**Рекомендации**

**по применению гибких форм занятости населения**

1. К гибким формам занятости можно отнести различные гибкие режимы работы:

- работа на дому (удаленная, дистанционная, надомная);

- гибкий режим рабочего времени и разделение рабочего дня на части;

- режим неполного рабочего времени;

- сменная работа;

- работа по договорам о временной работе сроком до 2-х месяцев, сезонная работа.

**2. Работа на дому: удаленная, дистанционная, надомная работа.**

2.1. **Удаленная работа**.

Рекомендуется осуществлять переход на удаленную работу всех работников, для которых существуют такие технические возможности.

В первую очередь - беременных женщин, родителей с малолетними детьми (родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающих детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), инвалидов, лиц, возраста 65 лет и старше.

Вопрос о переходе на удаленную работу должен решаться с учетом задач, которые возложены на работника, и возможности их выполнять удаленно.

Работодателю необходимо оценить технические возможности организации такой работы как со стороны работодателя, так и со стороны работника.

Для организации режима удаленной работы работодателю необходимо определить списки работников, переходящих на удаленную работу на дому, и порядок организации работы.

Порядок организации работы подразумевает под собой график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому.

Также необходимо издать приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции) переходе сотрудников на удаленную работу на дому и ознакомить с ним работников.

Заработная плата при удаленной форме занятости при сохранении должностных обязанностей, которые возложены на сотрудника, должна остаться без изменений.

2.2. **Дистанционная работа**.

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Кодекс) предусмотрена возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с работниками, которые используют для выполнения своей трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе сети «Интернет» (глава 49.1. Кодекса). Такой трудовой договор отличается от обычного, так как содержит ряд дополнительных условий.

Для перехода работника на дистанционную работу нужно заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии с Кодексом.

Дистанционная работа предусматривает взаимодействие работодателя и работника путем обмена электронными документами, где используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом обеспечение техническими средствами и другими ресурсами работодателем или работа с использованием личного оборудования фиксируется в трудовом договоре. За использование личного оборудования выплачивается компенсация в размерах, предусмотренных трудовым договором.

В случае дистанционной работы с учетом необходимости соблюдения противоэпидемических требований по предупреждению распространения эпидемии работник и работодатель также могут при необходимости обмениваться электронными образами документов с последующим их оформлением в установленном порядке.

2.3. **Надомная работа**.

Надомники - это лица, которые заключили трудовой договор о выполнении работы на дому с использованием материалов, инструментов и механизмов, полученных от работодателя либо приобретаемых за свой счет (глава 49 Кодекса).

Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают. Результат работы надомника материален - это какая-то вещь. Таким образом, не любую работу, выполняемую вне офиса организации, можно считать надомной.

Вопросы организации надомной работы регламентируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в том числе использование материалов, инструментов и механизмов, транспортное обеспечение доставки материалов и продукции, а также основания для расторжения трудового договора.

3. **Гибкий режим рабочего времени** **и разделение рабочего дня на части.**

Для работников, которые продолжают работать на рабочем месте, следует обеспечить оптимальный режим рабочего времени и времени отдыха.

Для изменения режимов рабочего времени необходимо издать соответствующий приказ на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции.

С работником следует заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором нужно отразить необходимые условия (время начала и окончания рабочего дня, общая продолжительность рабочего дня).

Гибкий режим рабочего времени и разделение рабочего дня на части позволяют избегать скопления людей на входе и выходе при начале/окончании рабочего дня, увеличить расстояния между работниками во время рабочего дня.

При гибком режиме рабочего времени время начала, окончания рабочего дня или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон (статья 102 Кодекса). При этом обеспечивается суммарное количество рабочих часов за принятый в организации для этих целей учетный период (это может быть рабочий день, неделя, месяц и другие).

При суммированном учете рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормальное число рабочих часов. Учетный период не может превышать 1 год, а для работ с вредными и (или) опасными условиями труда 3 месяца.

Режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части применяется на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены). При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы (статья 105 Кодекса).

4. **Режим неполного рабочего времени** целесообразно применять при снижении объемов работы в связи с эпидемией в целях сохранения рабочих мест.

Режим неполного рабочего времени (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя) позволяет увязать оплату труда работника с продолжительностью отработанного времени (статья 93 Кодекса).

При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или за фактически выполненную работу.

