

Нерабочие дни	
Добрый день! То есть субъектам ждать отдельных постановлений? и так не можем понять, с 28 октября или все таки с 30 октября?	Да, субъекты вправе ввести новые ограничения, например, в Хакасии вводится комендантский час, в Санкт-Петербурге есть QR коды для работодателей. Необходимо следить за законодательством своего региона.
	В Москве и Московской области нерабочие дни начались с 28 октября, остальные субъекты также вправе определить даты с которых вводятся нерабочие дни. В Указе Президента общая дата для всех регионов с 30 октября, а дальше, согласно Указу каждый регион определяет самостоятельно. В Татарстане нерабочие дни установлены с 30 октября по 7 ноября включительно.
Москва, компания такси. Все сотрудники 100% привиты. что делать нам в этой ситуации: на дистант отправить мы сотрудников не можем, т.к. все участвуют в непрерывном процессе, На дистант отправить не можем, Должности не позволяют. логически если все будут работать, то мы всё нарушаем. Вопрос: если все будут работать, как лучше оплатить? на не рабочие дни можем отправить только гендиректора? чтобы хоть кого-то отправить.	По Указу Президента от 20 октября 2021 года N 595"Об установлении нерабочих дней в октябре – ноябре 2021 года" (далее по тексту Указ Президента №595) период нерабочих дней распространяется на все организации, без исключения. Отдельный режим работы может быть установлен для организаций культуры и здравоохранения по п. 3 и п.4. Указа. Также каждая организация может определить тех работников, которые ей необходимы для поддержания функционирования в период нерабочих дней. Необходимо издать график, в соответствии с которым будут привлекаться работники, для обеспечения функционирования организации. Не рекомендуем Вам выводить всех на работу.
Согласие работника	
Добрый день! Если определяем список людей, кто обеспечивает непрерывную деятельность организации, нужно их согласие?	В п.5 Указа Президента №595, сказано, что «организациям определить количество...» в связи с данной формулировкой, считаем, что согласие работников не требуется. Также «нерабочие дни» не являются «выходными» днями, поэтому считаем, что согласие работника не требуется. Организация сама определяет список работников, однако с данным приказом необходимо ознакомить работников.

А можно никого не оставлять для функционирования или это обязанность?	Да, можно никого не оставлять, организации самостоятельно определяют количество, и численность работников необходимых для функционирования предприятия.
Прошу подсказать, может ли компания, находящаяся в Москве, не отправлять на дистанционную работу 30% сотрудников, если привитых более 90%. Можем ли перевести на дистант, по указу мэра Москвы, только непривитых и не переболевших сотрудников?	Да, считаем возможным. Однако необходимо будет утвердить расчет, в котором необходимо прописать, почему у Вас получилось на дистанционной работе меньше 30% работников. Данный документ также поможет Вам в случае проведения проверок для обоснования своего решения.
Принудительная дистанционная работа	
Можно ли не использовать "принудительный" дистант, если в нашей организации более 30% сотрудников доп. соглашениями установлена временная периодическая дистанционная работа?	Теоретически возможно работников не переводить на постоянную дистанционную работу, поскольку в отчете сказано что необходимо перевести 30% на «дистанционную работу». А периодическая дистанционная работа, является также дистанционной. Но, с другой стороны если для данных работников будут введены ограничения по передвижению, то как они могут выполнять обязанности в те периоды, когда они работают не дистанционно, а должны появляться в офисе? Ответ на этот вопрос только один: исключать их в эти случаи из отчета и для соблюдения общей численности, включать других, что соответствует требованию Указа в части соблюдения нахождения 70% работников на территории организации. Но.... Это большая трудозатратность по администрированию. Если у работника периодичность такова, что ему надо, например, 2 дня в неделю быть в офисе, а отчет подается еженедельно, то обеспечить такую периодичность, когда он 2 дня может ездить, а 3 нет, если будет блокировка передвижения будет невозможно. А значит, надо будет менять периодичность его появления в офисе и распределять, например, по недельно график: неделя в офисе, неделя дистанционно. При этом, естественно. Надо будет корректировать все время отчеты. Оптимально, чтобы в отчете 30% работников были так называемые «чистые дистанционщики». Если сможете, конечно.
а можно не отправлять на дистант не	Рекомендация для г. Москва Вам необходимо направить 30 % от невакцинированных работников. Остальные не вакцинированные могут продолжать

вакцинированных, они должны присутствовать на раб. месте	работать стационарно.
а дистанционка для МО с 25.10.21 по 25.02.22 для непривитых... это как? можно не переводить?	С 25.10.2021 по 25.02.2022 (включительно) организации и предприниматели в Московской области должны перевести на удаленную работу: 30 процентов работников (исполнителей по ГПД) от общей численности работников (исполнителей по ГПД) без учета работников (исполнителей по ГПД), имеющих QR-код, и указанных ниже лиц; всех работников (исполнителей по ГПД) из числа граждан в возрасте старше 60 лет, а также граждан, имеющих заболевания, указанные в приложении к постановлению губернатора Московской области № 108-ПГ (в т. ч. болезни органов дыхания, кровообращения, новообразования).
руководитель не планирует вводить нерабочие дни, принял решение работают 100%, как обосновать	К сожалению требование о «нерабочих днях» распространяются на все организации. Работодатель вправе определить, кто именно обеспечивает функционирование организации, издать приказ с обоснованием о том, почему данные работники были привлечены к работе в «нерабочие дни».
Дистанционные работники могут работать в период нерабочих дней?	Да, рекомендуем Вам вывести на работу только часть работников, которые обеспечивают функционирование организации. В Указе нет исключения на то, что на работников, работающих дистанционно не распространяются нерабочие дни, хотя такое исключение было бы логичным с учетом того, что цель введения «нерабочих дней в 2021» та же самая, что и была в 2020 – это обеспечение эпидемиологической безопасности, понятно, что те, кто работает дистанционно и так минимизировали свои очные контакты по работе. Так как для дистанционных работников нет исключения в части «не распространения на них нерабочих дней» по сути они должны быть обеспечены теми же гарантиями – то есть эти дни с 30 октября по 7 ноября должны быть для них нерабочими, если только работодатель не выбрал их в качестве тех работников, которые будут обеспечивать функционирование организаций. В этом, втором случае, дистанционных работников также необходимо официально «выбрать», то есть включить в приказ работодателя о работе в «нерабочие дни». Но при этом, так как в Указе нет указания на то, что дистанционные работники могут работать в обычном порядке, то привлечение к работе дистанционных работников, обосновать необходимость привлечения, которых работодатель не может необходимостью обеспечивать, функционирование организации может быть признано как самими дистанционными работниками, так и ГИТ незаконным.
Оплата	
Правильно ли я понимаю, что оплата	Компании необходимо самостоятельно выбрать позицию, которой она придерживается.

