

ПРАВИТЕЛЬСТВО
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ул. Малышева, 46, г. Екатеринбург, 620014,
тел. (343) 312-00-06, факс (343) 376-47-20
www.mkso.ru, minkult@egov66.ru
ОКПО 00073401 ОГРН 1036603988717
ИНН/КПП 6661079554/666101001

26.03.2020 № 04-01-81/1703

На № от
СЭД вх. № от

Главам муниципальных образований,
расположенных на территории
Свердловской области

Руководителям государственных
учреждений Свердловской области,
в отношении которых Министерство
культуры Свердловской области
осуществляет функции и полномочия
учредителя

О режиме работы в период действия
мер по предупреждению
распространения коронавируса

Уважаемые коллеги!

В связи с принятием в Свердловской области мер, направленных на предупреждение распространения коронавирусной инфекции (далее – предупредительные меры), руководителями государственных и муниципальных учреждений сферы культуры и искусства реализуются мероприятия по изменению режима труда и отдыха работников возглавляемых учреждений.

В этой связи в Министерство культуры Свердловской области (далее – Министерство) стали поступать письменные обращения граждан, а также устные сообщения на «горячую линию» Министерства о необоснованности принятия работодателем тех или иных мер в отношении режима занятости сотрудников и нарушении их трудовых прав. Зачастую обращения касаются необоснованного ввода работодателем в отношении сотрудника режима простоя и увольнение.

Во избежание нарушения трудовых прав граждан и, как следствие, возможных проверок надзорных органов или судебных споров, при принятии решений относительно режима труда и отдыха работников Министерство настоятельно рекомендует придерживаться следующего.

Согласно Методическим рекомендациям по режиму труда органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций с участием государства от 16.03.2020, подготовленным Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, работодателям рекомендовано обеспечить оптимальный режим рабочего времени и времени отдыха работников, предусматривающий, в том числе гибкий график прибытия/убытия на рабочее место, позволяющий избежать скопления работников в организации.

В соответствии с приказом Министерства культуры Российской Федерации от 16.03.2020 № 357 «О деятельности находящихся в ведении Минкультуры России организаций в условиях угрозы распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) на территории Российской Федерации» с изменениями, внесенными приказом Министерства культуры Российской Федерации от 17.03.2020 № 363 (далее – приказ Министерства культуры Российской Федерации от 16.03.2020 № 357), органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении организаций культуры, рекомендовано принять меры, аналогичные изложенным в приказе Министерства культуры Российской Федерации

от 16.03.2020 № 357, включая обеспечение, по возможности, перевода работников на удаленный режим работы.

Положение об обеспечении, по возможности, перевода работников на удаленный режим работы отражено в приказе Министерства культуры Свердловской области от 18.03.2020 № 140 «О деятельности государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя, в условиях угрозы распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) на территории Свердловской области» в отношении государственных учреждений Свердловской области сферы культуры и искусства, подведомственных Министерству. Данным приказом Министерства рекомендовано принять аналогичные меры главам муниципальных образований и руководителям федеральных учреждений культуры, расположенных на территории Свердловской области.

Таким образом, в актах федерального и регионального уровней четко обозначено и рекомендовано два вида изменения режима труда – установление гибкого графика прибытия/убытия на рабочее место и удаленный режим работы. С позиции трудового законодательства установление гибкого графика прибытия/убытия на рабочее место рассматривается как установление работнику гибкого рабочего времени по соглашению с ним согласно ст. 102 Трудового кодекса Российской Федерации, а удаленный режим работы – как дистанционная работа в соответствии со ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору с работником.

По мнению Министерства именно данные режимы труда работников учреждений сферы культуры и искусства должны превалировать в условиях действия предупредительных мер. Кроме того, имеется возможность предоставлять работникам ежегодные оплачиваемые отпуска ранее сроков, предусмотренных утвержденным графиком отпусков, учитывая, что дни с 30 марта по 3 апреля 2020 года в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 года № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» будут нерабочими днями. В любом случае установление гибкого графика, удаленный режим работы и предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска не в соответствии с графиком отпуском должны реализовываться по обоюдному согласию работника и работодателя.