При неполном рабочем времени допускается разделение рабочего дня на части. Также возможно чередование выходов на работу (неделя через неделю и т.п.).

Продолжительность рабочего времени при неполном рабочем времени устанавливается по соглашению сторон. При этом гарантии, установленные Кодексом, распространяются на работников, занятых неполное рабочее время, в полном объеме.

По соглашению работника и работодателя неполное рабочее время может быть установлено при заключении трудового договора или в дополнительном соглашении к нему.

При угрозе массового увольнения работников работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного времени на срок до 6 месяцев с уведомлением об этом работника не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Кодекса).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В соответствии с приказом Минтруда России от 24.03.2020 № 152 «О внесении изменений в приказ Минтруда России от 30.12.2014 № 1207 «О проведении оперативного мониторинга высвобождения и неполной занятости работников, а также численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости» в случае введения режима неполной занятости работодатели обязаны представить соответствующую информацию посредством заполнения отчетной формы в электронном виде в личном кабинете работодателя ИАС ОБВ «Работа в России» (портал «Работа в России»).

**5. Сменная работа.**

Данный режим также позволяет рассредоточить работников в помещениях, оптимизировать нагрузку на работников. Его целесообразно применять при увеличении объемов работы в организациях, в том числе выполняющих неотложные работы, связанные с обеспечением населения в условиях эпидемии.

Сменный режим рабочего времени - работа в две, три или четыре смены.

При сменной работе вводится суммированный учет рабочего времени.

Графики работ по соглашению с работниками корректируются по мере изменения эпидемиологической ситуации и объемов необходимых работ.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (статьи 103, 104 Кодекса).

6. Работа по договорам о временной работе на срок до двух месяцев, о сезонной работе до шести месяцев и другие.

Данные формы занятости, с учетом сложной ситуации, следует использовать как возможность обеспечения занятости работников.

При временной работе, срок выполнения которой не превышает 2 месяцев (глава 45 Кодекса) в трудовом договоре можно отразить не должность, на которую принимается работник, а конкретный вид поручаемой работы. Нужно указать дату начала работы, срок (событие) ее окончания и причины срочного характера (например, «на время выполнения работ по уборке территории»).

Испытание работникам, принятым на работу на срок до 2 месяцев, не устанавливается.

Сезонная работа в силу природных условий может производиться только в течение определенного периода (сезона), как правило, до 6 месяцев. В некоторых случаях продолжительность сезонных работ может превышать шесть месяцев.

Перечень сезонных работ, а также максимальная их продолжительность устанавливаются отраслевыми соглашениями. В трудовом договоре указывается, что он заключен на сезон (глава 46 Кодекса).

Применение сезонных работ актуально в сельском хозяйстве, городском хозяйстве и благоустройстве и т.п., то есть в сферах, где общественные работы могут быть организованы органами местного самоуправления с учетом ситуации.

7.Особенности применения гибких форм занятости.

7.1.Органы местного самоуправления для организации занятости с использованием «онлайн-платформ» могут организовать взаимодействие соответствующих платформ со службами занятости, ФНС России в целях поддержки граждан, не имеющих заработка в рамках трудовых отношений.

7.2. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удаленной (дистанционной) работы.

В случаях, когда педагогическому работнику не может обеспечиваться необходимая норма учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, установленная в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», норма часов педагогической работы может выполняться путем осуществления иной работы, не подразумевающей контакта с обучающимися и их родителями (законными представителями) - методическая, организационная, научная, творческая, исследовательская.

В соответствии с Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Особенности), периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников (пункт 5.1 Особенностей), которые привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время (пункт 5.2 Особенностей). В соответствии с пунктами 4.1-4.5 Особенностей периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических и иных работников с установленными им ежегодными оплачиваемыми отпусками являются для таких работников рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, в каникулярное время педагогические работники выполняют методическую и организационную работу, а также иные виды работы, предусмотренные пунктом 2.3 Особенностей, работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. При необходимости оперативной организации работ в целях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции применяются нормы Кодекса, предусматривающие возможность в случае эпидемии и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части:

привлечение к работе без согласия гражданина (статья 4 Кодекса);

заключения срочных трудовых договоров по соглашению сторон (статья 59 Кодекса);

временный перевод работника без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу (часть вторая статьи 72.2 Кодекса);

привлечение без согласия работника к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни (пункт 3 части 3 статьи 99, пункт 3 части 3 статьи 113 Кодекса).