

Вопросы-ответы по организации работы и соблюдению прав работников в период нерабочей недели

02 апреля 2020



Обновлено 27 апреля 2020 года.

Вопросы-ответы по организации работы и соблюдению прав работников в период нерабочих дней

На кого распространяется Указ Президента Российской Федерации от 2 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)?

Высший исполнительный орган государственной власти субъекта Российской Федерации исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки определяет территории, на которых приостанавливается (ограничивается) деятельность находящихся отдельных организаций независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, а также индивидуальных предпринимателей с учетом положений пунктов 4 и 5 Указа, устанавливающих, на кого он не распространяется.

Пунктами 4 и 5 Указа установлено, что продолжают работать:

- непрерывно действующие организации;

- медицинские и аптечные организации;
- обеспечивающие население продуктами питания и товарами первой необходимости;
- выполняющие неотложные работы в условиях чрезвычайной ситуации и (или) при возникновении угрозы распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь, здоровье или нормальные жизненные условия населения;
- осуществляющие неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы;
- предоставляющие финансовые услуги в части неотложных функций (в первую очередь услуги по расчетам и платежам);
- иные организации, определенные решениями высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки;
- системообразующие, а также научные и образовательные организации по согласованию с Правительством Российской Федерации.

Органы государственной власти и местного самоуправления, а также СМИ определяют численность государственных гражданских служащих и муниципальных служащих, а также работников, обеспечивающих функционирование этих органов и организаций, в период действия Указа.

Круг организаций, которые относятся к непрерывно действующим, обеспечивающим население продуктами питания и товарами первой необходимости определен следующими документами:

- [распоряжение Правительства Российской Федерации от 27.03.2020 № 762-р](#) ;
- перечень системообразующих организаций российской экономики утвержден протоколом заседания Правительственной комиссии по повышению устойчивости развития российской экономики от 20.03.2020 № 3;
- [Рекомендации работодателям в отношении применения \(распространения\) на работников режима нерабочих дней с 30 марта по 3 апреля 2020 г., одобренные на заседании оперативного штаба по предупреждению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации 26 марта 2020 г.](#);
- Рекомендации работникам и работодателям в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» и дополнения к ним:

<https://rosmintrud.ru/labour/relationship/379>

<https://rosmintrud.ru/labour/relationship/380>

Конкретный перечень организаций, деятельность которых приостанавливается (ограничивается) на конкретной территории, определяет высший исполнительный орган государственной власти субъекта Российской Федерации исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки.

Работники организаций, деятельность которых не приостанавливается (ограничивается), продолжают выполнять трудовые обязанности, в соответствии с режимом работы, установленным на данный период .

Как будет производиться оплата труда за нерабочие дни, может ли работодатель уменьшить заработную плату либо оклад?

Указами установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы. Таким образом, наличие в календарном месяце (март, апрель 2020 года) нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам.

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

Работникам организаций, на которые не распространяется действие Указов, оплата производится в обычном, а не повышенном размере, так как нерабочие дни не относятся к выходным или нерабочим праздничным дням.

Повышенная оплата работающим может быть установлена работодателем самостоятельно.

Прошу разъяснить ситуацию с заработной платой, которая, в соответствии с указом президента РФ должна быть сохранена за нерабочие дни. Подразумевается ли под термином «зарплата» оклад, либо вся сумма, которую обычно получает человек?

Заработная плата устанавливается трудовым договором между сотрудником и работодателем. Под заработной платой как правило подразумевается должностной оклад, компенсационные надбавки и стимулирующие выплаты, если таковые установлены на предприятии. В нерабочие дни сотрудники должны получить именно заработную плату, предусмотренную трудовым договором. Размер оплаты должен соответствовать тому, который работник получил бы, если бы отработал эти дни полностью (отработал норму рабочего времени при повременной оплате, выполнил норму труда при сдельной оплате). Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами конкретного работодателя и коллективными договорами (при их наличии).

В какие сроки выплачивать работникам заработную плату в период до 30 апреля?

Сроки выплаты заработной платы не изменяются и устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Таким образом, в целях соблюдения прав граждан на своевременную оплату труда, работа сотрудников организаций, обеспечивающих начисление и выплату заработной платы работникам (бухгалтерские, финансовые работники), организуется работодателем с учетом имеющихся в организации возможностей:

с использованием удаленного (на дому) или дистанционного режима работы;
в месте расположения работодателя, при условии соблюдения требований Минздрава России и Роспотребнадзора, органов государственной власти субъектов Российской Федерации по профилактике коронавирусной инфекции.

Невыплата в установленные сроки начисленной заработной платы работникам влечет материальную, административную и уголовную ответственность.

Будет ли являться финансовым нарушением оплата работникам, в отношении которых был объявлен простой по причинам, не зависящим от работодателя, в более высоком размере?

В соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Правовых ограничений оплачивать работнику простой выше указанных размеров нет.

Работодатель привлекает сверх нормальной продолжительности рабочего времени с сохранением оплаты труда на прежнем уровне как за нормальное отработанное время. Как поступить?

Режим рабочего времени и времени отдыха, а также условия оплаты труда являются обязательными условиями трудового договора.