работникам, привлеченным к работе 30 и 31.10, 4-7 ноября нужно производить в двойном размере, а 1-3 ноября в одинарном (т.е. с сохранением заработной платы)?	Позиция №1. (Позиция Минтруда, озвученная ранее): Нерабочий день, это не выходной и не нерабочий праздничный день. Он может даже для отдельных категорий быть рабочим днем с оплатой в одинарном размере и нерабочим днем для других категорий с сохранением заработной платы. То есть это некий новый правовой статус дня. (по этой позиции Вы оплачиваете выходные дни работников в двойном размере, 1-3 в одинарном). Позиция №2. Нерабочий день – это особый день, в который за работниками сохраняется заработная плата и принципы оплаты в месяце, на который они пришлись должны основываться на порядке определенном в ст. 112 Трудового кодекса РФ. Соответственно, если работники в эти нерабочие дни работали, то на них по аналогии закона должны распространяться требования по оплате работы в нерабочие праздничные дни. (согласно данной позиции Вы и 1-3 оплачиваете как работу в выходной день, как и остальные дни) Позиция №3. Оплата в повышенном размере, установленном в организации. (согласно данной позиции Вы и 1-3 оплачиваете с доплатой)
ДД, оборонка, Вопрос: порядок оплаты тем, кто будет работать в дни с 01.11. По 03.11. При окладе, при чтс, при сделке? Если в ЛНА закреплено, что в нерабочие дни работаем на удаленке с выплатой одного заработка, могут быть проблемы?	Вам необходимо определить какой позиции Вы придерживаетесь, и согласно ей, начислять заработную плату в отношении всех категорий оплаты труда. Позиция №1. Оплата в одинарном размере. Позиция №2. Оплата в двойном размере по ст. 153 Трудового кодекса РФ как работа в выходные дни. • Позиция №3. Оплата в повышенном размере, установленном в организации. С учетом риска конфликтов с работниками и с точки зрения оптимизации превышения фонда оплаты труда, конечно, наиболее разумным является третья позиция, когда работники, которые привлекаются к работе в нерабочие дни, получают не в одинарном размере (и по сути, дискриминируются по сравнению теми работниками, которые не работают в нерабочие дни и за которыми сохранена заработная плата) а в более высоком.
Порядок оплаты дистанщикам?	Порядок оплаты дистанционным работником, такой же, как и работникам, трудящимся в офисе. Если Ваши работники, в период нерабочих дней трудятся, поскольку обеспечивают функционирование организации, то в зависимости от того, какую позицию по оплате Вы выберете, в соответствии с ней и будете оплачивать.

Вот такая формулировка в приказе: насколько это верно: "Выплату денежного содержания (заработной платы) производить в обычном размере в период 28.10.2021, 29.10.2021 и с 01.11.2021 по 03.11.2021, который не относится к выходным или нерабочим праздничным дням."	Да, корректно.
Москва. Офис не работает. Но есть командировки. Этим сотрудникам оплачивать по ст. 153 ТК РФ?	В зависимости от того, какую позицию Вы выберете, для командировочных работников она будет распространяться также, как и она обычных: Позиция №1. Оплата в одинарном размере. Позиция №2. Оплата в двойном размере по ст. 153 Трудового кодекса РФ как работа в выходные дни. • Позиция №3. Оплата в повышенном размере, установленном в организации. С учетом риска конфликтов с работниками и с точки зрения оптимизации превышения фонда оплаты труда, конечно, наиболее разумным является третья позиция, когда работники, которые привлекаются к работе в нерабочие дни, получают не в одинарном размере (и по сути, дискриминируются по сравнению с теми работниками, которые не работают в нерабочие дни и за которыми сохранена заработная плата) а в более высоком.
как отражали повышающий коэффициент за работу в нерабочие дни? аналогично коэффициенту за работу в ночь, или возможно просто провести в части	Возможно оформление отдельным коэффициентом, также возможно просто провести в части компенсационной доплаты, смотря как у Вас закреплена оплата в ЛНА. Премия это стимулирующая выплата по логике она тут не подходит.

премии?	
если тем кто работает, оплатим в 2, со стороны проверок претензий не будет?	Нет, не будет. Рекомендуем данное решение работодателя зафиксировать приказом.
Скажите, пожалуйста, если вот этот конкретный указ ссылается именно на ст.112, то можно ли по аналогии для окладников «сохранять» только окладную часть, без доплат и надбавок?	Законодательство не содержит ответ на этот вопрос. Его очень важно прописать в локальном нормативном акте. Минтруд в мае 2021 года давал следующие рекомендации: ВЫПИСКА: Минтруда России "Рекомендации работникам и работодателям по нерабочим дням в мае 2021 года" 2. Наличие в мае 2021 г. нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам. В этих целях работникам, оплачиваемым сдельно, за указанные нерабочие дни выплачивается соответствующее вознаграждение, определяемое локальным нормативным актом работодателя. Суммы расходов на эти цели относятся к расходам на оплату труда в полном размере. Порядок расчета не определен в нормативных актах и в каждой организации заработная плата состоит из разных частей, одни из которых могут быть гарантированными, а другие – нет, конечно, и единого подхода к тому, как считать сохранение заработной платы не сложилось. Работодатель традиционно сохранял только оплату за труд (оклад, тарифные ставки), работники настаивали на всех выплатах, которые они получили бы если бы работали. Для снятия этих вопросов важно чтобы именно в локальном акте работодатель разделил все выплаты на: • Гарантированные (премии, надбавки, доплаты), • Не гарантированные (премии, надбавки, доплаты), • Те выплаты, которые работник, работая в период нерабочих дней: • Получил бы просто потому, что работает (доплата за работу во вредных условиях труда), • Мог бы получить при наступлении определенных обстоятельств (сверхурочная работа и др.). То есть работодателю в локальном акте нужно определить порядок формирования размера «сохранения заработной платы», с которым работников обязательно нужно будет ознакомить
А если мы работающая организация, на которые не распространяются нерабочие дни, то на нас ведь не должна распространяться статья 112 ТК РФ в части нерабочих дней?	В части оплаты, несмотря на то, что Вы непрерывно действующая организация, Вы также можете определиться с позицией и оплачивать работникам с доплатой. Что касается Статья 112 определяет нерабочие праздничные дни и порядок оплаты труда в месяца на которые они приходятся. Указание в данном Указе на ст. 112 Трудового кодекса сейчас приводит к разным толкованиям применения порядка оплаты данных дней, которые установлены Указом. Одним из вариантов толкования зачем в Указе Президента сделана ссылка на ст. 112 Трудового кодекса РФ является мнение о том, что это было вызвано необходимостью выделить внутри периода с 30.10.2021 по 07.11.2021 нерабочий праздничный день 4 ноября. Наверное, такое мнение имеет место на существование, хотя для того, чтобы определить особый порядок применения требований Указа к 4 ноября не нужно было делать ссылку на ст.

