Изменения в трудовых отношениях

в период эпидемии

Указ Президента РФ от 25.03.2020 № 206

«Об объявлении в РФ нерабочих дней»

В целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации и в соответствии со статьей 80 Конституции Российской Федерации постановляю:

1. Установить с 30 марта по 3 апреля 2020 г. нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

2. Настоящий Указ не распространяется на работников:

а) непрерывно действующих организаций;

б) медицинских и аптечных организаций;

в) организаций, обеспечивающих население продуктами питания и товарами первой необходимости;

г) организаций, выполняющих неотложные работы в условиях чрезвычайных обстоятельств, в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения;

д) организаций, осуществляющих неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

3. Федеральным органам государственной власти определить численность федеральных государственных служащих, обеспечивающих с 30 марта по 3 апреля 2020 г. функционирование этих органов.

4. Органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления определить в зависимости от санитарно-эпидемиологической обстановки на соответствующей территории Российской Федерации численность государственных и муниципальных служащих, обеспечивающих с 30 марта по 3 апреля 2020 г. функционирование этих органов.

5. Организациям, осуществляющим производство и выпуск средств массовой информации, определить численность работников, обеспечивающих с 30 марта по 3 апреля 2020 г. функционирование этих организаций.

6. Настоящий Указ вступает в силу со дня его официального опубликования.

# **Письмо Минтруда РФ от 26.03.2020 № 14-4/10/П-2696**

# **«О Рекомендациях работникам и работодателям в связи с Указом**

# **Президента РФ от 25.03.2020 № 206 "Об объявлении в РФ нерабочих**

# **дней" с целью разъяснения порядка работы в период с 30 марта**

# **по 3 апреля 2020 г.**

 В связи с изданием [Указа](https://base.garant.ru/73793643/) Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. N 206 "Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней" Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации направляет [Рекомендации](https://base.garant.ru/73802025/dbaa1e3dc3966083543d8f06ec6f11d2/#block_1000) работникам и работодателям в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. N 206 "Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней" с целью разъяснения порядка работы в период с 30 марта по 3 апреля 2020 г.

Приложение: на 4 л. в 1 экз.

Рекомендации

работникам и работодателям в связи с Указом Президента РФ

от 25.03.2020 № 206 "Об объявлении в РФ нерабочих дней"

 1. В соответствии с [Указом](https://base.garant.ru/73793643/) Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. N 206 "Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней" (далее - Указ) с 30 марта по 3 апреля 2020 года 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.**

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

 2. Если работник находится **в отпуске**, то нерабочие дни с 30 марта по 3 апреля 2020 года **в число дней отпуска не включаются и отпуск на эти дни не продлевается.**

 3. Нерабочий день **не относится к выходным или нерабочим праздничным дням**, поэтому оплата производится в **обычном,** а не повышенном размере.

 4. Введение нерабочих дней в соответствии с Указом не распространяется на работников организаций, упомянутых в [пункте 2](https://base.garant.ru/73793643/4e5fdcdca5355e59ca4219170dd5b28a/#block_2) Указа, в частности:

 - медицинских и аптечных организаций, организаций, обеспечивающих непрерывность их производственно-технологической деятельности, а также организаций социального обслуживания;

 - непрерывно действующих организаций, в которых невозможна приостановка деятельности по производственно-техническим условиям. Кроме того, организаций в сфере энергетики, теплоснабжения, водоподготовки, водоотчистки и водоотведения; эксплуатирующих опасные производственные объекты и в отношении которых действует режим постоянного государственного контроля (надзора) в области промышленной безопасности; организаций, эксплуатирующих гидротехнические сооружения; организаций атомной промышленности; строительных организаций, приостановка деятельности которых создаст угрозу безопасности, здоровью и жизни людей; организаций сельскохозяйственной отрасли, занятых на весенних полевых работах;

 - организаций, обеспечивающих население продуктами питания и [товарами первой необходимости](https://base.garant.ru/73811710/16886f0b44fc5b586e2b2988130ffde1/#block_1000); организаций, которые в целях обеспечения населения продуктами питания и товарами первой необходимости оказывают складские услуги, транспортно-логистические услуги; организаций торговли;

