Материал предоставлен ООО «КонсультантПлюс Югра».

Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций:[**http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/**](http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/)

|  |
| --- |
| Актуально на 03.06.2022 |

**По вопросу:**

У работника 8-часовой рабочий день. Возможно ли ввести данному работнику дежурство в его нерабочее время (после рабочего дня - вечером или ночью) на дому? Если да, то какой продолжительности может быть это дежурство? Теплоснабжающая организация.

**Сообщаем:**

|  |
| --- |
| Понятие "дежурство" законом не определено. На практике под дежурством подразумевают, в частности, выполнение отдельными категориями работников (на отдельных видах работ) работы (в том числе посменно):* требующей оперативного реагирования на случай нештатных ситуаций;
* не требующей постоянного присутствия всего отдела (другого подразделения), а достаточно периодическое наличие дежурного.

(Источник: [*Готовое решение: Можно ли привлечь работников к дежурству (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=46031&dst=100027)).Трудовой [кодекс](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=75252) Российской Федерации (далее - Кодекс) понятия "дежурство на дому" не содержит.Исходя из определения рабочего времени, данного в [ст. 91](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=75252&dst=546) Кодекса, время исполнения трудовых обязанностей относится к рабочему времени.Согласно [ст. 100](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=75252&dst=100731) Кодекса режим рабочего времени (предусматривающий в том числе продолжительность рабочей недели и выходные дни) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.В случае если в отношении работников, упомянутых в письме, не предусмотрены особенности режима рабочего времени, предусматривающие дежурства на дому, на данных работников распространяются общие нормы трудового законодательства.(Источник: [*{Вопрос: О привлечении работников, осуществляющих дежурства на дому, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. (Письмо Роструда от 17.04.2008 N 911-6-1) {КонсультантПлюс}}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=123280&dst=100006)).В [Постановлении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=87184&dst=100008) N 233 рекомендовано при привлечении к дежурству после окончания рабочего дня разрешать работникам (как с нормированным, так и с ненормированным рабочим днем) в день дежурства приходить на работу в более позднее время. Продолжительность дежурства или работы вместе с дежурством не может превышать нормальной продолжительности рабочего дня.(Источник: [*Статья: Дополнительные дни отдыха - отгулы (Шадрина Т.В.) ("Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение", 2013, N 12) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=202233&dst=100051)). |

**Для поиска информации по вопросу использовались ключевые слова в строке «быстрый поиск»:**

«дежурство на дому»

**Полезные документы:**

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс | Готовое решение | **Актуально на 02.06.2022** |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс: примечание.Материал подходит для всех организаций. Учреждениям (бюджетным, казенным, автономным) применять с учетом примечаний по тексту. |  |

**Можно ли привлечь работников к дежурству**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Да, вы можете привлечь работника к дежурству, если речь идет о выполнении им своих обязанностей по трудовому договору. Но есть особые условия, если привлекаете к дежурству на дому или если дежурства незапланированные - не по графику работы дежурного. В частности, обычно для таких дежурств нужно согласие работника и можно привлекать не всех. Например, к сверхурочным дежурствам привлекать нельзя беременных, а еще нельзя привлекать к сверхурочным дежурствам более чем на четыре часа за два дня подряд. Если же дежурство по графику работы, специально оформлять привлечение к нему не требуется. |  |

**Оглавление:**

1. [Что понимается под дежурством](#P14)

2. [При каких условиях можно привлечь работника к дежурству](#P22)

3. [Кому можно установить дежурство на дому](#P41)

4. [Риски в связи с привлечением работника к дежурству](#P50)

**1. Что понимается под дежурством**

Понятие "дежурство" законом не определено. На практике под дежурством подразумевают, в частности, выполнение отдельными категориями работников (на отдельных видах работ) работы (в том числе посменно):

* требующей оперативного реагирования на случай нештатных ситуаций;
* не требующей постоянного присутствия всего отдела (другого подразделения), а достаточно периодическое наличие дежурного.

Например, это касается ремонтных бригад, лифтеров, диспетчеров (операторов), охранников, системных администраторов, врачей. В зависимости от режима работы дежурства бывают суточными, в частности когда работник трудится ["сутки через трое"](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=45691&dst=100005) и его рабочий день продолжается 24 часа. Названия должностей таких работников может содержать уточнение "дежурный".

Таким образом, можно сказать, что дежурство - это время выполнения работником своих обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в том числе не по его графику (незапланированное дежурство), например, сверхурочно. Напомним, что работник не должен выполнять обязанности, не предусмотренные трудовым договором, а вы не вправе требовать от него их выполнения (за редким исключением, в частности, из-за производственной аварии). Это следует из [ч. 1 ст. 56](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2155), [ч. 2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=1839), [ст. 60](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=100452), [ч. 2 ст. 72.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=449), [ч. 1 ст. 91](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=546), [ст. 97](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=562) ТК РФ.

