

# «Мой профсоюз»

№27 от 2 июля 2020 года

## Вопрос-ответ

### *- Что такое нерабочие дни и как они должны быть оплачены?*

Трудовым законодательством определены понятия «выходные дни» и «нерабочие праздничные дни» (ст. 111, 112 ТК РФ). Понятие «нерабочие дни» в ТК РФ отсутствует. Однако в соответствии со статьей 193 Гражданского кодекса Российской Федерации, если последний день срока приходится на нерабочий день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. Аналогичное правило исчисления сроков содержится и в трудовом законодательстве (ч. 4 ст. 14 ТК РФ).

Следовательно, при исчислении сроков законодатель обобщает нерабочие праздничные дни и выходные дни в понятие «нерабочие дни». В указах Президента Российской Федерации от 25.03.2020 №206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», от 2.04.2020 №239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», от 28.04.2020 №294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» с 30 марта по 3 апреля, с 4 по 30 апреля и с 6 по 8 мая 2020 года были установлены нерабочие дни с сохранением заработной платы. Однако самого механизма реализации данного требования президентские указы не содержат. Согласно разъяснениям, которыми Минтруд России 7 апреля 2020 года дополнил свою информацию от 2.04.2020, размер оплаты за нерабочие дни должен соответствовать тому, который работник получил бы, если бы отработал эти дни полностью (отработал норму рабочего времени при повременной оплате, выполнил норму труда при сдельной оплате). Таким образом, работодателю следует считать фактически отработанными все рабочие дни по графику работника, которые приходятся на нерабочий период, и рассчитывать размер оплаты труда исходя из этого. При этом работодатель не должен выплачивать заработную плату за нерабочие дни, совпавшие с периодом отсутствия работника на работе, не связанные с введением режима нерабочих дней (например, дни отпуска, периоды временной нетрудоспособности и т. д.).

**- С 1 июня я в очередном отпуске, а 24 июня и 1 июля объявлены выходными днями с сохранением заработной платы. Продлевается ли мой отпуск на эти 2 дня?**

В соответствии с частью 3 Указа Президента Российской Федерации от 29 мая 2020 года №345 «О проведении военных парадов и артиллерийского салюта в ознаменование 75-й годовщины Победы в Великой Отечественной войне 1941 - 1945 годов и Парада Победы 24 июня 1945 г.» день 24 июня 2020 года объявлен нерабочим днем с сохранением за работниками заработной платы.

Таким образом, за этот день работник должен получить заработную плату, причитающуюся за полностью отработанный день, установленную в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальным трудовым договором.

В соответствии со статьей 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Исходя из изложенного, поскольку день 24 июня 2020 года объявлен лишь нерабочим днем с сохранением заработной платы, то есть не является «нерабочим праздничным днем», производственный календарь не меняется и указанный день не исключается из нормы рабочего времени и из количества календарных дней отпуска.

Аналогичная позиция по вопросу о возможности перенесения дней отпуска, совпадающих с 24 июня, содержится в письме Минтруда России от 17.06.2020 №14-1/В-733 «По вопросу порядка оплаты труда работников 24 июня 2020 года».

Что касается 1 июля 2020 года, согласно абзацу второму части 5 статьи 2 Закона Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации от 14.03.2020 №1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти» (далее - Закон от 14.03.2020 №1-ФКЗ) предусмотрено следующее: если днем общероссийского голосования определен рабочий день, этот день в силу настоящего Закона является нерабочим днем. Оплата работникам за этот день осуществляется в соответствии с положениями, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации применительно к оплате за нерабочие (праздничные) дни.

Законом от 14.03.2020 №1-ФКЗ не оговаривается, что этот нерабочий день не должен включаться в количество календарных дней отпуска, либо что отпуск, совпадающий с этим нерабочим днем, должен быть продлен. Вместе с тем в информации, размещенной на официальном сайте

Федеральной службы по труду и занятости 15 июня 2020 года (публикация на сайте [rostrud.ru](http://rostrud.ru) «За работу 1 июля россияне получают зарплату в двойном размере»), в которой разъясняется порядок оплаты для работающих 1 июля 2020 года, одновременно указано, что 1 июля 2020 года не исключается из нормы рабочего времени, следовательно, отпуск на этот день не продлевается.