	112 Трудового кодекса РФ. Порядок применения требований законодательства к 4 ноября напрямую и так вытекает из закона и в случае противоречия Указа Президента и Трудового кодекса применению подлежит именно Трудовой кодекс на основании ст. 5.
Норма рабочего времени	
"сохранение зп" = как рассчитывать: по ставке в договоре (если часовая, то по часам в соответствии с графиком, а если окладник, из расчёта отработано 17 из 17 или 20 из 20? по средней (за какой период)?	Если в организации принято решение, согласно которому нерабочие дни –это не выходные дни, по статусу эти дни приравнены к рабочим, то норма рабочего времени останется прежней. Поскольку в период нерабочих дней работникам сохраняется заработная плата, норма рабочего времени не уменьшается. Нерабочие дни, установленные Указом, относятся к отработанному времени как у тех работников, кто выходил на работу в этот период, так и у тех, кто был в режиме нерабочих дней с сохранением заработной платы (Рекомендации Минтруда РФ работникам и работодателям по нерабочим дням в мае 2021 года). Если в организации нерабочие дни признаны выходными днями, то норма рабочего времени уменьшится. В октябре 30 и 31 октября –нерабочие дни, (суббота и воскресенье), если график работы –пятидневная рабочая неделя, то из нормы эти дни не вычитаются, за октябрь норма прежняя –168 часов. В ноябре, если дни с 1-3 ноября признаны выходными в организации, то из нормы вычитается 24 часа, таким образом, норма составит 135 часов, при пятидневной рабочей неделе.
в итоге, если в компании есть производственные подразделения (со сменным графиком) и офисные подразделения (стандартная пятидневка), норму рабочего времени в ноябре сами определяем и фиксируем в ЛНА? если не меняем, то как нерабочие дни окажутся оплачиваемыми?	
в итоге, если в компании есть производственные подразделения (со сменным графиком) и офисные подразделения (стандартная пятидневка), норму рабочего времени в ноябре сами определяем и фиксируем в ЛНА? если не меняем, то как нерабочие дни окажутся	

оплачиваемыми?	
Поменялся ли статус нерабочего дня 5 ноября? каким днем его считать - просто нерабочим? как выводить в этот день на работу и как оплачивать?	Несмотря на то, что с 30 октября по 7 ноября установлены «нерабочие дни», 5 ноября, являлся нерабочим днем за счет переноса выходного со 2 января 2021 года, в связи с этим, в случае привлечения работника к работе в данный день, который являлся выходным днем рекомендуем Вам оплачивать данный день как за работу в выходной день.
Если компания полностью перевела сотрудников на дистант, надо ли в нерабочие дни давать им отдых или мы можем продолжать работу в обычном режиме? Как это решение закрепить приказом?	Запрета на это Указом Президента №595 не установлено, но с другой стороны и не дано прямого разрешения на то, что на лиц, работающих дистанционно нерабочие дни не распространяются. В Указе нет исключения на то, что на работников, работающих дистанционно не распространяются нерабочие дни, хотя такое исключение было бы логичным с учетом того, что цель введения «нерабочих дней в 2021» та же самая, что и была в 2020 – это обеспечение эпидемиологической безопасности, понятно, что те, кто работает дистанционно и так минимизировали свои очные контакты по работе. Так как для дистанционных работников нет исключения в части «не распространения на них нерабочих дней» по сути они должны быть обеспечены теми же гарантиями – то есть эти дни с 30 октября по 7 ноября должны быть для них нерабочими, если только работодатель не выбрал их в качестве тех работников, которые будут обеспечивать функционирование организаций. В этом, втором случае, дистанционных работников также необходимо официально «выбрать», то есть включить в приказ работодателя о работе в «нерабочие дни». Но при этом, так как в Указе нет указания на то, что дистанционные работники могут работать в обычном порядке, то привлечение к работе дистанционных работников, обосновать необходимость привлечения, которых работодатель не может необходимостью обеспечивать, функционирование организации может быть признано как самими дистанционными работниками, так и ГИТ незаконным.
Табель	
День добрый. А в табеле все дни с 28 по 7 ставить как нерабочие или нерабочие только в те дни, когда человек должен был работать?	Поскольку трудовое законодательство не содержит понятия "нерабочий день" в качестве отдельного вида времени отдыха, в унифицированных формах табелей учета рабочего времени не предусмотрено какого-либо обозначения для таких дней. Поэтому наиболее корректным представляется приказом работодателя расширить перечень условных обозначений табелей и внести в него какой-либо условный код для "нерабочего дня" (например, "НД"). В Указе Президента №595 и актах субъектов нерабочие дни определены календарным периодом: с 30 октября по 7 ноября и т. д. Поэтому важно прописать в локальном акте, что сохранение заработной платы для работников, для которых эти дни будут нерабочие будет происходить за рабочие дни работника по графику его работы, чтобы не возникало споров относительно того, что сохранение заработной платы должно быть произведено за все дни, указанные как нерабочие.

