



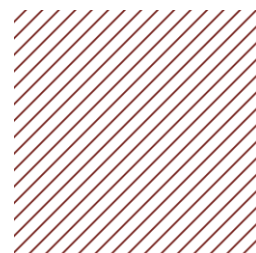
Андрей  
Городисский  
и Партнеры



Информационный обзор законодательства

# Трудовое коронаправо – как оплачивать «нерабочие дни»

15 апреля '20





Учитывая требование Указов Президента РФ от 25.03.2020 № 206 и от 02.04.2020 № 239 о том, что вводимые ими «нерабочие дни» предоставляются с сохранением заработной платы, больше всего вопросов возникает именно о том, что включать в ее состав.

Напомним, что «нерабочие дни» являются новым видом выходных, не предусмотренных ТК РФ. Минтруд в Рекомендациях работодателям указал, что «нерабочие дни» не относятся к выходным или нерабочим праздничным дням, поэтому оплата производится в обычном, а не повышенном размере. В этом вопросе позиция была озвучена 26.03.2020 и пока остается неизменной.

Ниже рассмотрим некоторые вопросы, связанные с выплатой заработной платы работникам, которые освобождаются от работы согласно Указам Президента и актам региональных властей.

К ним можно отнести также работников, работающих в организациях, на которые Указы Президента не распространяются, но которые не имеют фактической возможности работать на рабочих местах и не могут выполнять свою трудовую функцию удаленно, поскольку применительно к этой категории возникает вопрос о том, насколько работодатель вправе требовать от них выполнения удаленно работы, не предусмотренной трудовым договором, либо временно переводить его на другую работу в соответствии со ст. 72.2 ТК РФ. Учитывая рекомендации Минтруда от 25 марта 2020 года, полагаем, что вопросы, связанные с деятельностью этой категории работников в период «нерабочих дней» должны решаться путем переговоров и по взаимному согласию сторон трудового договора.



## — Что должен включать работодатель в состав заработной платы за «нерабочие дни»?

Полагаем, что работодатель не сможет ограничиться только выплатой окладов, но и сохранять за работником средний заработок работодатель также не обязан.

В ответах на вопросы Минтруд указал, что *«в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации о нерабочих днях сотрудники должны получить именно заработную плату, предусмотренную трудовым договором», а «размер оплаты должен соответствовать тому, который работник получил бы, если бы отработал эти дни полностью».*

В состав заработной платы за «нерабочие дни» работодатель, по нашему мнению, должен включить все свои «твердые» денежные обязательства перед работником, установленные законом, трудовым договором и ЛНА, как то: оклад, персональные надбавки к окладу, районный коэффициент, доплаты за стаж, за совмещение профессий/должностей и иные аналогичные выплаты. Если премии определены в индивидуальном трудовом договоре, ЛНА работодателя как негарантированные платежи, то они в расчет не принимаются и не включаются, также, как и повышенная оплата за работу в ночное время.

Поскольку трудовая функция в «нерабочие дни» фактически выполняться не будет, работникам может не производиться выплата компенсаций и возмещение расходов, связанных со служебными поездками, с использованием в рабочих целях личного имущества, в т.ч. автомобиля, расходов на связь, компенсация на питание и иные аналогичные выплаты.



Порядок оплаты работников, работающих сдельно, определен Минтрудом следующим образом: за «нерабочие дни» выплачивается вознаграждение, определяемое локальным нормативным актом работодателя. Однако не совсем понятно, может ли это быть новый ЛНА работодателя, принятый в целях оплаты сдельной работы в «нерабочие дни», либо может применяться ЛНА, принятый работодателем в порядке ст. 112 ТК РФ, которым определено дополнительное вознаграждение сдельщикам в нерабочие праздничные дни. Кроме того, Минтруд применительно к сдельщикам в ответах на вопросы отмечает, что размер оплаты за «нерабочие дни» должен соответствовать тому, который работник получил бы, если бы выполнил норму труда при сдельной оплате. Т.е. ведомство не имеет определенной позиции по данному вопросу.

Отдельный вопрос возникает с работниками, работающими на условиях часовой тарифной ставки. Как правило, эта категория работает по графику сменности и в таком случае оплату рекомендуется производить в соответствии с графиками сменности, утвержденными на апрель. Для этой категории Минтруд в ответах на вопросы указал, что размер оплаты должен соответствовать тому, который работник получил бы, если бы отработал норму рабочего времени.

## — Установленные у работодателя дня выплаты заработной платы должны соблюдаться

Заработная плата за «нерабочие дни» должна выплачиваться в общем порядке в дни, установленные трудовым договором и/или ЛНА работодателя, по этому вопросу позиция Минтруда выражена совершенно четко.

## — Контакты



### **Марина Абрамова**

Партнер, адвокат,  
руководитель практики

Тел.: 7 (495) 933 7567

E-mail: [marina.abramova@agp.ru](mailto:marina.abramova@agp.ru)



### **Кристина Тимошенко**

Адвокат трудовой практики

Тел.: 7 (495) 933 7567

E-mail: [kristina.timoshenko@agp.ru](mailto:kristina.timoshenko@agp.ru)



Андрей  
Городисский  
и Партнеры

Россия, 119019, г. Москва,  
ул. Знаменка, д. 13, стр. 3, эт. 3

Тел.: +7 (495) 933 7567

E-mail: [office@agp.ru](mailto:office@agp.ru)

[www.agp.ru](http://www.agp.ru)

Настоящий Информационный обзор не является консультацией и/или иной формой правовой помощи адвоката клиенту и составлен исключительно для целей информирования получателя о некоторых актуальных изменениях законодательства РФ и развитии правоприменительной практики. Использование содержащихся в настоящем Информационном Меморандуме сведений применительно к конкретным ситуациям может потребовать разъяснений с учетом соответствующих целей и обстоятельств. За дополнительной информацией просьба обращаться по телефону +7 (495) 933 75 67 или по электронной почте [office@agp.ru](mailto:office@agp.ru)