

Министерство культуры Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«ХАБАРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ»
(ХГИК)

СОГЛАСОВАНО

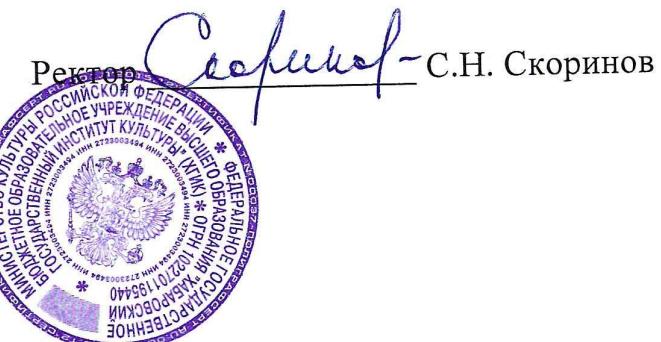
Председатель
профсоюзного комитета
Хабаровского государственного
института культуры



В. Г. Заволоко

УТВЕРЖДЕНО

Приказом
Хабаровского государственного
института культуры
от 30.04.2021 № 106-об



Ректор

С.Н. Скоринов

ПОРЯДОК

применения трудового законодательства в период нерабочих
дней в федеральном государственном бюджетном образовательном
учреждении высшего образования «Хабаровский государственный
институт культуры»

г. Хабаровск
2021 год

ПОРЯДОК
применения трудового законодательства в период нерабочих
дней в федеральном государственном бюджетном образовательном
учреждении высшего образования «Хабаровский государственный
институт культуры»

I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок применения трудового законодательства в период нерабочих дней в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Хабаровский государственный институт культуры» (далее – Порядок) разработан в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.03.2020 работникам и работодателям в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней»;
- Письмом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.04.2020 № 14-1/В-397;
- Рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 23.04.2020 по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации (№ 14-2/10/П-3710);
- Рекомендациями Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2021 «Рекомендации работникам и работодателям по нерабочим дням в мае 2021 года».

1.2. Настоящее Порядок регулирует применение трудового законодательства и условия оплаты в период нерабочих дней в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Хабаровский государственный институт культуры» (далее – институт).

1.3. В соответствии с указами Президента Российской Федерации на территории Российской Федерации могут устанавливаться нерабочие дни с сохранением заработной платы. В целях применения трудового законодательства в институте нерабочие дни не относятся к выходным или нерабочим праздничным дням.

1.4. В период нерабочих дней работники могут работать дистанционно в соответствии с главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации, если должностные обязанности и организационно-технические условия работы это позволяют.

В период нерабочих дней на рабочем месте находятся работники, обеспечивающие бесперебойное и безопасное функционирование института, а также - информационно-технологическое функционирование института.

Численность и состав работников, необходимых для обеспечения функционирования института, а также работающих дистанционно в период установленных нерабочих дней определяется приказом ректора.

II. Оплата труда работников в нерабочие дни

2.1. В нормативном правовом акте Президента Российской Федерации устанавливаются нерабочие дни с сохранением заработной платы: размер заработной платы Работника должен соответствовать тому, который Работник получил бы, если бы отработал эти дни полностью (отработал норму рабочего времени при повременной оплате).

Под заработной платой понимается должностной оклад, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные выплаты, стимулирующее выплаты, суммы начисленного среднего заработка, сохраняемого за Работником в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются Положением о надбавках, премиях и других формах материального поощрения работников Хабаровского государственного института культуры.

2.2. Так как нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням, поэтому оплата работы тем работникам, которые обеспечивают функционирование института, либо работают в дистанционном режиме, производится в обычном, а не повышенном размере.

