешений

СберРешения – основатель практики аутсорсинга бизнес-процессов в России и СНГ.*

Уже 25 лет компания работает с частными и государственными организациями различных отраслей. За это время в СберРешениях накоплен уникальный опыт, который позволяет предлагать клиентам оптимальный набор услуг, высокотехнологичные продукты и инновационные решения. Наши сервисы помогают бизнесу развиваться. СберРешения являются партнерами мировых лидеров в сфере аутсорсинга. Входит в экосистему Сбера.

Если у вас есть вопросы или предложения, пишите: info@sber-solutions.ru

*СберРешения созданы на базе ГК «Интеркомп», основанной в 1994 году.

© СберРешения, 2021