

ПРАВОВОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

по вопросу правового режима работы МФТИ в период профилактики COVID-19

30 апреля 2020 г. на официальном сайте Московского физико-технического института (национального исследовательского университета) были опубликованы разъяснения по вопросу правового режима работы МФТИ в период профилактики COVID-19 (URL: https://mipt.ru/news/pravovoy_rezhim_raboty_na_fiztekhe_v_period_profilaktiki_covid_19). Межрегиональный профсоюз работников высшего образования «Университетская солидарность» обратился в АНО «Центр социально-трудовых прав» со следующим вопросом:

Соответствует ли указанное разъяснение положениям законодательства Российской Федерации, подзаконным нормативным актам, действующим в настоящий период?

В представленных разъяснениях затрагиваются следующие аспекты трудовой деятельности работников:

1. длительность трудовой деятельности работников в дистанционном режиме;
2. определение категорий работников, которые должны осуществлять работу в дистанционном режиме;
3. оплата труда работников в период дистанционной работы;
4. условия труда работников, которые не могут выполнять свои трудовые обязанности ни в очном, ни в дистанционном режиме.

Длительность трудовой деятельности работников в дистанционном режиме

28 апреля 2020 года Президентом России был издан Указ № 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 текстом Указа Президента России от 28.04.2020 № 294 можно ознакомиться на официальном сайте Президента России - <http://www.kremlin.ru/acts/news/63287>

Согласно этому Указу с 6-го по 8-е мая 2020 г. включительно установлены «нерабочие дни» с сохранением за работниками заработной платы. Поскольку остальные нормы Указа не претерпели существенных изменений, по сравнению с нормами Указа Президента России от 02 апреля 2020 г., регулирование труда в «нерабочие дни» 6-го, 7-го и 8-го мая аналогично установленному в прошлом месяце.

Заметим, что Указом Президента России «нерабочие дни» установлены не на все майские праздники, а лишь 6, 7 и 8 мая. Таким образом, в период с 01 по 11 мая 2020 г. работники и работодатели столкнутся с тремя видами времени отдыха:

- 1) нерабочие праздничные дни (1 мая и 9 мая);

- 2) выходные дни, в том числе перенесенные на 4-е и 5-е мая согласно Постановлению Правительства РФ от 10.07.2019 № 875 «О переносе выходных дней в 2020 году»;
- 3) «нерабочие дни», установленные Указом Президента России от 28.04.2020 (6,7,8 мая).

Рассматриваемые разъяснения по указанному вопросу устанавливают следующее:

«Президент России Владимир Путин продлил нерабочие дни до 11 мая включительно. Для вузов период с 6 по 8 мая является рабочим».

Вывод: разъяснения соответствуют действующему законодательству по вопросу периода, в течение которого действует режим «нерабочих дней».

Определение категорий работников, которые должны осуществлять работу в дистанционном режиме

В соответствии с Указом Мэра Москвы от 07 мая 2020 г. №55-УМ «О внесении изменений в Указ Мэра Москвы от 05 марта 2020 г. №12-УМ», Постановление Губернатора Московской области от 04 апреля 2020 г. №174-ПГ «О внесении изменений в постановление Губернатора Московской области от 12.03.2020 № 108-ПГ «О введении в Московской области режима повышенной готовности для органов управления и сил Московской областной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций и некоторых мерах по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) на территории Московской области» особый режим работы устанавливается для следующих категорий граждан:

- посещавших территории, где зарегистрированы случаи новой коронавирусной инфекции;
- лиц, в возрасте старше 65 лет;
- лиц, относящихся к категории риска и имеющих заболевания из утвержденного перечня.

Данные категории работников ни при каких условиях не могут привлекаться в осуществлению очной работы в образовательном учреждении.

Работники, относящиеся в профессорско-преподавательскому составу, в соответствии с нормами, предусмотренными Приказом Министерства высшего образования и науки от 02 апреля 2020 г. №545 не должны присутствовать на рабочем месте, так как их трудовые функции могут быть в полном объеме переведены в дистанционный режим.