**- Нужно ли в нерабочие дни доплачивать работнику за совмещение и иные виды дополнительной работы?**

Статья 60.2 ТК РФ предусматривает возможность выполнения работником следующих видов дополнительной работы:

- совмещение профессий (должностей) - выполнение дополнительной работы по другой профессии (должности);

- расширение зон обслуживания, увеличение объема работ - выполнение дополнительной работы по такой же профессии (должности);

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - выполнение дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности), если обычно такую работу выполняет другой работник. Размер доплаты за такую работу устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (часть вторая ст. 151 ТК РФ). Эта доплата является компенсационной выплатой в составе заработной платы (статьи 129, 149 ТК РФ). Каких-либо требований к порядку определения размера такой доплаты закон не устанавливает. Стороны трудовых отношений могут договориться установить фиксированный размер доплаты за определенный период времени или предусмотреть механизм, с помощью которого такой размер исчисляется.

В большинстве случаев работник и работодатель договариваются на определенную денежную сумму или процент от оклада по совмещаемой должности, которые работник получает за месяц выполнения дополнительной работы пропорционально фактически отработанному времени.

Следует также отметить, что согласно части четвертой статьи 60.2 ТК РФ работодатель имеет право досрочно отменить поручение о выполнении дополнительной работы. Однако предупредить об этом работника необходимо в письменной форме, и не позднее чем за три рабочих дня.

**- Может ли работодатель установить режим неполного рабочего времени для работников на период эпидемии коронавирусной инфекции в стране?**

Изменение продолжительности рабочего времени по своей правовой природе является изменением определенных сторонами условий трудового договора, а, следовательно, должно осуществляться с соблюдением требований статьи 72 ТК РФ, то есть по общему правилу путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору работника в письменной форме.

Законом не установлено ограничений для введения режима неполного рабочего времени по соглашению сторон (ч.1 ст.93 ТК РФ). Прямого запрета на введение режима неполного рабочего времени по инициативе работодателя трудовым законодательством также не предусмотрено.

Однако работодателям, желающим воспользоваться такой возможностью, необходимо учитывать следующие условия.

В соответствии с частью первой статьи 74 ТК РФ любое изменение условий трудового договора по инициативе работодателя возможно только в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), такие условия не могут быть сохранены.

Финансовые трудности у работодателя не могут рассматриваться в качестве основания для изменения определенных сторонами условий трудовых договоров работников, в том числе для введения режима неполного рабочего времени (см., например, определения Верховного суда Республики Крым от 6.10.2015 №33-6481/2015, Суда Еврейской автономной области №33-496/2013).

Кроме того, часть пятая статьи 74 ТК РФ устанавливает особые правила именно для такого изменения определенных сторонами условий трудового договора, как введение режима неполного рабочего времени по инициативе работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Согласно указанной норме работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в случае, когда организационные или технологические изменения условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников.

Механизм, предусмотренный частью пятой статьи 74 ТК РФ, допускающий установление по инициативе работодателя режима неполного рабочего времени, следует рассматривать в качестве специальной нормы по отношению к норме части первой статьи 74 ТК РФ не только в части порядка изменения режима рабочего времени, но и в части соответствующих оснований.

Таким образом, в общем случае законодатель не допускает возможности уменьшения продолжительности рабочего времени даже при наличии организационных или технологических условий труда.

Соответствующее изменение возможно только при наличии оснований, указанных в части пятой статьи 74 ТК РФ, то есть работодатель вправе установить режим неполного рабочего времени по своей инициативе только при одновременном наличии следующих обстоятельств:

- изменение организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства);

- проводимые работодателем изменения организационных или технологических условий труда могут привести к массовому увольнению работников;

- установление неполного рабочего времени имеет временный характер (сроком до шести месяцев) и направлено на сохранение рабочих мест. Введение режима неполного рабочего времени должно осуществляться с соблюдением требований части второй статьи 74 ТК РФ о необходимости письменного уведомления работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за 2 месяца (см., например, определения Ростовского областного суда от 17.10.2019 №33-17883/2019, Свердловского областного суда от 1.03.2016 №33-3905/2016, решение Воронежского областного суда от 23.08.2016 №21-798/2016).

Необходимость соблюдения работодателем всех перечисленных условий для признания законным введения режима неполного рабочего времени в одностороннем порядке отмечается Рострудом в многочисленных разъяснениях, в том числе об условиях работы в период борьбы с коронавирусом.

**Галина РОЖКО, заведующая правовым отделом - главный правовой инспектор труда Центрального совета Общероссийского Профсоюза образования, кандидат юридических наук, преподаватель кафедры гражданского процесса и социальных отраслей права Московского гуманитарного университета**