 (См. [Рекомендации](https://base.garant.ru/73813684/#block_1000) об определении работников организаций, обеспечивающих население продуктами питания и товарами первой необходимости, на которых не распространяется режим нерабочих дней, направленные [письмом](https://base.garant.ru/73813684/) Минпромторга России от 27.03.2020 № ЦС-21568/15)

 - организаций, выполняющих неотложные работы в условиях чрезвычайных обстоятельств, в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия населения, в том числе предприятий, выпускающих средства индивидуальной защиты, дезинфицирующие средства, лекарственные средства, медицинские изделия, теплотелевизионные регистраторы, бесконтактные термометры и установки обеззараживания воздуха, а также предприятий, выпускающих материалы, сырье и комплектующие изделия, необходимые для их производства; организаций, деятельность которых связана с защитой здоровья населения и предотвращением распространения новой коронавирусной инфекции; организаций в сфере обращения с отходами производства и потребления; организаций, осуществляющих жилищно-коммунальное обслуживание населения; организаций системы нефтепродуктообеспечения; организаций, предоставляющих финансовые услуги в части неотложных функций; организаций, осуществляющих транспортное обслуживание населения; организаций, осуществляющих неотложные ремонтные и погрузочно- разгрузочные работы;

 - Пенсионного фонда Российской Федерации и его территориальных органов, обеспечивающих выплату пенсий, а также осуществление иных социальных выплат гражданам;

 - Фонда социального страхования Российской Федерации и его территориальных органов, обеспечивающих организацию и осуществление выплат по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;

 - Федерального фонда обязательного медицинского страхования и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, выполняющих функции по обеспечению оплаты медицинским организациям оказанной медицинской помощи.

 5. Вопросы, связанные с прекращением работы работников, работающих **вахтовым методом**, на которых распространяется действие Указа, решаются по соглашению сторон трудовых отношений.

 6. Работники органов (организаций), перечисленных в [пункте 2 - 5](https://base.garant.ru/73793643/4e5fdcdca5355e59ca4219170dd5b28a/#block_2) Указа, которые **продолжают** осуществлять трудовую (служебную) деятельность, должны руководствоваться соответствующими методическими рекомендациями по профилактике новой коронавирусной инфекции, изданными Минздравом России и Роспотребнадзором. Кроме того, вышеуказанные работники по соглашению с работодателем **могут работать удаленно (дистанционно),** если служебные обязанности и организационно-технические условия работы это позволяют.

 7. Руководители федеральных государственных органов, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, а также руководители организаций, осуществляющих производство и выпуск СМИ, самостоятельно определяют численность служащих и работников, которые будут обеспечивать функционирование этих органов (организаций), включая возможность работы дистанционно, а также численность служащих и работников, для которых вводятся нерабочие дни. Указанные решения оформляются приказом (распоряжением) соответствующего органа, локальным нормативным актом организации.

 8. Руководители организаций, на которые распространяется режим нерабочих дней с 30 марта по 3 апреля 2020 года, обязаны обеспечить на вверенных им объектах соблюдение требований законодательства в области **антитеррористической защищенности**, промышленной, транспортной **безопасности**, а также иных обязательных требований, норм и правил.



Письмо Минтруда РФ от 27.03.2020 № 14-4/10/П-2741

Письмом Минтруда России от 26 марта 2020 г. N 14-4/10/П-2696 были направлены Рекомендации работникам и работодателям в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. N 206 "Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней", дополнительно к указанному письму сообщаем следующее.

1. В пункте 4 Рекомендаций к организациям сельскохозяйственной отрасли следует относить, в том числе, организации, осуществляющие производство сельскохозяйственной продукции всех видов, организации сельскохозяйственного машиностроения, а также организации, задействованные в весенне-полевых работах.

Под организациями, деятельность которых связана с защитой здоровья населения и предотвращением новой коронавирусной инфекции, также следует понимать организации медицинской промышленности.

