Методические рекомендации
по действиям работодателей при объявлении
сигнала "Беспилотная и/или ракетная опасность"

При объявлении сигнала "Беспилотная и/или ракетная опасность" (далее – Сигнал) работодатель обязан действовать с учётом требований охраны труда и прав работников (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

В связи с участившимися случаями объявления угрозы атаки БПЛА в нашем регионе рекомендуем работодателям оперативно утвердить локальный нормативный акт (далее – ЛНА), регламентирующий порядок действий работников и работодателя при угрозе атаки БПЛА.

Утверждение ЛНА позволит работодателю конкретизировать исполнение требований охраны труда и минимизировать риски возникновения трудовых споров.

Если работник не может выполнять свои обязанности из-за введения режима опасности атаки БПЛА, перекрытия дорог или необходимости укрыться, его отсутствие должно оформляться как простой. Потому что сотрудник не может приехать на рабочее место и выполнять свои обязанности по причинам, не зависящим от него или работодателя. Отсутствие на рабочем месте в таких условиях считается уважительной причиной.

Для надлежащего оформления простоя работодатель должен:

- издать приказ о введении простоя с указанием причины, сроков, круга работников, размера оплаты и места нахождения работников;

- ознакомить работников с приказом под подпись;

- зафиксировать время простоя в табеле учёта рабочего времени с кодом "НП" (или "32"). Работодатель обязан вести учет рабочего времени (ч. 4 ст. 91 ТК РФ). При этом время простоя надо отмечать в табеле в часах и минутах. Простой длится либо до отмены Сигнала либо окончания рабочего дня.

Время простоя оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально периоду простоя (ст. 157 ТК РФ). Более высокую оплату простоя работодатель может предусмотреть в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору или в коллективном договоре.

Чтобы исключить оплату простоя после окончания рабочего дня, в приказе о простое следует указывать ограничение: "до окончания режима беспилотной опасности либо до окончания рабочего дня" – в зависимости от того, что наступит раньше.

После отмены Сигнала в рабочее время и при нахождении работника на территории организации (учреждения), он обязан вернуться к исполнению обязанностей, если до конца рабочего дня остаётся время. При отказе работника приступить к исполнению обязанностей работодатель может потребовать письменное заявление с указанием конкретной угрозы жизни и здоровью работника именно на его рабочем месте. Работодатель не может привлечь работника к дисциплинарной ответственности без проверки. Сначала необходимо оценить были ли реальная угроза для жизни здоровья работника и приняты ли надлежащие меры с его стороны (ст. 379 ТК РФ).

После отмены Сигнала в рабочее время и при нахождении работника вне территории организации (учреждения), если до конца рабочего дня остается меньше времени, чем необходимо на дорогу, работник вправе не выходить на работу, уведомив об этом работодателя любым доступным способом.

В соответствии со статьей 53 Федерального закона от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации" работодатели обязаны посредством размещения сведений на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России", информировать органы службы занятости о принятии решения (а также об отмене и изменении решения):

- о введении режима неполного рабочего дня (недели);
- о простое.

О введении (изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (недели), о простое, о временном переводе работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя органы службы занятости должны быть проинформированы в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.