	Например, при пятидневной рабочей неделе, если работнику установлен режим пятидневной рабочей недели и компания поддерживает позицию №1 (одинарный размер оплаты): <table><tr><td>30.10</td><td>31.10</td><td>01.11</td><td>02.11</td><td>03.11</td><td>04.11</td><td>05.11</td><td>06.11</td><td>07.11</td></tr><tr><td>В</td><td>В</td><td>НД</td><td>НД</td><td>НД</td><td>НДП</td><td>В</td><td>В</td><td>В</td></tr></table> , Где: • В - Выходные дни (еженедельный отпуск) • НДП - нерабочие праздничные дни • НД - нерабочие дни по Указу Президента При позиции №2 (где нерабочие приравнены в выходных дням) то код «НД» может быть использован и как «ОВ» – дополнительные выходные дни (оплачиваемые). Тогда табелирование при пятидневной рабочей неделе будет выглядеть <table><tr><td>30.10</td><td>31.10</td><td>01.11</td><td>02.11</td><td>03.11</td><td>04.11</td><td>05.11</td><td>06.11</td><td>07.11</td></tr><tr><td>В</td><td>В</td><td>ОВ</td><td>ОВ</td><td>ОВ</td><td>НДП</td><td>В</td><td>В</td><td>В</td></tr></table> следующим образом:	30.10	31.10	01.11	02.11	03.11	04.11	05.11	06.11	07.11	В	В	НД	НД	НД	НДП	В	В	В	30.10	31.10	01.11	02.11	03.11	04.11	05.11	06.11	07.11	В	В	ОВ	ОВ	ОВ	НДП	В	В	В
30.10	31.10	01.11	02.11	03.11	04.11	05.11	06.11	07.11																													
В	В	НД	НД	НД	НДП	В	В	В																													
30.10	31.10	01.11	02.11	03.11	04.11	05.11	06.11	07.11																													
В	В	ОВ	ОВ	ОВ	НДП	В	В	В																													
В таблице рабочего времени за нерабочие дни мы должны поставить свой код, но , если поставим Я 8, как обычно, так как оплата настоящих дней будет всё равно одинаковая какой код не поставишь, то данный вид оформления могут посчитать неверным?	Данное оформление «Я» будет не корректным, так как работник не работал в данный день. Несмотря на то, что в данный день также пройдет оплата как в рабочий день, рекомендуем Вам установить иное обозначение данного дня, поскольку в дальнейшем в случае проверки государственными органами, у них могут возникнуть вопросы по явке данного работника в период нерабочих дней и обоснование его привлечения.																																				
Средний заработок																																					
если сотрудники не выполняли трудовую функцию в нерабочие дни, эти дни надо учитывать при расчете среднего заработка , на какую статью ссылаться	На данный момент рекомендации по учету этого периода при расчете средней заработной платы от Министерства труда РФ – нет. По аналогии с предыдущим случаем нерабочих дней (май 2021 года) ведомство давало следующую рекомендацию: ВЫПИСКА: Рекомендации работникам и работодателям по нерабочим дням в мае 2021 года. При определении размера средней заработной платы (среднего заработка) в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации нерабочие дни с 4 по 7 мая 2021 г. и сохраненная заработная плата за этот период не учитываются согласно подпункту «е» пункта 5 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922.Обращаем внимание,																																				

	данная норма применяется в отношении тех работников, которые были освобождены от работы в соответствии с Указом. Если же работник в период действия Указа не освобождался от работы и в таблице учета рабочего времени у него указаны рабочие дни, то этот период и суммы выплат за него учитываются при исчислении среднего заработка. То есть, если Ваши работники не будут работать в период с 30 по 7 ноября, то это оплата с 1 по 3 ноября (при пятидневной рабочей неделе) не будет входить в расчет среднего заработка. Если работники будут выходить на работу в этот период, то оплата войдет в расчет среднего заработка. Другая позиция была высказана Рострудом. https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/130200. Нерабочие дни не относятся к установленным ТК РФ случаям освобождения работника от работы (например, предусмотренные статьями 185, 185.1, 187, 220, 254 ТК РФ). Полученная работником за эти дни денежная выплата имеет статус заработной платы, в силу чего должна учитываться при исчислении средней заработной платы для оплаты отпусков и временной нетрудоспособности работников. Конечно, для Вашего удобства, лучше принять единую позицию в отношении всех работников(можно отразить её в приказе), чтобы бухгалтер произвел правильные расчеты, не было ошибок по расчету среднего заработка в последующем.
Добрый день! В апрельском Указе 2021г нерабочими были установлены дни с 4 по 7 мая. В нынешнем нерабочими установлены с 30.10 по 07.11, куда входят и праздничные с выходными, установленные по производственному календарю. В этом случае работодатель сам определяет своим внутренним приказом, что только с 01.11 по 03.11 - это нерабочие дни? Спасибо!	Да, рекомендуем Вам закрепить это в ЛНА. Сохранение заработной платы для работников, для которых эти дни будут нерабочие будет происходить за рабочие дни работника по графику его работы, чтобы не возникало споров относительно того, что сохранение заработной платы должно быть произведено за все дни, указанные как нерабочие
Добрый день. мы организация. обеспечивающая население продуктами питания. на госпраздники с 4 по 7 планировали	Законодательно не закреплено обязанность работодателя издавать данный приказ. Однако рекомендуем издать его, в случае проведения проверок, будет являться обоснованием, если кого-то все таки будете привлекать в выходной день.