Рассматриваемые разъяснения по указанному вопросу устанавливают следующее:

«Численность работников, которые могут посещать рабочие места, а также кто из сотрудников продолжит с 6 по 8 мая удаленную работу, определяют руководители структурных подразделений. Списки подаются директору по административной работе МФТИ Василию Субботину и в управление по работе с персоналом. Допуск на территорию и рабочее место оформляет директор по административной работе.»

Дистанционная работа – это выполнение своих трудовых функции вне места нахождения работодателя, при условии использования информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования.

На дистанционную работу переводятся:

- работники, имеющие возможность выполнять работу удаленно;
- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- работники в возрасте старше 65 лет;
- работники, имеющие заболевания, указанные в приложении к Приказу».

Вывод: разъяснения не в полной мере соответствуют действующему законодательству по вопросу определения категорий работников, которые должны осуществлять работу в дистанционном режиме.

Оплата труда работников в период дистанционной работы

Как указано в пунктах 1 и 3 Рекомендаций Минтруда по применению Указа Президента РФ от 25.03.2020 (<https://rosmintrud.ru/docs/1368>), наличие в календарном месяце нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам.

При этом нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням, поэтому оплата производится в обычном, а не повышенном размере.

За работниками, получающими оклад, он должен быть сохранен в полном объеме, независимо от количества дней, не отработанных из-за нерабочих дней (даже если, к примеру, в апреле работник не отработает из-за нерабочих дней ни одного дня).

Работникам, труд которых оплачивается сдельно, за нерабочие дни выплачивается соответствующее вознаграждение, определяемое локальным нормативным актом работодателя. Суммы расходов на эти цели относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

В этом случае могут быть использованы размеры дополнительного вознаграждения, которое выплачивается таким работникам за нерабочие праздничные дни (они должны быть закреплены в социально-партнерском соглашении, если соглашение распространяется на организацию, коллективном договоре организации (если заключен в организации), локальных актах организации об оплате труда работников или в трудовом договоре.

Рассматриваемые разъяснения по указанному вопросу устанавливают следующее:

«Согласно рекомендациям Министерства труда и социальной защиты РФ, нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням, поэтому оплата производится в обычном, а не повышенном размере. В нерабочие дни сотрудникам назначается обычная заработная плата в соответствии с трудовым договором. Размер оплаты должен соответствовать тому, который работник получил бы, если бы отработал эти дни полностью».

Вывод: разъяснения соответствуют действующему законодательству по вопросу оплаты труда работников в дистанционный период.

Условия труда работников, которые не могут выполнять свои трудовые обязанности ни в очном, ни в дистанционном режиме

В соответствии с пп. 5.1, 5.2 Приказа Минобрнауки № 536 от 11.05.2016 г.:

«5.1. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.»

5.2. В периоды, указанные в пункте 5.1 настоящих Особенности, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время».

Указ Президента от 2 апреля 2020 г. предполагает, что всем работникам образовательных организаций должна выплачиваться зарплата в полном объеме. Следовательно, даже если администрация не может обеспечить работника организационной или хозяйственной работой при переходе организации на дистанционную форму работы, она обязана ему выплачивать полную заработную плату.

Рассматриваемые разъяснения по указанному вопросу устанавливают следующее:

«Руководитель структурного подразделения должен определить, кто из работников не может выполнять должностные обязанности дистанционно, сформировать список и направить его руководителю для принятия решения об объявлении простоя. Простой -- это временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Если время простоя произошло по причинам, не зависящим от работодателя и сотрудника, то оно оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя».

Вывод: разъяснения не соответствуют действующему законодательству по вопросу установления условий труда работников, которые не могут выполнять свои трудовые обязанности ни в очном, ни в дистанционном режиме.

Дата: 12 мая 2020 г.

Эксперт по трудовому праву

Варламов Ю.Е.