К организациям, обеспечивающим население продуктами питания и товарами первой необходимости, следует также относить организации, осуществляющие производство продуктов питания и товаров первой необходимости, в том числе, выпускающие материалы, ингредиенты, сырье и комплектующие, необходимые для их производства.

К непрерывно действующим организациям также относятся организации, осуществляющие деятельность в сфере информационных технологий и связи, включая почтовую связь, организации в сфере дорожного хозяйства, в том числе осуществляющие деятельность по строительству, эксплуатации дорог, мостов и тоннелей.

2. Режим нерабочих дней не распространяется на работников, обеспечивающих непрерывность производственно-технологического цикла в отраслях, перечисленных в пункте 4 Рекомендаций. Работодатели вправе по согласованию с работниками определять необходимость участия конкретного работника в непрерывном производственном процессе.

3. Работники, осуществляющие **удаленный режим** работы, по согласованию с работодателем имеют право на его продолжение в период действия Указа с обязательным соблюдением требований Минздрава России и Роспотребнадзора по профилактике новой коронавирусной инфекции.

В период действия Указа изменения в части **перехода** на удаленный режим работы могут оформляться путем **обмена электронными образами** документов при необходимости с последующим их оформлением в установленном порядке.

# **Указ Президента РФ от 02.04.2020 № 239**

# **"О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического**

# **благополучия населения на территории РФ в связи**

# **с распространением новой коронавирусной инфекции**

# **(covid-19)"**

 В целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19), в соответствии со статьей 80 Конституции Российской Федерации постановляю:

 1. Установить с 4 по 30 апреля 2020 г. включительно нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

 2. Высшим должностным лицам (руководителям высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации с учетом положений настоящего Указа, исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки и особенностей распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в субъекте Российской Федерации, обеспечить разработку и реализацию комплекса ограничительных и иных мероприятий, в первую очередь:

 а) определить в границах соответствующего субъекта Российской Федерации территории, на которых предусматривается реализация комплекса ограничительных и иных мероприятий, направленных на обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия населения (далее - соответствующая территория), в том числе в условиях введения режима повышенной готовности, чрезвычайной ситуации;

 б) приостановить (ограничить) деятельность находящихся на соответствующей территории отдельных организаций независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, а также индивидуальных предпринимателей с учетом положений пунктов 4 и 5 настоящего Указа;

 в) установить особый порядок передвижения на соответствующей территории лиц и транспортных средств, за исключением транспортных средств, осуществляющих межрегиональные перевозки.

 3. Ограничительные и иные мероприятия могут реализовываться в различные периоды времени в пределах общего срока, установленного пунктом 1 настоящего Указа.

 4. Настоящий Указ не распространяется на следующие организации (работодателей и их работников):

 а) непрерывно действующие организации;

 б) медицинские и аптечные организации;

 в) организации, обеспечивающие население продуктами питания и товарами первой необходимости;

 г) организации, 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;

 д) организации, осуществляющие неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы;

 е) организации, предоставляющие финансовые услуги в части неотложных функции (в первую очередь услуги по расчетам и платежам);

 ж) иные организации, определенные решениями высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки и особенностей распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в субъекте Российской Федерации.

 5. Настоящий Указ может распространяться на системообразующие, а также научные и образовательные организации по согласованию с Правительством Российской Федерации.

 6. Федеральным государственным органам, органам управления государственными внебюджетными фондами определить численность соответственно федеральных государственных служащих, работников, обеспечивающих с 4 по 30 апреля 2020 г. включительно функционирование этих органов.

 7. Государственным органам субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки и особенностей распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на соответствующей территории Российской Федерации определить численность государственных и муниципальных служащих, обеспечивающих с 4 по 30 апреля 2020 г. включительно функционирование этих органов.

 8. Организациям, осуществляющим производство и выпуск средств массовой информации, определить численность работников, обеспечивающих с 4 по 30 апреля 2020 г. включительно функционирование этих организаций.

 9. Настоящий Указ вступает в силу со дня его официального опубликования.

**Комментарий с учетом вопросов**

**участников вебинара**

 Что понимать под **нерабочими** днями?

