Вопрос от предпринимателя	Ответ	По компетенции/эксперт
Как правильно оформить работу сотрудников на удаленном режиме?	В случае организации удаленного режима работы сотрудников работодатель обязан все оформить официальным образом своими локальными актами / документами (сформировать список сотрудников, оформить соответствующий приказ, разработать порядок организации работы, график работы, способы обмена информацией о заданиях и отчетов их выполнении и т.д.). При этом работодатель самостоятельно определяет перечень сотрудников для работы в удаленном режиме. Для организации удаленной работы сотрудников не обязательно заключать дополнительное соглашение с сотрудниками, поскольку все прописано в локальных актах работодателя (Положение об оплате труда и трудовые договора). При этом работодатель должен убедиться, что его сотрудники имеют все возможности для выполнения поставленных задач, или же – в случае отсутствия таких возможностей – предоставить им все необходимое для работы в удаленном режиме. В случае использования режима надомной или дистанционной работы работодатель должен действовать в соответствии с Трудовым кодексом РФ (глава 49 и 49.1 соответственно).	Александр Стрелец – эксперт в области трудового права
Как платить сотрудникам, находящимся на удаленном режиме работы?	В соответствии с Указами на период нерабочих дней зарплата должна сохраняться в полном объеме. Все условия выплаты заработной платы (оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты) определяются локальными актами работодателя (Положение об оплате труда и трудовые договора). В них должны быть четко прописаны функциональные обязанности сотрудников и условия оплаты. В рамках реализации Указов Президента Российской Федерации о нерабочих днях сотрудники должны получить именно	Александр Стрелец – эксперт в области трудового права

	заработную плату, предусмотренную трудовым договором. Та базовая часть, которая четко определена трудовым договором, должна быть выплачена полностью. Все надбавки и премии за конкретно измеримые результаты, если они не достигнуты, можно не платить. Например, надбавка за стаж должна выплачиваться, а премия за определенный объем работы, который должен быть сделан в течение месяца и не выполнен (количество заключенных договоров с клиентами, определенный объем продажи и т.д.), не платится. То есть выплата надбавок и премий производится в соответствии с трудовым договором и достигнутыми результатами.	
Как оплачивать работу тем, кто находится на сдельной системе оплаты труда?	Вознаграждение выплачивается так, как это определено локальным актом работодателя и договором с сотрудником, находящимся на сдельной системе оплаты труда: есть конкретное задание на работу, при выполнении которого работодатель принимает выполненную работу на основании соответствующего акта. Если есть такое задание и сотрудником достигнут ожидаемый результат (полностью или частично), то работодатель должен выплатить соответствующее вознаграждение (полностью или частично).	Александр Стрелец – эксперт в области трудового права
Как отправить на вынужденный отпуск и как оплатить отпускные?	Без согласия работника работодатель не сможет отправить его в отпуск. Отпускные, если работник уходит в оплачиваемый отпуск, работодатель должен оплатить в обязательном порядке.	Александр Стрелец – эксперт в области трудового права
Можно ли сейчас сокращать сотрудников или ликвидировать предприятие?	На период действия Указов нельзя сокращать сотрудников или ликвидировать предприятия, а также предпринимать какие-либо шаги, связанные с этим. По окончании завершения периода нерабочих дней это можно будет сделать в соответствии с законодательством	Александр Стрелец – эксперт в области трудового права
С каких денег оплачивать простой, если в фонде оплаты труда не будет средств вследствие того, что магазин не работал?	Когда происходит простой по вине работодателя, тогда он должен оплачивать 2/3 от среднемесячной заработной платы. Если простой происходит по вине работника, то работодатель не оплачивает ему заработную плату. И третий случай, когда	Александр Стрелец – эксперт в области трудового права

	происходит простой не по вине работодателя и работника. В такой ситуации работодатель должен оплачивать заработную плату в размере 2/3 от оклада.	