

***ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ***

***ПОЛЕВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА***

***ПРАВОВОЙ ВЕСТНИК (апрель 2020)***

### *ВЫ СПРАШИВАЛИ* :

### *1.Как оплачивается период с 30 марта по 3 апреля?*

### *Ответ :*

### *Министерство труда и социальной защиты РФ дало рекомендации работодателям и работникам о порядке оплаты труда в период с 30 марта по 3 апреля. На сайте ведомства говорится, что нерабочая неделя не является выходной или праздничной. «Нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням, поэтому оплата производится в обычном, а не повышенном размере». Минтруд еще раз подчеркивает, что «наличие в календарном месяце (март, апрель 2020 года) нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы. Владимир Путин 25 марта подписал указ «Об объявлении в России нерабочих дней» в  целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения. Постановляется «установить с 30 марта по 3 апреля 2020 года нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы».Вопрос: Как оплачивается период с 30 марта по 3 апреля, если он совпал с очередным оплачиваемым отпуском? Ответ :*

### *Перечень праздничных дней установлен статьей 112 ТК РФ, а под выходными днями согласно ст. 111 ТК РФ понимается еженедельный непрерывный отдых. Таким образом, рассматриваемые нерабочие дни действительно не являются ни праздничными, ни выходными и имеют особый статус. На это также обращает внимание Минтруд России в п. 3 Рекомендаций от 26.03.2020. Что делать, если на период с 30 марта по 3 апреля 2020 года приходится ежегодный оплачиваемый отпуск работника? Согласно ст. 120 ТК РФ нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Однако поскольку дни с 30 марта по 3 апреля праздничными днями не являются, формально применять к ним эту норму оснований нет. Тем не менее в п. 2 Рекомендаций Минтруда России указано, что «если работник находится в отпуске, то нерабочие дни с 30 марта по 3 апреля 2020 года в число дней отпуска не включаются и отпуск на эти дни не продлевается».*

### *По мнению экспертов, в Минтруде предлагают поступать при совпадении отпуска с нерабочей неделей так же, как в случае совпадения отпуска с праздниками. То есть нерабочие дни исключаются из числа дней отпуска, дата окончания отпуска сдвигается на число исключаемых дней. «К сожалению, какого-либо обоснования такого подхода чиновники не привели», - добавляют эксперты.*

###  *Как следует оплачивать нерабочие дни? В Указе № 206 говорится об установлении нерабочих дней с сохранением заработной платы. Однако никакого механизма реализации данного требования не содержит ни сам указ, ни трудовое законодательство. Фактически буквальное исполнение данного требования вообще представляется невозможным.  Заработная плата по своему определению, приведенному в ст. 129 ТК РФ, не является фиксированной величиной, поскольку включает в себя в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты, размер которых зависит от конкретных условий выполнения работы и ее результатов. То есть определить размер заработной платы можно только по итогам работы, а значит, совершенно неясно, что именно сохранять за работником, который эту работу не осуществлял.  Для этого в трудовом законодательстве есть понятие среднего заработка, однако в указе президента говорится о сохранении именно заработной платы, а не среднего заработка. С учетом разъяснений Минтруда России, приведенных в п. 1 Рекомендаций от 26.03.2020, можно сделать следующее заключение о порядке оплаты нерабочей недели.*

###  *Объявление дней с 30 марта по 3 апреля 2020 г. нерабочими приведет к снижению нормы рабочего времени. Например, если до принятия указа для работников с 40-часовой рабочей неделей норма рабочего времени в марте составляла 168 часов (40/5\*21), то после принятия указа из-за появления в марте двух новых нерабочих дней - 152 часа (40/5\*19). Работники на окладе, полностью отработав уменьшенную из-за объявления нерабочей недели норму рабочего времени, получат полный размер оклада. Что же касается работников, которым установлена неокладная система оплаты труда (почасовая, подневная, сдельная), то к ним следует по аналогии применять норму части третьей ст. 112 ТК РФ, согласно которой таким работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение.  Из-за такого подхода возникает не имевшая ранее аналогов ситуация. Норма рабочего времени варьируется только в зависимости от продолжительности рабочей недели, а в остальном должна быть едина для всех работников. Однако поскольку теперь есть как категории работников, для которых дни с 30 марта по 3 апреля 2020 года являются нерабочими, так и категории, для которых они являются рабочими, то фактически для таких работников будут применяться различные нормы рабочего времени. Из-за этого могут возникнуть переработки. Например, если к 30 марта сотрудник уже выработал норму рабочего времени - 168 часов, но в результате объявления дней с 30 марта по 3 апреля 2020 г. нерабочими норма его рабочего времени в марте снизилась до 152 часов. В результате у работника возникла переработка в размере 16 часов. Такую переработку следует рассматривать в качестве сверхурочной работы и оплачивать по правилам ст. 152 ТК РФ.*