уйти на каникулы. надо ли нам издавать приказ о нерабочих выходных днях в организации в связи с празднованием дня народного единства?	
У нас обособленное подразделение в Москве, не юр. единица, строительство. Основной - в Красноярске. На нас не распространяются требования о дистанционке?	Распространяются в части ОП в г. Москве, в связи с тем, что ОП регистрируется на территории и осуществляет деятельность на территории г. Москвы. Указ Мэра Москвы от 8 июня 2020 г. № 68-УМ "Об этапах снятия ограничений, установленных в связи с введением режима повышенной готовности"(далее по тексту Указ Мэра Москвы) «38. Установить, что с 25 октября 2021 г. по 25 февраля 2022 г. включительно возобновляется обязанность работодателей, осуществляющих деятельность на территории города Москвы»
Непрерывно действующие	
Мы организация, на которую распространяется Указ президента 2020 года по возможности работы в нерабочие дни (производство товаров первой необходимости) и согласно Указов Собянина и Воробьева мы можем не отправлять 30% сотрудников на удаленку и работать с 28 октября по 7 ноября. Но мы тоже отправили всех офисников на удаленку, работает только производство. При этом, мы должны кого-то отправить в нерабочие дни?	Если в Указах Президента РФ в 2020 году были указаны перечни организаций, на которых не распространялось требование Указа о нерабочих днях, то в этом Указе Президента РФ № 595 указано: «5. Органам публичной власти, иным органам и организациям определить численность служащих и работников, обеспечивающих в нерабочие дни, предусмотренные пунктами 1 и 2 настоящего Указа, функционирование этих органов и организаций.». Отсюда следует: 1. Работа в эти дни не запрещена Указом Президента, 2. Нет организаций, на которые не распространяется требование о нерабочих днях. Если в прошлом году все организации разделились на 2 части: • Те, на кого распространяется требование о нерабочих днях • Те, на кого не распространяется требование о нерабочих днях. То сейчас все «в одной лодке». Нерабочие дни распространяются на всех, но организация имеет право определить тех работников, которые должны обеспечить функционирование организации. Работодатель должен будет обосновать как необходимость привлечения к работе в нерабочие дни определенного им количества работников, так и обосновать необходимость такого привлечения с объяснением (письменным или устным) что именно они будут обеспечивать. Привлечение всех работников без исключения к работе может быть толковано как нарушение требований Указа Президента и прав работников. Рекомендуется не осуществлять 100% привлечения работников к работе. Но какова будет пропорция тех, кто работает и не работает – решать нужно конкретной организации. Конечно, каждая компания исходя из своей специфики сможет обосновать большее или меньшее количество таких работников.
Добрый день! уточните насчет предприятий которые производят товары первой необходимости,	

распространяются ли на наше предприятие нерабочие дни с 28.10 по 07.11? Если распространяется то вправе ли мы выводить в эти дни приказом 10%% персонала, обосновывая это тем, что мы являемся предприятием на которое не распространяется ограничения, установленные Указом Мэра и Постановлением Губернатора по МО? Т.е вывод 100% персонала даже в нерабочие дни в период с 30.10 по 07.11- нерабочие дни установленные	Например, для работников, которые работают в организациях, которые занимаются жизнеобеспечением населения – энергетика, водоканал, транспорт, медицинские организации – смогут обосновать привлечение всех производственных работников к работе, но могут предоставить нерабочие дни для офисных работников (или части). Организации, которые очевидно не связаны с необходимостью работать в период нерабочих дней смогут обосновать привлечение к работе тех, кто занят охраной, поддержанием непрерывных процессов, например, обеспечением непрерывной работы информационных систем и т.д..
в пункте 5 Указа Президента написано, что данный указ может распространяться на системообразующие организации. То есть гозы подводим под то что надо сажать на нерабочие?	
Добрый день! Относимся к рознице, торгующей товарами первой необходимости, в 30% минимального ассортимента проходим.80% сотрудников привиты .30/10-07/11 работать планируем все.В розницу безусловно отправить на	

дистант мы не можем.Офис у нас соответственно работает так же, объем привитых также более 80%.	
товары первой необходимости - корма для животных - можем работать? или тоже выводить по графику?	
На организации, входящие в перечень системообразующих, вообще никакие ограничения не распространяются?	Не распространяются ограничения по установлению 30 % дистанционной работы. Ограничения по установлению нерабочих дней касаются. (см. предыдущий ответ)
В указе губернатора Нижегородской области написано, что нерабочие дни, установленные указом Президента не распространяются на непрерывно действующие организаци и т.д. еще 23 типа организации. получается, что все они могут работать?	По Указу Президента РФ №595 период нерабочих дней распространяется на все организации, без исключения. Отдельный режим работы может быть установлен для организаций культуры и здравоохранения по п. 3 и п.4. Указа. Также каждая организация может определить тех работников, которые ей необходимы для поддержания функционирования в период нерабочих дней. А вот дополнительные нерабочие дни, которые будут определяются уже актами глав субъектов не распространяются на организации, перечень которых содержится в Указе Президента РФ от 11.05.2020 N 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)" п. 4 , а также на те организации, которые перечислены в Указе Губернатора. Так, например, дополнительные нерабочие дни, установленные в Указ губернатора Нижегородской области от 22 октября 2021 года № 181 "О внесении изменений в Указ Губернатора Нижегородской области от 13 марта 2020 г. № 27" с 25 октября, также не распространяются на организации перечисленные в нем.
Строительная организация в Москве? Наши заказчики работают.	Вам необходимо проверить ОКВЭД, для возможности установления Вас, как непрерывно действующей организации, например,: «а) непрерывно действующие организации, организации, имеющие оборудование, предназначенное для непрерывного технологического процесса;»
А стройка относится к непрерывно действующим предприятиям?	Точного ответа на этот вопрос нет, поскольку в Указе Президента Российской Федерации №316 от 11.05.2020г. даны широкие понятие, для непрерывно действующих организаций, Вы можете себя отнести к

	а) непрерывно действующие организации, организации, имеющие оборудование, предназначенное для непрерывного технологического процесса; или д) организации, осуществляющие неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы;
Москва. К какой категории нам отнести свою компанию, если мы проектная компания (офис), но все командировки (наладка, монтаж оборудования) проходят на предприятиях непрерывного цикла (в основном, это ТЭЦ, ТЭС, ГРЭС)?	Вы можете и не относить свою организацию к непрерывно действующим организациям. Закрепите часть работников, которые в период нерабочих дней осуществляют функционирование предприятия. Плюсы непрерывно действующих организации только в том, что они не перевод часть работников (30%) на дистанционную работу и не подают отчет. Требование о нерабочих днях на них также распространяется.
Если идут расчеты с контрагентами, по ОКВЭД "финансовая аренда, лизинг", можно ли к пункту е отнести? как к платежам и расчетам?	Необходимо уточнить Ваш основной ОКВЭД. (см. предыдущий ответ)
как Вы думаете, сохраняется ли, как раньше, за работником право оформить листок нетрудоспособности на период самоизоляции для 65+?	Да, такое право имеют работники, которых в силу должностные обязанностей невозможно вывести на дистанционную работу. Данное право должно быть закреплено например, Указе Губернатора. Для Москвы: «пп.2.п.38.1.При этом граждане, указанные в настоящем подпункте, особенности работы которых не позволяют осуществлять дистанционный режим работы, вправе оформить листок нетрудоспособности в случаях, порядке и сроки, установленные уполномоченным федеральным органом власти.»
могут арендаторы не допускать сотрудников организации на рабочие места	Необходимо изучить Ваш договор с арендаторами, если в договоре установлено данное право – тогда, да. Если в договоре не установлено данное право, арендаторы не вправе препятствовать осуществлять свою деятельность.
в нерабочие дни можно дистант ОУПу сделать непрерывникам ?	Запрета на это Указом Президента не установлено, но с другой стороны и не дано прямого разрешения на то, что на лиц, работающих дистанционно нерабочие дни не распространяются. В Указе нет исключения на то, что на работников, работающих дистанционно не распространяются нерабочие дни, хотя такое исключение было бы логичным с учетом того, что цель введения «нерабочих дней в 2021» та же самая, что и была в 2020 – это обеспечение эпидемиологической безопасности, понятно, что те,