2.3. Согласно статьям 133, 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за определенный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ). Соответственно, если, у Работника не было периодов отсутствия по каким-либо иным причинам, кроме нерабочих дней (то есть отпусков, временной нетрудоспособности и т.д.), то заработка плата за определенный период не может быть менее МРОТ, поскольку такой Работник считается отработавшим норму рабочего времени. Если же в расчетный период были периоды отсутствия помимо установленных нерабочих дней (отпуск, временная нетрудоспособность и т.д.), то заработка плата работника должна быть не менее доли МРОТ, определенной пропорционально отработанному Работником времени.

2.4. При установлении нерабочих дней Работники получают заработную плату не позже установленных в институте сроков. Если срок выплаты заработной платы совпадает с установленными нерабочими днями, заработка плата выплачивается работникам до начала нерабочих дней.

2.5. В отношении тех работников, которые были освобождены от работы в соответствии с Указами Президента Российской Федерации (находились на «нерабочих днях»), при определении размера средней заработной платы (среднего заработка) в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации нерабочие дни и сохраненная заработка плата за этот период не учитываются согласно подпункту "е" пункта 5 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922.

В случае если Работник в период нерабочих дней, установленных Указом Президента Российской Федерации, не освобождался от работы и работал, то

этот период и суммы выплат за него учитываются при исчислении среднего заработка.

III. Ежегодный оплачиваемый отпуск

3.1. В случае нахождения Работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, нерабочие дни включаются в число дней отпуска, оплачиваются по среднему заработку, а дата окончания отпуска остается неизменной. Отпуск на количество нерабочих дней не продлевается.

3.2. Если Работник идет в отпуск в период нерабочих дней в соответствии с графиком отпусков, по согласованию с руководителем и на основании письменного заявления Работника, отпуск может быть перенесен на другую дату, несовпадающую с указанными нерабочими днями.

3.3. Если Работник идет в отпуск в период нерабочих дней на основании письменного заявления, написанного ранее, по желанию Работника и на основании письменного заявления Работника, отпуск может быть отменен или перенесен на другую дату, несовпадающую с указанными нерабочими днями. В случае если при этом Работнику уже выплачены денежные средства за отпуск, то он возвращает денежные средства в кассу института.

3.4. По желанию Работника и по согласованию с руководителем на период нерабочих дней Работнику может быть предоставлен отпуск.

IV. Табель рабочего времени

4.1. Обозначение нерабочих дней в табеле учета рабочего времени применяется в соответствии с Инструкцией по ведению табеля учета рабочего времени в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Хабаровский государственный институт культуры» - «ОВ» (нерабочий день оплачиваемый).

V. Увольнение работников

5.1. При увольнении по собственному желанию Работник предупреждает руководителя не менее чем за 2 недели и если день увольнения приходится в период нерабочих дней, то Работник увольняется в этот день, а приказ об увольнении, окончательный расчет и

выдача трудовой книжки (предоставление сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) производятся в последний рабочий день перед нерабочими днями.

5.2. В случае увольнения по соглашению сторон, стороны (Работник и Работодатель) заключают письменное соглашение. Так как этот вид увольнения не является инициативой работодателя, поэтому Работник может уволиться в нерабочие дни. В данном случае приказ об увольнении, окончательный расчет и выдача трудовой книжки (предоставление сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) производятся в последний рабочий день перед нерабочими днями.

5.3. В случае если срок трудового договора с Работником заканчивается в нерабочие дни, то увольнение Работника производится в первый рабочий день после нерабочих дней.

5.4. В случае если последний день срока трудового договора (срочный трудовой договор) приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день (часть 4 статьи 14 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5. В случае если при увольнении Работника по сокращению численности или штата дата увольнения выпадает на нерабочий день, то Работник будет уволен в следующий ближайший рабочий день (часть 4 статьи 14 Трудового кодекса Российской Федерации).

VI. Заключительные положения

6.1. Настоящий Порядок вводится в действие приказом института.

6.2. Изменения и дополнения в настоящий Порядок вносятся в случае изменения законодательства Российской Федерации либо по основаниям, предусмотренным Уставом Института.