### *Вопрос 3 :Можно ли привлечь работников к работе в нерабочие дни?*

### *Ответ :*

###  *Указ № 206 не содержит ни механизма привлечения работников к работе в нерабочие дни, ни вообще упоминания о такой возможности.  Применение описанного в ТК РФ порядка привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни в данном случае формально применить невозможно, поскольку дни в периоде с 30 марта по 3 апреля 2020 г. не являются ни выходными, ни праздничными.  Однако далеко не все могут остановить свою деятельность, да и указ предполагает, что некоторые организации должны работать. «Поэтому, возможно, контролирующие органы сочтут допустимым в необходимых случаях привлечение работников к работе по правилам ст. 113 ТК РФ».*

### *Вопрос 4.* *Как оплачивается труд работников, на которых распространяется Указ № 206, но которые привлечены к работе в нерабочую неделю?*

### *Ответ:*

### *Как указывает Минтруд России в п. 3 Рекомендаций от 26.03.2020, «нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням, поэтому оплата производится в обычном, а не повышенном размере». Эксперты не могут однозначно понять, что хотели сказать этим чиновники. Более того, из разъяснений самого Минтруда следует, что работники никакой оплаты за нерабочие дни не получают. «Сохранение заработной платы» для работников реализуется через сокращение нормы их рабочего времени. Выходит, что привлекаемые к работе в нерабочие дни работники не могут рассчитывать вообще ни на какую оплату. Однако сама природа трудовых отношений предполагает возмездность выполняемой работником в их рамках работы (см. ст. 15 ТК РФ). Выполнения работником труда, который ему не оплачивается или, по крайней мере, не компенсируется иным образом, трудовое законодательство не* *предусматривает. Кроме того, при таком подходе работники ставятся в неравное положение. Может возникнуть ситуация, при которой один из работников, занимающих одинаковую должность и выполняющих одинаковую работу, трудится в нерабочие для него дни, а другой - нет. Но при этом оба получают за свой труд равную оплату, что явно противоречит зафиксированному в ст. 22 ТК РФ принципу равной оплаты за труд равной ценности. «В отсутствие внятных разъяснений чиновников, трудно предположить, по какому пути в итоге пойдет правоприменительная практика. Однако определенно наиболее справедливым представляется по аналогии применять при оплате труда работников, на которых распространяется действие Указа № 206 и которые привлекаются к работе в нерабочие дни, правила ст. 153 ТК РФ».*

### *Вопрос 5. - Являются ли дни с 30 марта по 3 апреля 2020 г. нерабочими для сотрудников, которые переведены на удаленную работу?*

### *Ответ :*

### *Хотя по смыслу Указа № 206 он и призван минимизировать контакты работников с внешним миром и обеспечить им возможность находиться дома в условиях сложной эпидемиологической ситуации, однако никаких исключений для работников, которые и так трудятся из дома, в нем не сделано. Возможно, это было недоработкой, а не осознанным решением. Так, 27 марта пресс-секретарь президента РФ Дмитрий Песков заявил, что, по замыслу Кремля, «те, кто работал до сих пор на «удаленке», будут продолжать работать, как и работали, на следующей неделе».  Однако пока в Указ не внесены соответствующие изменения, говорить о том, что прочие органы власти будут воспринимать его положения так же, как Песков, представляется преждевременным. Так, например, в инстраграм-канале Госдумы выложена информация, согласно которой «указ не устанавливает каких-либо исключений из режима нерабочих дней для работников, работающих на так называемой «удаленке».  Еще больший сумбур своими разъяснениями внес Минтруд России. В пункте 3 Дополнений к Рекомендациям ведомства указывается, что «работники, осуществляющие удаленный режим работы, по согласованию с работодателем имеют право на его продолжение в период действия Указа». Следует отметить, что трудовое законодательство вообще не содержит понятия «удаленная работа». ТК РФ предполагает следующие варианты выполнения работы из дома:*

###  *- на условиях надомной работы (глава 49 ТК РФ);*

###  *- на условиях дистанционной работы (глава 49.1 ТК РФ).*

### *И «надомность», и «дистанционность» определяют характер работы, а значит, в силу ст. 57 ТК РФ соответствующие условия должны быть включены в трудовой договор. Таким образом, переход на удаленную работу в любом случае предполагает необходимость изменения условий трудового договора. Каких-либо препятствий для включения в уже существующий трудовой договор условия о выполнении работы дистанционно или на дому трудовое законодательство не содержит. Изменения в такой ситуации оформляются по общим правилам ст. 72 ТК РФ - путем заключения между сторонами письменного соглашения. Помимо отражения в соглашении нового характера работы, потребуется и внесение иных изменений в трудовой договор - в зависимости от выбранного характера работы и особенностей ее выполнения.*

### *Вопрос 6.*

###  *Чем грозит работодателям неисполнение Указа № 206?*

### *Ответ :*

### *Среди специалистов можно встретить мнение, что ответственность за неисполнение Указа № 206 не установлена. Однако следует напомнить, что в силу ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений осуществляется в том числе указами президента РФ. Представляется довольно очевидным, что рассматриваемый указ президента направлен именно на регулирование трудовых отношений и содержит в себе нормы трудового права. А ответственность за нарушение нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотрена ст. 5.27 КоАП РФ.*

### Источник: <https://www.solidarnost.org/articles/kak-oplachivat-nerabochuyu-nedelyu-i-drugie-poyasneniya-ukaza-putina.html>Центральная профсоюзная газета «Солидарность