 Это не выходные и не праздничные дни, у них **особый статус** (см. п. 3 Рекомендаций Минтруда России от 26.03.2020). Полагаю, что **их** **смысл не в том, что нельзя работать**, а в том, что **нельзя присутствовать на рабочем месте** во избежание заражения. Поэтому:

 **1)** работа **должна продолжаться**, если при этом не надо присутствовать в организации, т.е. надо работать **удалённо, дистанционно**;

 **2)** работа **не может продолжаться**, если **ее нельзя организовать в удалённом, дистанционном режиме**.

Можно ли объявить на эти дни **простой**?

 Совершенно очевидно, что **нельзя,** исходя из приведенного выше понятия статуса этих дней, если объявление простоя работодатель будет **использовать ради экономии на зарплате.**

 Следует учитывать, что понимается под периодом простоя согласно ст. 72.2 ТК РФ: временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

 Речь идет о ситуациях, возникающих **в самой организации**, а не в стране в целом. Поэтому

простой объявляется в связи **с отсутствием у работодателя** **работы**, которую он должен предоставить работнику по условиям **трудового договора**.

 Если **сама работа не отсутствует**, нельзя объявить простой **из-за отсутствия работника** на рабочем месте.

 Таким образом, сам по себе факт введения режима нерабочих дней **не свидетельствует о возможности объявить простой.**

 Кроме того, простой представляет собой специальный режим регулирования трудовых отношений **в рабочее время.** Применительно к **нерабочему времени** объявление простоя **никаких последствий за собой не влечет**.

 Так что простой – не выход в целях экономии на выплатах работникам.

Как **оформить** удалённую или дистанционную работу?

 Когда это требовалось первоначально только на неделю, можно было издать приказ и собрать с работников заявления (в электронном виде). При продлении нерабочих дней на более длительный период издается новый приказ и оформляются дополнительные соглашения к трудовым договорам в электронном виде.

 Обратите внимание: в п. 3 Дополнений к Рекомендациям Минтруда России указывается, что в период действия [Указа](https://internet.garant.ru/#/document/73793643/entry/0) изменения в части перехода на удаленный режим работы могут оформляться путем **обмена электронными образами документов** при необходимости с последующим их оформлением в установленном порядке.

Как обозначать нерабочие дни **в табеле учета рабочего времени?**

 Наиболее целесообразным представляется **приказом** работодателя дополнить перечень условных обозначений в табеле кодом "**НД**".

Что делать, если на период нерабочих дней

приходится ежегодный оплачиваемый **отпуск** работника?

 В [п. 2](https://internet.garant.ru/#/document/73802025/entry/2) Рекомендаций Минтруда России указано, что "если работник находится в отпуске, то нерабочие дни с 30 марта по 3 апреля 2020 года **в число дней отпуска не включаются и отпуск на эти дни не продлевается**".

 На мой взгляд, взаимоисключающие указания, надо делать запрос в Минтруд России. Но поскольку эти дни не праздничные, считаю, что оснований для продления отпуска нет.

 Наоборот, можно использовать эти дни для отпуска, пока нельзя ходить на работу и, если невозможно организовать дистанционный труд.

 Только недопустимо принуждать работника переносить отпуск на эти дни, если по графику отпусков он приходится на другой период.

# **Премьер-министр предостерег предприятия**

# **от увольнений на фоне коронавируса**

 Москва. 21 марта. INTERFAX.RU - Премьер-министр РФ Михаил Мишустин предостерег руководство российских предприятий от соблазна "воспользоваться шумихой вокруг коронавируса" для решения своих проблем.

 "Мы будем отдельно следить за тем, как идет перевод на удаленный режим. Но увольнение, даже в нынешней не очень простой ситуации, должно быть крайней мерой. Если у кого-то возникнет соблазн воспользоваться шумихой вокруг коронавируса и решить свои текущие проблемы за счет сокращения персонала, такие предприятия будут, соответственно, проверять трудовая инспекция, Федеральная налоговая служба и прокуратура", - заявил Мишустин в субботу на совещании по экономическим вопросам.

