Документ предоставлен КонсультантПлюс
Дата сохранения: 26.04.2021

Актуально на 23.04.2021

Каков порядок привлечения к работе в нерабочие дни?

В нерабочие дни с 30.03.2020 по 30.04.2020, с 06.05.2020 по 08.05.2020 работодатели были вправе привлекать работников к работе при условии, если работники находились на удаленном/дистанционном режиме работы. Также, по нашему мнению, могли быть привлечены к работе работники, занятые обеспечением на вверенных работодателям объектах соблюдения требований законодательства в области антитеррористической защищенности, промышленной, транспортной безопасности, а также иных обязательных требований, норм и правил.

В нерабочие дни 24.06.2020 и 01.07.2020 работники работодателей, не относящихся к тем, которые в силу специфики своей деятельности могли продолжать работу в обычном порядке (в частности, непрерывное производство), по мнению Минтруда России, могли привлекаться к работе в порядке ст. 113 ТК РФ.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется трудовым законодательством, состоящим из ТК РФ, иных федеральных законов, а также иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включая Указы Президента Российской Федерации (ст. 5 ТК РФ).

ТК РФ предусматривает, что к видам отдыха относятся, в частности, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) и нерабочие праздничные дни (ст. 107 ТК РФ).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных в ТК РФ, в частности для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия, включая эпидемии (ст. 113 ТК РФ).

В целях нераспространения коронавирусной инфекции (COVID-19) с 30.03.2020 по 30.04.2020 и с 06.05.2020 по 08.05.2020 для работников (за исключением работников определенных категорий организаций) были установлены нерабочие дни с сохранением заработной платы.

С 11.05.2020 деятельность организаций и ИП могла быть приостановлена (ограничена) на основании решения субъекта РФ с сохранением заработной платы для работников (также за исключением работников отдельных категорий организаций).

Нерабочими также были объявлены день проведения Парада Победы 24.06.2020 и день проведения общероссийского голосования по вопросу одобрения изменений в Конституцию РФ 01.07.2020 (п. 1 Указа Президента РФ от 01.06.2020 N 354, п. 3 Указа Президента РФ от

29.05.2020 N 345, пп. "б" п. 1, п. п. 3, 4 Указа Президента РФ от 11.05.2020 N 316, п. п. 1, 3 Указа Президента РФ от 28.04.2020 N 294, п. п. 1, 4 Указа Президента РФ от 02.04.2020 N 239, п. п. 1, 2 Указа Президента РФ от 25.03.2020 N 206 (далее - Указ N 206)).

При этом нерабочие дни не относятся к выходным или нерабочим праздничным дням.

Согласно разъяснениям, изложенным в п. 3 Приложения к Письму Минтруда России от 26.03.2020 N 14-4/10/П-2696 и п. 1 Письма Роструда от 31.03.2020 N 990-ТЗ, в вышеупомянутые Указом N 206 нерабочие дни, не являющиеся выходными или нерабочими праздничными днями, осуществлять трудовую деятельность могли только работники тех организаций, которые прямо перечислены в Указе N 206. При этом Указом N 206 не предусмотрены исключения для каких-либо категорий работников, осуществляющих трудовую деятельность в организациях, на которые распространяется действие Указа N 206. Вместе с тем работники, находившиеся на удаленном/дистанционном режиме работы, по согласованию с работодателем имели право на продолжение своей трудовой деятельности в период действия Указа N 206 (п. 3 Письма Минтруда России от 27.03.2020 N 14-4/10/П-2741).

Кроме того, руководители организаций, на которые распространялся режим нерабочих дней с 30.03.2020 по 03.04.2020, были обязаны обеспечить на вверенных им объектах соблюдение требований законодательства в области антитеррористической защищенности, промышленной, транспортной безопасности, а также иных обязательных требований, норм и правил (п. 8 Приложения к Письму Минтруда России N 14-4/10/П-2696). Работники, занятые обеспечением указанных требований, по нашему мнению, могли быть привлечены к работе.

Аналогичными положениями по нашему мнению, следовало руководствоваться в периоды нерабочих дней, установленных Указами Президента РФ N N 239, 294 и 316.

Роструд привел порядок перевода работников на удаленную работу. Так, при переводе работников на удаленную работу работодатель должен был определить порядок организации работы, который подразумевает график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому.

Далее должно было быть заключено дополнительное соглашение к трудовому договору и издан соответствующий приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции) переходе работников на удаленную работу на дому. С этим приказом работодатель должен был ознакомить каждого работника, переходящего на удаленный формат работы, а также получить его согласие.

Изменения в части перехода на удаленный режим работы могут оформляться путем обмена электронными образами документов при необходимости с последующим их оформлением в установленном порядке (ст. 72 ТК РФ, Информация Роструда "Роструд напоминает о недопустимости нарушения трудовых прав работников на удаленке").

Работа работников организаций, на которые режим нерабочих дней не распространялся, а также работников, переведенных на удаленную/дистанционную работу (при сохранении продолжительности рабочего времени и норм труда), должна была оплачиваться в обычном размере (п. 3 Письма Роструда N 990-ТЗ, п. п. 2, 15, 21 Приложения к Письму Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5). Такой же порядок, по нашему мнению, должен был применяться при привлечении работников согласно п. 8 Приложения к Письму Минтруда России N

14-4/10/П-2696.

Что касается нерабочих дней 24.06.2020 и 01.07.2020, то Указы Президента РФ N N 354 и 345 не содержат указаний о том, что режим нерабочих дней не распространяется на отдельные категории работодателей.

24.06.2020 организации в силу специфики своей работы (непрерывное производство, учреждения ЖКХ, медицинские учреждения) могли осуществлять трудовую деятельность в данный день. Издания приказа о привлечении работников к работе 24.06.2020 не требовалось. Оплата должна была производиться в обычном, а не повышенном, размере.

Остальных работников возможно было привлечь к работе в указанный день в порядке ст. 113 ТК РФ с соответствующей оплатой.

Работники, не работавшие в данный день, должны были получить столько, сколько получили бы, если бы отработали этот день полностью (отработали норму рабочего времени при повременной оплате, выполнили норму труда при сдельной оплате).

Аналогичным образом, по нашему мнению, могло осуществляться привлечение к работе 01.07.2020. Однако оплата труда за работу 01.07.2020 должна была осуществляться в порядке, предусмотренном для оплаты нерабочих (праздничных) дней в соответствии со ст. 153 ТК РФ (ч. 5 ст. 2 Закона РФ о поправке к Конституции РФ от 14.03.2020 N 1-ФКЗ "О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти").

Таким образом, 01.07.2020 должен был оплачиваться тем, кто работал в этот день, в двойном размере, а для тех, кто в этот день не работал, оплата труда за июль не должна была снижаться. Работающим сдельно должно было выплачиваться дополнительное вознаграждение, как за работу в другие праздничные дни, в соответствии с локальными нормативными актами (Письма Минтруда России от 17.06.2020 N 14-1/В-735, от 17.06.2020 N 14-1/В-727, от 06.07.2020 N 14-2/В-814, Информация Роструда от 15.06.2020 "За работу 1 июля россияне получат зарплату в двойном размере").

И.И. Дудоладов
Советник государственной
гражданской службы РФ
1 класса
Федеральная служба
по труду и занятости