

22.04.2020

Бури! Качай!



Самое важное и интересное для профессионалов нефтегазовой отрасли

Поддержка недропользователей со стороны правительства

Важно! Компании, чье право пользования недрами по лицензии истекает в период **с 15 марта по 31 декабря 2020 года**, смогут продолжить работу в течение 12 месяцев после завершения действия лицензии, которая будет продлена автоматически. Данные меры утверждены специальным постановлением Правительства.

Кроме того, данным документом установлено, что в 2020 году право пользования недрами не будет прекращаться, в том числе в связи с истечением установленного в лицензии срока ее действия.

Принятие данных мер обусловлено сложившейся социально-экономической ситуацией, связанной с вынужденными ограничениями из-за пандемии новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

В первую очередь меры направлены на поддержку компаний-недропользователей и должны обеспечить устойчивое развитие горнодобывающего и геологоразведочного секторов экономики в России.

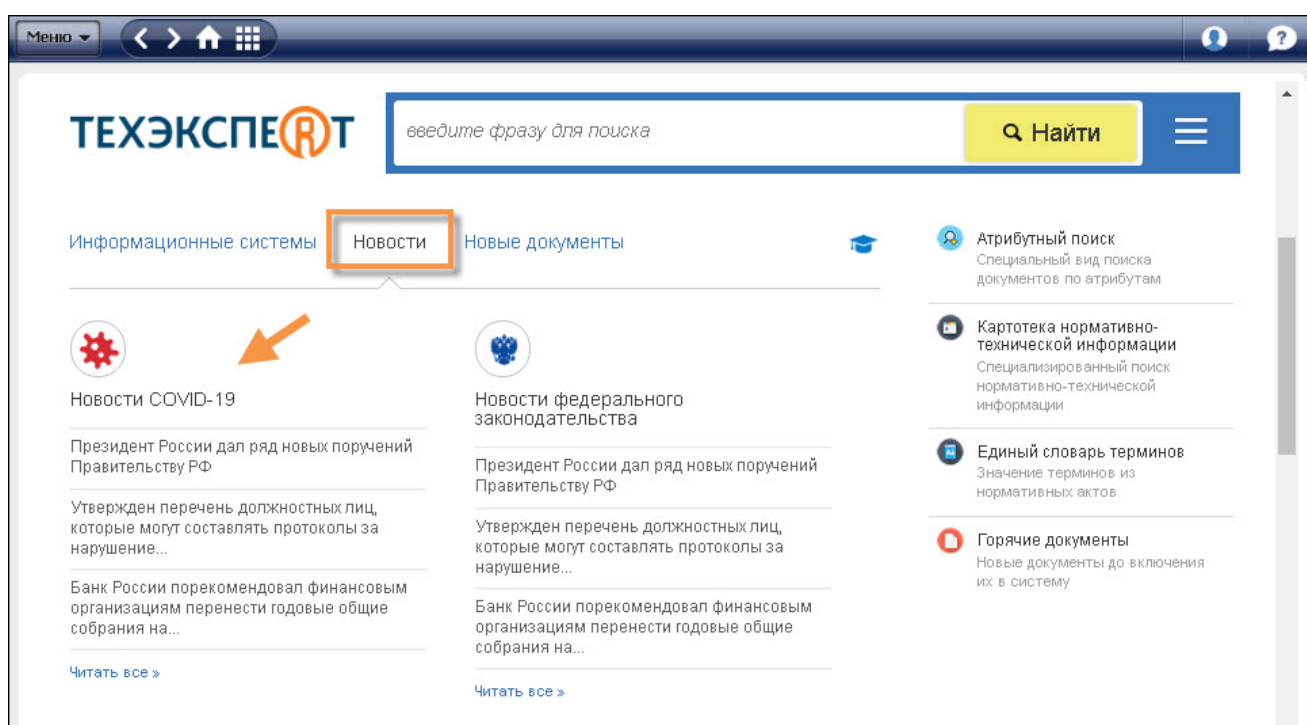
Информация о продлении лицензии, а также перечень срочных лицензий и иных разрешений, сроки которых истекают в период с 15 марта по 31 декабря 2020 г. и действие которых продлевается на 12 месяцев, доступны по ссылке



О продлении действия разрешений и иных особенностях деятельности в 2020 году

Как показывают последние события, распространение коронавирусной инфекции вносит значительные коррективы не только в жизни людей, но и в профессиональные аспекты жизнедеятельности человечества. «COVID-19» на сегодняшний день является самой горячей темой, широко освещается СМИ, обсуждается каждым человеком. Теперь эта тема нашла свое отражение в продуктах «Техэксперт» наравне с другими важными новостями вашей отрасли.

Следите за последними новостями и событиями вместе с «Техэксперт»: Новости COVID-19 — это самая свежая информация из достоверных источников. Вам больше не нужно обращаться к многочисленным сторонним ресурсам — все самое важное доступно в один клик!



Если у вас не подключена система «Техэксперт: Нефтегазовый комплекс», вы всегда можете получить бесплатный доступ, заполнив форму справа на странице издания.