 Так же правительство будет поступать, если будут жалобы на задержку выплат зарплат, продолжил он. "Специально на портале о[нлайнинспекция.рф](https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/) развернут сервис, где граждане и работодатели могут найти интересующую их информацию, получить консультацию", - сказал Мишустин.

Премьер напомнил об установленном ранее моратории на проверки малого и среднего бизнеса. Но при этом, добавил он, есть исключения: это не касается деятельности, которая может принести вред здоровью или жизни людей.

 "Хочу еще раз всех предупредить: если будут долги по зарплате или необоснованные сокращения для таких предприятий, то мораторий будет отменен со всеми соответствующими последствиями, и прошу Роструд следить за этим особо", - подчеркнул Мишустин.

 Чтобы такого не происходило, правительство будет еженедельно мониторить ситуацию на рынках труда в регионах, прежде всего, в моногородах, где "с этой точки зрения есть повышенные риски", добавил он. Мишустин отметил, что при необходимости региональным бюджетам выделят субсидии для выплаты пособий по безработице.

 Также в еженедельном режиме правительство будет мониторить ситуацию с выплатой зарплат, и, кроме того, усилит контроль за тем, чтобы увольняемые сотрудники получали все полагающиеся им по закону выплаты, отметил премьер.

 "Но мы понимаем, что все это (...) - это дополнительная финансовая нагрузка на бизнес. Чтобы ее снизить, мы запустили особый механизм оплаты карантинных больничных. С первого дня средства из Фонда социального страхования идут напрямую гражданам", - напомнил он.

 По его словам, если ситуация с занятостью изменится, правительством будет представлен пакет мер по поддержке "людей бизнеса". "В том числе, мы организуем дистанционное опережающее обучение с выплатой стипендий. Мы также возместим часть затрат работодателям, которые трудоустраивают высвобождаемых сотрудников, поддержим безработных, если они решат открыть собственное дело", - сказал Мишустин.

 В свою очередь министр экономического развития Максим Решетников заявил о поручении мониторить случаи перевода россиян на трехдневную рабочую неделю, что является признаком возможного обострения ситуации с занятостью.

**Дополнительные материалы из системы Гарант**

***(затрагивают нерабочую неделю, но могут быть***

***по аналогии распространены на нерабочий месяц)***

Являются ли дни с 30 марта по 3 апреля 2020 г. **нерабочими**

для сотрудников, которые переведены на **удаленную работу?**

 Хотя по смыслу [Указа](https://internet.garant.ru/#/document/73793643/entry/0) N 206 он и призван минимизировать контакты работников с внешним миром и обеспечить им возможность находиться дома в условиях сложной эпидемиологической ситуации, однако никаких **исключений** для работников, которые и так трудятся из дома, в нем **не сделано**.

 Возможно, это было **недоработкой** эмитента, а не осознанным решением.

 Так, 27 марта пресс-секретарь президента РФ **Дмитрий Песков** заявил, что, по замыслу Кремля, "те, кто работал до сих пор **на "удаленке",** будут продолжать работать, **как и работали**, на следующей неделе" (https://www.interfax.ru/russia/701240).

 Однако пока в Указ не внесены соответствующие изменения, говорить о том, что прочие органы власти будут воспринимать его положения так же, как Песков, представляется преждевременным.

 Так, например, в инстраграм-канале **Госдумы** выложена информация, согласно которой "**указ не устанавливает каких-либо исключений из режима нерабочих дней для работников, работающих на так называемой "удаленке"**

(<https://www.instagram.com/p/B-PJt5xjJy2/?igshid=1q9s1z2yvbarx>).

 Еще больший сумбур своими разъяснениями внес Минтруд России.

 В [пункте 3](https://internet.garant.ru/#/document/73808914/entry/3) Дополнений к Рекомендациям ведомства указывается, что "**работники, осуществляющие удаленный режим работы, по согласованию с работодателем имеют право на его продолжение в период действия Указа".**

 То есть чиновники вообще оставляют решение вопроса о продолжении работы **"удаленщиками" на откуп сторонам трудовых отношений.**

 При этом **формулировка Минтруда** позволяет сделать следующие выводы:

 1. В ведомстве **не указывают** на то, что в отношении работников, трудящихся **удаленно**, [Указ](https://internet.garant.ru/#/document/73793643/entry/0) N 206 **не применяется**. Значит, как и для остальных работников, дни с 30 марта по 3 апреля 2020 г. являются для них **нерабочими;**

 2. Тем не менее, такие работники **могут быть привлечены к работе, однако для этого требуется согласие обеих сторон:** как работника, так и работодателя.