Перечисленные примеры режима труда и отдыха работников учреждений культуры в период действия предупредительных мер позволят избежать нарушений трудовых прав граждан в связи с их введением, защитить работников от потери дохода в сложной социально-экономической ситуации, а органам власти обеспечить необходимый уровень заработной платы в соответствии с поручениями высшего руководства страны.

Вместе с тем, как показывает практика, реализация предупредительных мер может повлечь за собой принятие работодателем иных мер относительно режима занятости работников, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в частности введение простоя в соответствии со ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации. Принятие работодателем подобных решений по мнению Министерства должно быть максимально обосновано и, по возможности, минимизировано, исходя из специфики деятельности учреждений. В подобных случаях необходим индивидуальный подход к каждому сотруднику учреждения с тщательным анализом возможности выполнения им должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией или трудовым договором, в период действия предупредительных мер. Но в любом случае необходимо помнить, что простой вводится распорядительным актом работодателя в отношении конкретных лиц на определенный срок с указанием причин экономического, технологического, технического или организационного характера, а в соответствии со

ст.72.2 Трудового кодекса Российской Федерации период простоя считается рабочим временем, в связи с чем работодатель обязан обеспечить для работника необходимые условия труда, а работник должен присутствовать на рабочем месте, если соглашением сторон не предусмотрено иное. Оплата времени простоя зависит от того, по чьей вине произошел простой: по вине работодателя – **не менее 2/3 средней заработной платы** работника, а по причинам, не зависящим от работодателя и работника – **не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада)**. Но вопросы наличия вины работодателя при введении режима простоя, равно как и определения причины его введения, в условиях действия предупредительных мер остаются спорными. В этой связи режим простоя в настоящее время остается нежелательным как в интересах работника, так и в интересах работодателя. Если введение простоя в отношении работника, с учетом выполняемой им трудовой функции, все-таки неизбежно, не исключается вариант выполнения работником по соглашению сторон других обязанностей во избежание потери его дохода в столь сложный период.

Необходимо отметить, что вариант введения неполного рабочего времени в соответствии со ст.93 Трудового кодекса Российской Федерации и предоставление работнику отпуска без сохранения заработной платы согласно ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляются исключительно по заявлению работника.

По причине введения предупредительных мер Министерство считает недопустимым сокращение численности или штата в учреждениях, а также принуждение работников к увольнению по собственному желанию.

Необходимо особо отметить, что введение таких предупредительных мер, как отмена массовых мероприятий, прекращение физического доступа посетителей в учреждения культуры, не влечет полную остановку деятельности учреждения. Форматы деятельности учреждений культуры должны быть изменены в соответствии с реалиями и донесены до потребителя услуг в сфере культуры с использованием современных компьютерных технологий. Прекратить фактическую деятельность учреждений возможно только с введением ограничительных мер (карантина) на основании предложений, предписаний главных санитарных врачей и их заместителей. В этой связи необходимо максимально сохранить и в полной мере использовать кадровый ресурс учреждений культуры, которые должны продолжать свою деятельность в новых условиях.

Также информирую, что на официальном сайте Министерства создан раздел «Коронавирус COVID-19» (<http://www.mkso.ru/covid-19>), в котором размещается информация о принятых мерах в сфере культуры и имеются ссылки на единый портал Стопкоронавирус.РФ и сайт Минздрава Свердловской области, в также указаны телефоны «горячей линии» Министерства.

Министр

С.Н. Учайкина

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 01D5A6886938C9700000003711C20001

Владелец Учайкина Светлана Николаевна

Действителен с 29.11.2019 по 29.11.2020

Елена Владимировна Мажирова
(343) 312-00-06 (доб.14)

Сертификат 01D5A6886938C9700000003711C20001