	кто работает дистанционно и так минимизировали свои очные контакты по работе. Так как для дистанционных работников нет исключения в части «не распространения на них нерабочих дней» по сути они должны быть обеспечены теми же гарантиями – то есть эти дни с 30 октября по 7 ноября должны быть для них нерабочими, если только работодатель не выбрал их в качестве тех работников, которые будут обеспечивать функционирование организаций. В этом, втором случае, дистанционных работников также необходимо официально «выбрать», то есть включить в приказ работодателя о работе в «нерабочие дни». Но при этом, так как в Указе нет указания на то, что дистанционные работники могут работать в обычном порядке, то привлечение к работе дистанционных работников, обосновать необходимость привлечения, которых работодатель не может необходимостью обеспечивать функционирование организации может быть признано как самими дистанционными работниками, так и ГИТ незаконным.
у нас все на дистанционке, с мая 2020 года. Нам нужно переоформлять на другое основание (форм-мажор) дистант??	Нет не нужно.
Что делать если у сотрудника медотвод, соответственно нет QR кода. В разных регионах по разному кто то допускает к работе, кто то считает что нужно отстранить	Не рекомендуем Вам отстранять работников в связи с отсутствием QR кода. Не допуск непривитых сотрудников, должно осуществляться на каком-либо основании, для того, чтобы данный факт не был признан дискриминацией. Единственным основанием по не допуску сотрудников, является отстранение. Однако для отстранения работников в связи с отсутствием прививки нет законных оснований согласно ст.76 Трудового кодекса РФ. Отстранения из-за отсутствия прививки может быть признано незаконным и возможно привлечение к административной ответственности по ст.5.27 КоАП РФ, а также возможно взыскание с работодателя оплаты времени вынужденного прогула, морального вреда работнику. <u>Перечень</u> работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Данный перечень исчерпывающий. работодатель должен именно организовать процесс вакцинации, а не привить всех работников. Работодатель физически и юридически не может принудить работников вакцинироваться. У работодателя нет таких полномочий: принудительно вакцинировать работников. И государство не делает от себя никаких действий по принудительной вакцинации: государство

	не отменило и не приостановило норму закона о добровольном отказе от вакцинации. Многочисленные разъяснения и обсуждения в прессе не отменяют норм закона, пока не будет решения федерального законодателя. Поэтому работодателю вменена обязанность организовать проведение профилактических прививок: то есть помочь государству со своей стороны (предоставить время работникам, где-то простимулировать, пригласить врачей и другое). По факту – нет юридического состава для применения этого наказания, нет деяния (невыполнение постановления главного государственного санитарного врача – Вы выполнили все возможные от Вас действия, полномочий для принуждения у Вас нет)
Расчет	
Отправить на дистант надо работников из числа непривитых или любых можно? В организации все сотрудники привиты и сотрудники работают по сменному график работы 2/2 . В отчет не надо включить 30% сотрудников, чтобы показать что соблюдается пункт Указа Мэра о том что в день работает не более 70%от общего количества сотрудников?	Необходимо сделать расчет о направлении работников на дистанционную работу. Таким образом, на дистанционный режим работы переводятся 30% от работников, которые: невакцинированные которые не болели коронавирусом. Таким образом, из общего числа работников вычитаете тех, кто вакцинирован и тех, кто болел коронавирусом. Из оставшихся нужно перевести не менее 30% на дистанционный режим работы. Пример: Чо – общая численность работников и физических лиц, работающих на условиях гражданско-правового договора, чел.; Чб – база для расчета необходимой численности работников, переводимых на дистанционную работу, чел.; Чв - количество вакцинированных работников, по которым у работодателя есть информация (предоставленные QR коды), чел.; Чб - количество работников, переболевших короновирусной инфекцией по которым у работодателя есть информация (предоставленные QR коды), чел.; Чд – количество работников, которое работодатель обязан отправить на дистанционную работу. Итого расчет: $Чб = Чо - Чв - Чб$, $Чд = Чб * 30\%$
как исключить из расчетной численности "потеряшек"? письма с уведомлениями разосланы, но увольнения еще не проведены.	К сожалению, никак. Вы указываете общую численность работников, так и суммарную численность не подлежащих переводу. Отдельно можете закрепить произведенный расчет Работодателем.
человек долго будет на больничном - сломал ногу - его	Наличие листа нетрудоспособности не свидетельствует о том, что работника нельзя перевести на дистанционную работу. Заклучите с работником соглашение в порядке ст. 72 ТК РФ.