Отметим, что есть специфический вид дежурства - [дежурство на дому](#P41).

**2. При каких условиях можно привлечь работника к дежурству**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс: примечание.**Для учреждений:**Ваш учредитель может установить специальные требования по оформлению внутренних документов (например, использовать специальный бланк, соблюдать требования к реквизитам). Тогда учтите эти требования. |  |

Особые условия есть, если вы привлекаете работника к дежурству не по его графику, а именно:

1. в выходной работника или нерабочий праздничный день, когда работник должен отдыхать согласно своему режиму работы. Так, некоторых работников запрещено привлекать к такому дежурству (например, беременных). Еще нужно издать приказ и, как правило, получить письменное согласие работника;

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* [Как оформить дежурство работников в праздничные дни](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=44993)
* [Как оформить дежурство работников в выходные дни](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=45008)
* [Когда не нужно соблюдать порядок привлечения к работе в нерабочий праздничный день](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=45058&dst=100013)
 |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* [Как оформить дежурство работников в праздничные дни](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=245684)
* [Как оформить дежурство работников в выходные дни](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=245677)
* [Когда не нужно соблюдать порядок привлечения к работе в нерабочий праздничный день](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=245685&dst=100013)
 |  |

1. при сверхурочной работе. В таких случаях обычно нужно письменное согласие работника (не нужно в исключительных случаях, например, при производственной аварии). По времени привлекать можно только на четыре часа суммарно за два дня подряд. Некоторых привлекать вообще запрещено, например, работников в возрасте до 18 лет ([ст. 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=567) ТК РФ);
2. при ненормированном рабочем дне. В этом случае, в частности, советуем издать письменный приказ. Напомним, что [ч. 1 ст. 101](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=582) ТК РФ обязательное письменное распоряжение не предусмотрено. Но такой документ поможет вам при необходимости подтвердить, что вы привлекали работника к дежурству за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени.

Если же работник дежурит в соответствии со своим режимом работы, законом не предусмотрено отдельное оформление привлечения к таким дежурствам. Главное - режим работы должен быть зафиксирован в правилах внутреннего трудового распорядка, а когда у работника он индивидуальный - в трудовом договоре ([ч. 1 ст. 100](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=581) ТК РФ). Кроме того, как указывали [выше](#P19), обязанности дежурного, как правило, должны быть предусмотрены трудовым договором.

**3. Кому можно установить дежурство на дому**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс: примечание.**Для учреждений:**Проверьте, возможно, для вашего учреждения предусмотрены специальные случаи, когда можно установить дежурство на дому. Например, для работников учреждений, подведомственных Росморречфлоту, дежурство на дому может вводиться в период паводка, продолжительных праздничных и выходных дней, а также для обеспечения бесперебойного судопропуска. Перечень работников, привлекаемых к такому дежурству, порядок привлечения, условия, виды и размеры компенсации определяются коллективным договором, локальным нормативным актом. |  |

Дежурства на дому можно установить, в частности, некоторым медицинским работникам и только с их согласия. Для этого медорганизация должна участвовать в реализации программы госгарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной и неотложной форме. Такое дежурство означает, что медработник находится дома, но его в период дежурства могут в любой момент вызвать на работу. При этом час такого дежурства приравнивается к получасу обычного рабочего времени. Это следует из [ч. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=102440) - [6 ст. 350](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=102442) ТК РФ, [Письма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=132787&dst=100016) Минтруда России от 28.11.2013 N 14-2-242.

Но, как мы указывали [выше](#P14), на практике под дежурством понимается повседневная работа при определенных видах деятельности. Если при этом работник исполняет свои обязанности на дому, можно говорить об установлении ему дежурств на дому. Например, на практике встречаются дежурные диспетчеры - [надомники](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=101799). Законом такая работа не запрещена. Но такие домашние дежурства отличаются от дежурств медработников, о которых сказали выше, и при их установлении советуем, в частности:

* такую работу зафиксировать в трудовом договоре о выполнении работы на дому или трудовом договоре о дистанционной работе в зависимости от характера работы дежурного работника ([ч. 1 ст. 310](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=1136), [ст. 312.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2438) ТК РФ);
* не увеличивать норму рабочего времени из-за дежурства на дому (не считать час дежурства на дому за полчаса работы, например, в офисе) - вести учет отработанного дежурным на дому времени в обычном порядке. Законом особенности учета при домашних дежурствах предусмотрены только для некоторых медработников в силу [ч. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=102440), [6 ст. 350](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=102442) ТК РФ, а для других случаев - нет.