 Однако, даже если стороны достигнут соответствующего соглашения, **неясно, как такая работа будет оплачиваться.**

Что делать, если на период с 30 марта по 3 апреля 2020 г.

приходится **день выплаты отпускных**?

 Согласно [ст. 136](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/136) ТК РФ оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

 Даже если исходить из того, что **дни выплаты** заработной платы, приходящиеся на нерабочую неделю, должны быть **перенесены**, **не следует**, что эта логика должна применяться и **к выплате отпускных**.

 Формулировки и структура [ст. 136](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/136) ТК РФ не позволяют утверждать, что работодатель обязан при **выплате отпускных** соблюдать требование [части восьмой этой статьи о](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1368) **переносе** дня выплаты заработной платы при его совпадении с выходным или праздником.

 Во-первых, срокам оплаты отпуска посвящена **норма, отдельная** от правил выплаты заработной платы, в то время как в части восьмой ст. 136 ТК РФ речь идет о выплате **только заработной платы**.

 Во-вторых, эта часть регулирует ситуацию, когда уже установленный день выплаты совпал в текущем месяце с выходным или праздником.

 В случае с отпуском, как мы понимаем, нет никакого заранее установленного дня выплаты - он напрямую **зависит от даты** начала конкретного **отпуска.**

 По смыслу части девятой ст. 136 ТК РФ работодатель **сам выбирает, когда выплатить** отпускные, **лишь бы не позднее** чем за 3 календарных дня до начала отпуска.

 Полагаем, не будет нарушения, если, например, средний заработок за отпуск, начинающийся в понедельник, попадет на счет работника **в четверг, являющийся для него нерабочим.**

 Однако при выдаче денег **из кассы** необходимо исходить из того, что работник **не обязан являться** на работу в нерабочий день.

 Соответственно, дату выплаты необходимо устанавливать таким образом, чтобы **соблюсти трехдневный минимум,** не рассчитывая на явку работника в нерабочий день.

Что делать, если на период с 30 марта по 3 апреля 2020 г.

приходится **день выплаты заработной платы?**

 Согласно [ст. 136](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/136) ТК РФ при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

 Нерабочие дни в периоде с 30 марта по 3 апреля 2020 г. не являются ни праздничными, ни выходными.

 Поэтому формально **основания для переноса** даты выплаты заработной платы в данном случае **нет.**

 Вместе с тем **не вполне ясно**, как именно работодатели должны **обеспечивать выплату** заработной платы в нерабочие дни.

 **Возможно**, с учетом этого **контролирующие органы** сочтут законным применение в данном **случае приведенной нормы**[**ст. 136**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/136)**ТК РФ по** аналогии.

 В таком случае, например, при режиме пятидневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье выплата должна быть произведена **27 марта.**

Что делать, если на период с 30 марта по 3 апреля 2020 г.

приходится **день увольнения** работника?

 Ответ на этот вопрос зависит от того, **в каком порядке этот день увольнения определен.**

 **1)** Если **требуется исчисление срока,** т.е. речь идет о случаях, когда дата увольнения определяется моментом **истечения определенного срока** (например, если работник подал заявление об увольнении **по собственному желанию без указания даты** и работодатель должен уволить его по истечении срока предупреждения или если истекает срок трудового договора, **определенный периодом** времени), то в этом случае **применяется**[**ст. 14**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/14)**ТК РФ**, согласно которой если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

 Таким образом, например, при пятидневной рабочей неделе с выходными днями в субботу и воскресенье этой датой будет 6 апреля 2020 года.