можно перевести на дистант?	
А если работники находятся по 3 недели в командировке, в субъектах. Их не считать в Москве?	Считать, поскольку в отчете указывается общая численность работников.
Те, кто в отпусках за свой счет, по уходу за ребенком считать переведенными на дистанционную в отчете?	Нет, поскольку с ними не заключены дополнительные соглашения о переводе на дистанционную работу, необходимо их указывать как работников, входящих в общую численность (п.8. отчета)так и суммарная численность не подлежащих переводу (п.8.1). Рекомендуем Вам закрепить расчет работодателя отдельным приказом.
сотрудник находится в отпуске без сохранения, другой в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске по беременности и родам можно включить в 30%	
\У нас постоянно 30-40% на дистанционке. не нужен ЛНА и приказы?	На данный момент под эту ситуацию, Вы можете не разрабатывать ЛНА или приказ, есть только необходимость подачи отчетов. В будущем рекомендуем Вас разработать ЛНА о дистанционной работе.
а можно просто отправить на дистант, без обязанностей работать, с сохранением з.п. ? и не делать лна?	Из-за возможности дальнейших конфликтных ситуаций с работниками, когда Вы будете устанавливать «нормальную» дистанционную работу, могут возникнуть недопонимания. Поэтому рекомендуем Вам сделать ЛНА о дистанционной работе.
Возможно ли перевести работников на "комбинированный" режим работы дистант+офис?	Да, возможно. Обращаю Ваше внимание, что даже в случае установления такого графика необходимо будет установить «нерабочие дни» для этих работников.
А зачем по федеральному закону мне прописывать, кроме численности, еще и ФИО работников? Мне ж нужно соблюсти численность, а ФИО каждый день разные.	Необходимо уточнить по какому именно федеральному закону, потому что в соответствии с Приложением 4 к указу Мэра Москвы от 5 марта 2020 г. N 12-УМ, ФИО работника не указывается, только номер телефона и т.д.

Работник вышел всего два раза в период с 30 по 7е, остальные дни он находился «на нерабочих днях»...	
а прививка считается 2 сделанных вакцины или если только 1 успели сделать. но на круг 100%.	Необходимо установить каким нормативным актом, какого региона Вы руководствуетесь. Например для Московской области есть требование о наличие именно QR кода . Если Вы считаете по Указу Мэра Москвы, то «- на граждан, которые перенесли коронавирусную инфекцию или получили вакцину.», при этом наличие вакцины не уточняется было получено после 1 или 2 прививки, возможно отнесение работников к привитым и тех, кто сделал 1 прививку, однако существуют риски, поэтому безопаснее будет включить данную группу работников в общее количество и от них считать процент для перевода на дистанционную работу. После получения второй прививки Вы можете скорректировать отчет.
Отчетность	
Как подавать отчетность по вакцинации по Мос области?	Работодатели на территории Московской области должны по понедельникам (с 29.10.2021) представлять в электронном виде через сайт https://uslugi.mosreg.ru/ сведения о переведенных (не переведенных) на дистанционную работу работников, исполнителях по ГПД, а также иную информацию по перечню, утверждаемому Министерством государственного управления, информационных технологий и связи Московской области. Если данные о работниках, исполнителях по ГПД не изменились, повторно их отправлять не нужно. Если изменения были, актуализированные сведения необходимо представить в день принятия соответствующего решения. Также работодатели должны принимать меры, направленные на минимизацию очного присутствия работников, исполнителей по ГПД на рабочих местах. Обращаем Ваше внимание, что указана дата подача отчета с 29 октября (пятница, а не понедельник, как указано в Постановлении). Вероятно, так как правовой акт создавался по аналогии с Указом Мэра Москвы № 19 октября 2021 г. № 61-УМ, в котором указано «Представлять еженедельно (в понедельник, начиная с 25 октября 2021 г.)», это техническая описка. Поскольку в Москве сведения нужно начинать подавать с 25 октября 2021 года и этот день - понедельник. В данном случае рекомендуем дождаться 29 октября 2021 года и посмотреть, заработал ли сервис на сайте https://uslugi.mosreg.ru/ . Если да, то подать сведения, если нет, то ждать понедельника (1 ноября 2021 г.).
Не могу найти информацию как сдать отчет о дистанционке по Московской области. Подскажите, пожалуйста.	
С сегодняшнего дня переведено 50 процентов работников, подаем отчетность сегодня. А с 28 числа	Московская область. Да, об актуализации сведений, необходимо подавать отчет в тот же день. «38.3. п.2 При изменении сведений о работниках, исполнителях по гражданско-правовым договорам представление актуализированных сведений производится в день принятия соответствующего решения.»

переводим всех сотрудников на дистант. Отчетность нужно подавать?	
Добрый день. В нашей организации 12 человек и все вакцинированы. Нужно ли отправлять отчет о 30% работников, переведенных на удаленку? Спасибо. если все на дистанте на периодическом, то есть переводить никого не нужно, отчет подаем или нет ? если и так все на дистанте, некого переводить, отправляем отчет ? Юр лицо в Москве. 90% работники на дистанционной работе еще с 2020 года. Нужно ли сдавать отчет о переводе на удаленную работу?	Московская область. Установлена обязанность подавать отчет. В самой форме отчета при заполнении есть графы, в которых Вы укажите свои цифры. «8. Общая численность работников, из них: 8.1. Суммарная численность работников, не подлежащих переводу на дистанционный режим работы 8.2. Суммарная численность работников, подлежащих переводу на дистанционный режим работы»
А почему отчет только по понедельникам, если во втором абзаце указа написано, что обновлённый отчёт сдавать в день принятия решения? а если кого-то увольняем или принимаем, отчет сразу отправляем, верно?	Сожалению мы не можем объяснить Вам задумку законодателя. Скорее всего это скопированный текст о еженедельном предоставлении в понедельник из Московского Указа. Но это только догадки. Нами был произведен звонок по указанному номеру в п.38, по которому осуществляются консультации+7 (495) 870-72-98, ссылаясь на п.2. пояснили, что подавать обновленный отчет необходимо в день внесения изменений, как и указано в пп. 2. п.38 «При изменении сведений о работниках, исполнителях по гражданско-правовым договорам представление актуализированных сведений производится в день принятия соответствующего решения.»
если сегодня не успеем подать отчет , а например завтра - что будет?	На данный момент отдельно не установлена ответственность за нарушение сроков подачи отчета, однако в дальнейшем при проведение проверок государственными органами, работодатель может быть привлечены к административной ответственности по части 1 статьи 20.6.1 КоАП РФ. (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 21.04.2020). Как указывал Верховный Суд, граждане, должностные лица,

	лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, юридические лица подлежат привлечению к административной ответственности по <u>части 1 статьи 20.6.1 КоАП РФ</u> как за нарушение Правил, так и за нарушение обязательных, а также дополнительных обязательных для исполнения гражданами и организациями правил поведения при введении на территории субъекта Российской Федерации режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.
Мы не обязаны переводить сотрудников на дистанционку согласно Указу МЭРа и можем работать согласно Указа МЭРа, а в реалии у нас все сотрудники по Москве на временной дистанционной работе. Что нам делать, на всех сотрудников офисных, 400 чел. подавать отчет о дистанционке?	Если Вы относитесь к организациям деятельность которых не может быть ограничена в соответствии с <u>указом</u> Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 г. N 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)", Вы можете не подавать отчет.
а если мы относимся к предприятиям кто попадает под исключения, мы разве должны подавать отчет?	Нет, не должны. Согласно п.2. ст.38.2. Ограничения, установленные настоящим пунктом, не распространяются: - на организации, деятельность которых не может быть ограничена в соответствии с <u>указом</u> Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 г. N 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 если мы не должны переводить работников на дистант, к нам не относится это требование, мы тоже должны передать отчет?	
Т.е. подавать отчет надо и тем предприятиям, которые не обязаны переводить работников на дистанционку?	
если уже работают по соглашению с	Законодательно нет разделения о «принужденных» и «добровольно», Вы подаете отчет по общей группе

01.09.2021 дистанционно, т.е, добровольный дистант, то этих работников можно указывать или только тех кого принудили.	дистанционных работников.
если 100% на договорном дистанте - нужно ли переводить на принудительный?	
Валентина, здравствуйте! Есть ли у вас образец ЛНА с обоснованием работы в "президентские нерабочие" дни и оплаты в одинарном размере? И есть ли уже инспекционная практика по этой теме?	К сожалению, нет, поскольку мы разрабатывает ЛНА отдельно в рамках договора под особенности каждого клиента. Инспекционной практики на данный момент пока нет
Персональные данные	
Как собрать информацию о прививках и медотводах, не нарушая п.4 ст 86 ТК, и 10 ст. 152-ФЗ?	Направьте письменные запросы работникам с обоснованием запрашиваемых сведений. «Для предоставления сведений, согласно п.38.3. Указу Мэра Москвы от 8 июня 2020 г. N 68-УМ "Об этапах снятия ограничений, установленных в связи с введением режима повышенной готовности" просим Вас предоставить сведения о наличии или об отсутствии прививки, а также о перенесенной коронавирусной инфекции с полученным QR кодом, либо о наличии медицинского отвода»
Нужно ли брать новые согласия с работников для отправки отчета, если прошлый раз уже брали такие согласия?	Если в предыдущем согласии работника, срок, на который работник давал согласие позволяет не брать новое, тогда можете не брать. Если срок предыдущего согласия закончился, необходимо еще раз взять у работников согласие.
Пропустили информацию о командировках. Если у нас у сотрудника запланирована командировка с 30.10 по 14. 11 . Как	Да, необходимо издать приказ о том, что данный работник обеспечивает функционирование организации с обоснованием причин и далее в общем порядке оформить командировку.

быть ? издать приказ о привлечении к работе с 30.10 - 07.11?	
Увольнение	
если работник решил уволиться в период нерабочих дней, просим переписать заявление или увольняем?	Заявление переписывать не нужно. Статья 14 Трудового кодекса РФ говорит о том, что «Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день». То есть, обратите внимание, независимо от того какую позицию выберет работодатель относительно нерабочих дней (являются ли они выходными или не являются), норма ст. 14 Трудового кодекса для обеих этих ситуаций скажет о переносе дня увольнения на первый следующий за нерабочими днями день. Но, несмотря на общий характер ст. 14 Трудового кодекса РФ рекомендуем применять дифференцированный подход к ответу на этот вопрос в зависимости от того по какому основанию увольняется работник. Таким образом, поскольку работник увольняется по собственному желанию, рекомендуется осуществить в дату, указанную в заявлении, если работник, естественно, уведомил работодателя соблюдая сроки ст. 80 Трудового кодекса РФ. Этой же позиции придерживался и Минтруд в 2020 году давая комментарии по увольнению, что увольнение по собственному желанию возможно в период нерабочих дней.
Компенсация	
о дистанту и компенсации: - оборудование предоставляем, моб. связь облачиваем, что еще необходимо оплачивать дистанционным работникам?	Первоначально необходимо установить в соответствии с какой статьей работнику была установлена дистанционная работа. (см. таблицу ниже). Если работодатель физически обеспечивает работника необходимым оборудованием, средствами труда, то больше он ничего компенсировать не обязан. По своей инициативе, работодатель, конечно, может устанавливать повышенные гарантии и компенсации, но не обязан. А вот если работодатель не обеспечивает работника оборудованием, средствами труда, а работник использует свое оборудование или арендует его, то у работодателя появляется обязанность по компенсации не только понесенных работником расходов на приобретение (использование) этого оборудования (аренду), но и компенсировать расходы, связанные с его использованием. Например: доставка, установка, ремонт и т.д. Самая тяжелая ситуация, когда в случае форс-мажора, например, введения ограничительных мероприятий работодатель по своей инициативе (по сути – вынужденно) вводит дистанционную работу без согласия работника в порядке, предусмотренном ст. 312.9. Трудового кодекса РФ. Тут либо работодатель также обеспечивает каждого работника оборудованием, средствами труда, либо, если работник использует свое оборудование или арендованное, то работодатель обязан дополнительно: Компенсировать расходы, связанные с использованием всего указанного выше,
так если у нас все на договорном дистанте с 2020, нам как поступать с компенсациями?	

	Компенсировать и другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно, куда как раз и может относиться интернет, электроэнергия, стол, стул и т.д. В зависимости от того, что будет установлено в локальном нормативном акте.
--	--

Что именно?	312.6 Трудового кодекса РФ – при дистанционной работе		312.9 Трудового кодекса РФ – при введении дистанционной работы в случае форс-мажора	
	Обеспечить	Компенсировать	Обеспечить	Компенсировать
Оборудование	+	+	+	+
Программно-технические средства	+	+	+	+
Средства защиты информации	+	+	+	+
Иные средства (какие – не уточняется)	+	+	+	+
Расходы, связанные с использованием всего указанного выше	-	+	-	+
Другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно	-	-	-	+

*С уважением к Вам и вашему бизнесу
Институт профессионального кадровика
Основатель Валентина Митрофанова*