Вопрос-ответ

Вопрос:

В связи со сложившейся ситуацией в стране по причине распространения коронавирусной инфекции руководитель хочет закрыть организацию на карантин.



Лисицкая О. С.

- Правомерны ли действия руководителя?
- Какими нормативными документами необходимо руководствоваться?
- Какой алгоритм действий работодателя по отношению к работникам?

Ответ:

Если из-за ситуации с коронавирусом работа организации фактически приостановлена, можно объявить простой по причинам, которые не зависят от работника и работодателя.

Обоснование

Трудовое законодательство не употребляет понятия «закрытие организации на карантин». На практике таким действиям работодателя соответствует оформление простоя (в связи с вынужденным приостановлением организацией деятельности на период эпидемии).

Простой — временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (часть 3 статьи 72.2 Трудового кодекса РФ). Так, если из-за коронавируса невозможно осуществлять производственную и хозяйственную деятельность (например, принято решение о приостановке работы культурно-досуговых, образовательных учреждений), сотрудники временно не могут исполнять свои должностные обязанности (например, выполняющие международные перевозки), у сотрудников из-за общей обстановки нет объема работы (спрос на товары/услуги/работы упал) и т.п., в этих случаях можно ввести простой.

Для оформления простоя работодателю следует принять решение о приостановке работы и объявить простой:

1. Своему непосредственному руководителю организации сотрудником передается уведомление или служебная записка о вынужденной приостановке работы с указанием соответствующей причины (часть 4 статьи 157 ТК). Если простой зафиксирован в отдельном структурном подразделении, то его руководитель оформляет акт о простое в произвольной форме с указанием обстоятельств простоя.
2. В произвольной форме составляется и издается приказ о приостановке деятельности, производственных процессов.
3. Издается приказ об объявлении простоя. Он должен включать в себя: причину введения простоя, тех, в отношении кого вводится простой (если в отношении всех работников, то список всех подразделений), время начала и окончания простоя (на усмотрение работодателя можно ввести простой на месяц, два и более или обозначить дату окончания «до издания соответствующего приказа об окончании простоя»), размер оплаты времени простоя (см. ниже), указание на то, где будут находиться работники во время простоя (если

у работодателя нет необходимости вызывать сотрудников на рабочие места, следует отразить в приказе их нахождение дома и освобождение от обязанности присутствовать на работе).

Согласно статье 157 ТК РФ, если во введении простоя нет вины ни сотрудника, ни работодателя, то он должен оплачиваться в размере не меньше 2/3 оклада или тарифной ставки. Так, если невозможность продолжения работы (прекращение поставок, приостановление продаж и т.п.) вызвана распространением коронавируса, то простой, на наш взгляд, объявляется по обстоятельствам, не зависящим ни от работника, ни от работодателя, соответственно, и оплачивается в размере не меньше 2/3 оклада или тарифной ставки.

Что касается варианта оформления отпуска без содержания, то необходимо понимать, что он оформляется по добровольному письменному заявлению, то есть инициативе самого работника, заставить работника уйти в отпуск без сохранения заработной платы нельзя (статья 128 ТК РФ). Поэтому использовать такой вариант не рекомендуем — во избежание дальнейших споров с работниками и претензий проверяющих.

4. Работники должны быть ознакомлены с приказом об объявлении простоя под подпись. При отказе сотрудника нужно составить акт об отказе за подписью двух свидетелей.

5. Служба занятости населения уведомляется о принятом решении (если речь идет об объявлении простоя по всей организации).

Так, при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (абзац второй пункта 2 статьи 25 Закона РФ от 19.04.91 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»). Единая унифицированная форма уведомления не установлена, если в вашем регионе она также не утверждена, то направьте в службу занятости информацию о приостановке в произвольной форме, указав в уведомлении ее причину, период и численность сотрудников, которую она затрагивает.

Обращаем внимание, что ситуации приостановки деятельности, когда обстановка с коронавирусом никак не повлияла на деятельность компании и причины объявления простоя (экономического, технологического, технического или организационного характера) фактически отсутствуют, не могут быть квалифицированы как простой. В таком случае сотрудники продолжают выполнять трудовую функцию в штатном или дистанционном режиме. Работодатели же, в свою очередь, обеспечивают санитарные правила: контролируют температуру тела, обеспечивают при входе кожными антисептиками, контролируют соблюдение самоизоляции работников на дому на установленный срок (14 дней) при возвращении их из стран, где зарегистрированы случаи COVID-19, и пр. (см. письмо Роспотребнадзора от 10.03.2020 N 02/3853-2020-27 «О мерах по профилактике новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» вместе с «Рекомендациями по профилактике новой коронавирусной инфекции (COVID-19) среди работников»). Роспотребнадзором пока

в обязанности работодателей оформление простоя из-за угрозы распространения коронавируса не вменено. Рекомендуем отслеживать актуальную информацию, вероятно, меры безопасности усилятся.

© АО «Кодекс», 2022

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Политика конфиденциальности персональных данных