**4. Риски в связи с привлечением работника к дежурству**

Возможна, в частности, административная ответственность по [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414973&dst=7444), [2 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414973&dst=7446) КоАП РФ. Например, если сверхурочное время дежурства в сумме за два дня составит больше четырех часов. Или, например, за неправильный учет отработанного дежурным-надомником времени.

 [*Статья: Нестандартное рабочее время (Светлова С.) ("Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2016, N 10) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=219439&dst=100080)

[ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=197517) РФ не содержит понятия "дежурство на дому". По нашему мнению, такой режим может быть установлен работодателем только в случаях, установленных [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=197517) РФ или иными федеральными законами. Такая позиция подтверждается Письмами Роструда от 17.04.2008 [N 911-6-1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=123280), Минтруда России от 28.11.2013 [N 14-2-242](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=132787). Однако нормативные акты по поводу дежурства имеются в отношении врачей, пожарных и спасателей. Кроме этого, существует [Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=87184) Секретариата ВЦСПС от 02.04.1954 N 233 "О дежурствах на предприятиях и в учреждениях", которое действует в части, не противоречащей [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=197517) РФ. Согласно данному документу, привлечение к дежурствам допускается не чаще одного раза в месяц, продолжительность его не может превышать нормальной продолжительности рабочего дня, и компенсируются дежурства предоставлением в течение ближайших 10 дней отгула. Если компании привлекают работников к дежурствам в ином порядке, это может быть признано сверхурочной работой.

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru)

"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2021

**Вопрос:** Работаю сантехником, руководство обязывает дежурить дома на телефоне в выходные и праздничные дни. Если не вызывают, то и не оплачивают дежурства, а если вызывают, то оплачивают конкретные часы, сколько отработал. Должны ли оплачивать то, что я нахожусь дома на телефоне?

**Ответ:** Дежурство на дому устанавливается только в отношении медицинских работников. Если речь не идет об экстренных случаях, то на выполнение работы в рамках дежурства на дому работодатель обязан получить согласие работника. Дежурство в выходной или праздничный день компенсируется двойной оплатой либо предоставлением дополнительного дня отдыха вне зависимости от того, были ли фактические вызовы.

**Правовое обоснование:** В соответствии со [ст. 350](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=101936) ТК РФ с согласия медицинских работников медицинских организаций им может устанавливаться дежурство на дому в целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме.

Дежурство на дому - пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

В силу [ст. 91](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=546) ТК РФ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Согласно [ч. 2 ст. 113](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=599) ТК РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части ([ч. 3 ст. 113](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=600) ТК РФ).

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ([ч. 5 ст. 113](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=605) ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя ([ч. 8 ст. 113](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=608) ТК РФ).

В соответствии с [ч. 1 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=716) ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором ([ч. 2 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=720) ТК РФ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит ([ч. 4 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=721) ТК РФ).

27.09.2021

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru)

"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2017

**Вопрос:** Работаю в сфере электроэнергетики со сменным графиком работы: день - ночь - отсыпной - выходной. Продолжительность смены 12 часов. В связи с нехваткой персонала и возникновением переработки руководство приняло решение о таком графике работы: дневная смена с 7 утра до 19 вечера непосредственно на рабочем месте, далее с 19 вечера до 7 утра следующих суток дежурство на дому (причем в ночь на дому дежурит та же смена, что и в день). Соответственно, смена на дому оплачивается как 0,25 часа. Отсюда выходит, что в сутки 15 рабочих часов в смене. Правомерно ли это?

**Ответ:** Работодатель вправе устанавливать дежурства на дому, которые должны оформляться письменным распоряжением работодателя с одновременным уведомлением профсоюзной организации (при ее наличии). Они могут осуществляться при условии получения письменного согласия работника.

Дежурство на дому без фактического исполнения должностных (трудовых) обязанностей не является сверхурочной работой.

Вопрос о порядке установления и оплате дежурств действующим законодательством не урегулирован. Поэтому, включая в режим рабочего времени и отдыха в организации указанные дежурства, необходимо четко урегулировать в локальном нормативном акте порядок осуществления и оформления указанных дежурств, порядок учета времени дежурств, порядок оплаты и/или предоставления компенсаций за дежурства на дому.

**Правовое обоснование:** Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю ([ст. 91](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221665&dst=100677) ТК РФ).

Согласно [ст. 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221665&dst=568) ТК РФ сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

[Статья 103](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221665&dst=100739) ТК РФ устанавливает, что сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

06.10.2017