Если работник привлекается к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленного трудовым договором, то оплата этой работы должна производиться по правилам сверхурочной работы - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В случае нарушения трудовых прав граждане могут обращаться в инспекцию труда в своём регионе. В каждом регионе есть территориальный орган Роструда - Государственная инспекция труда. Контактная информация размещена на сайте [Роструда](#) в разделе «[Инспекции труда](#)»

Получить консультацию или направить обращение можно также через портал «[Онлайнинспекция.рф](#)». Для консультаций действует горячая линия Роструда 8 800 707 8841.

Какие режимы работы могут быть применены (удаленная работа, дистанционная работа, гибкий режим рабочего времени, разделение рабочего дня на части, сменная работа, неполное рабочее время) в нерабочие дни?

В первую очередь, это различные формы работы на дому: удаленная, дистанционная, надомная работа, если технические возможности позволяют выполнять работу вне рабочего места.

В первую очередь на удаленную работу необходимо перевести беременных женщин, родителей с малолетними детьми, инвалидов. Заработная плата при удаленной занятости при сохранении должностных обязанностей, которые возложены на сотрудника, остается без изменений.

С учетом необходимости соблюдения противоэпидемических требований взаимодействие работников и работодателей организация удаленной работы может быть оформлена путем обмена электронными образцами документов с последующим их оформлением в установленном порядке.

Также законодательством предусмотрена возможность заключения трудового договора о дистанционной работе.

Для работников, которые продолжают работать на рабочем месте, следует обеспечить оптимальный режим рабочего времени и времени отдыха.

Гибкий режим рабочего времени и разделение рабочего дня на части позволяют избегать скопления людей на входе и выходе при начале/окончании рабочего дня, увеличить расстояния между работниками во время рабочего дня.

При гибком режиме рабочего времени время начала, окончания рабочего дня или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон. При этом обеспечивается суммарное количество рабочих часов за принятый в организации для этих целей учетный период (это может быть рабочий день, неделя, месяц и другие).

При суммированном учете рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормальное число рабочих часов. Учетный период не может превышать 1 год, а для работ с вредными и (или) опасными условиями труда 3 месяца.

Режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части применяется на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены). При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.

Сменный режим рабочего времени позволяет рассредоточить работников в помещениях, исключить в случае инфицирования работника контакта с ним всего трудового коллектива.

Сменный режим рабочего времени - работа в две, три или четыре смены. При сменной работе вводится суммированный учет рабочего времени. Графики работ по соглашению с работниками корректируются по мере изменения эпидемиологической ситуации и объемов необходимых работ. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Отпуск в период действия Указа

Если работник находится в отпуске в нерабочие, то отпуск на эти дни не продлевается. Предоставить отпуск на период нерабочих дней по желанию работника возможно.

Продлевается ли отпуск, если нахожусь на больничном в связи с карантином?

Обязанность продлевать отпуск на число календарных дней нетрудоспособности, в случае если временная нетрудоспособность наступила в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, возникает у работодателя только в случае временной нетрудоспособности самого работника вследствие заболевания или травмы.

Временная нетрудоспособность в связи с карантином не является основанием для продления или перенесения отпуска.

Как вести таблицу в период действия Указа?

С 1 января 2013 г. согласно Федеральному закону от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» унифицированные формы по учету труда и его оплаты, утвержденные Постановлением Госкомстата России № 1, необязательны.

Работодатели самостоятельно могут установить код для отражения в таблице учета рабочего времени.

Можно ли уволить в период действия Указа?

В организациях, на которые распространяется режим нерабочих дней, и работники не работают, оформление прекращения трудовых отношений в этот период также не осуществляется.

Вопросы, связанные с увольнением, в том числе по инициативе работника, решаются индивидуально с учетом необходимости выполнения требований Минздрава России, Роспотребнадзора, органов государственной власти субъектов

Российской Федерации по предупреждению эпидемии.

В случае сокращения численности или штата работников, если истекает срок уведомления в нерабочие дни, то увольнение производится в ближайший следующий за окончанием нерабочего оплачиваемого периода рабочий день.

Правомерно ли вводить простой, в том числе в санаториях?

В части объявления простоя Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 и от 2.04.2020 № 239 определено: за работниками сохраняется зарплата. Простой же означает остановку деятельности с уменьшением заработной платы сотрудника. Однако в нерабочие дни деятельность предприятия не предполагается, поэтому объявить простой, влекущий за собой уменьшение зарплаты, работодатель не может.

В организациях, деятельность которых не приостанавливается, работодатели при принятии решения о введении простоя руководствуются нормами действующего законодательства.

На каких условиях должен оставаться дома работник старше 65 лет, если организация продолжает работать?

Утверждены Временные правила, по которым работающим гражданам 65 лет и старше оформляются больничные листы, если они соблюдают режим самоизоляции. Страхователь (работодатель) через свой личный кабинет или иным доступным способом должен направить в [Фонд социального страхования Российской Федерации](#) перечень своих работников, которые соблюдают режим самоизоляции. Назначение и выплата пособия осуществляется территориальными органами Фонда социального страхования Российской Федерации.

Работник в период нерабочих дней выехал в другой регион. Обязан ли работодатель оплачивать эти дни?

К обязанностям работодателя относится обеспечение нерабочих дней и сохранение за работниками заработной платы в этот период.

В нашей организации работники работают вахтовым методом. Что делать с теми работниками, которые находятся на вахте в период нерабочей недели, объявленной Президентом РФ? Нужно ли их отпускать по домам?

Вопросы, связанные с прекращением работы работников, работающих вахтовым методом, решаются по соглашению сторон трудовых отношений. Изменение графиков вахты осуществляется при соблюдении режима труда и отдыха.