 **2)** Если же речь идет о заранее согласованной **дате** увольнения (например, когда работнику было согласовано увольнение **по собственному желанию** в указанную им **дату** или когда момент **окончания срочного трудового договора** определен **конкретной датой**), оснований для **применения**[**ст. 14**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/14)**ТК РФ нет,** поскольку в такой ситуации **отсутствуют сроки, подлежащие исчислению.**

 Соответственно, увольнение работника в такой ситуации должно быть осуществлено **в ту дату**, которая была **заранее определена**.

 Трудовое законодательство **не содержит** ограничений на увольнение работников **в нерабочие дни** по каким-либо основаниям (включая увольнение по инициативе работодателя).

Как **оплачивать** нерабочие дни?

 В [Указе](https://internet.garant.ru/#/document/73793643/entry/1) N 206 говорится об установлении нерабочих дней с **сохранением заработной платы**.

 Однако никакого **механизма** реализации данного требования **не содержит** ни сам указ, ни трудовое законодательство.

 Фактически **буквальное исполнение** данного требования вообще **представляется невозможным**.

 Заработная плата по своему определению, приведенному в [ст. 129](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/129) ТК РФ, не является фиксированной величиной, поскольку включает в себя в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты, размер которых зависит от конкретных условий выполнения работы и ее результатов.

 То есть определить **размер** заработной платы можно только **по итогам работы**, а значит, совершенно **неясно, что именно сохранять** за работником, который эту работу не осуществлял.

 Для решения этой проблемы в трудовом законодательстве существует институт сохранения **среднего заработка.**

 К нему и прибегает законодатель в ситуациях, когда необходимо обеспечить выплату заработка работнику, который по тем или иным причинам не может выполнять работу в определенный период.

 **Однако**, как видно, **в указе** Президента говорится **о сохранении именно заработной платы**, а не среднего заработка.

 С учетом разъяснений Минтруда России, приведенных в [п. 1](https://internet.garant.ru/#/document/73802025/entry/1) **Рекомендаций** от 26.03.2020, можно сделать следующее **заключение о порядке оплаты** нерабочей недели.

 Объявление дней с 30 марта по 3 апреля 2020 г. нерабочими приведет **к снижению нормы рабочего времени.**

 Напомним, что на основании [ст. 91](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/91) ТК РФ [Порядок](https://internet.garant.ru/#/document/12169888/entry/1000) исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю утвержден [приказом](https://internet.garant.ru/#/document/12169888/entry/0) Министерства здравоохранения и социального развития РФ от **13.08.2009 N 588н**.

 Согласно [п. 1](https://internet.garant.ru/#/document/12169888/entry/1001) Порядка норма рабочего времени конкретного месяца рассчитывается следующим образом: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели конкретного месяца и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном месяце, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

 Например, если **до принятия указа** для работников с 40-часовой рабочей неделей норма рабочего времени **в марте** составляла **168 часов** (40/5\*21), то **после принятия указа** из-за появления в марте **двух новых нерабочих дней** - **152 часа** (40/5\*19).

 **Нельзя** сказать, что это полностью гарантирует работникам "сохранение заработной платы".

 Ведь размер стимулирующих или компенсационных выплат в такой ситуации вполне может **снизиться.**

 Например, **из-за невыхода на работу** в нерабочую неделю работник может **не достичь** трудовых показателей, необходимых для начисления ему **премии.**

 Или работник, получающий доплату за работу в ночное время, фактически отработает в месяце **меньше ночных** часов, что также приведет **к снижению** его заработной платы.

 Однако, по крайней мере, **работники на окладе**, полностью **отработав уменьшенную** из-за объявления нерабочей недели норму рабочего времени, **получат полный размер оклада.**

 Что же касается работников, которым установлена **неокладная система** оплаты труда (**почасовая,** **подневная, сдельная**), то к ним следует **по аналогии** применять **норму**[**части третьей ст. 112**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1125) ТК РФ, согласно которой таким работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, **выплачивается дополнительное вознаграждение**.

 Из-за такого подхода возникает **не имевшая ранее аналогов ситуация.**

 По смыслу Порядка норма рабочего времени варьируется только в зависимости от продолжительности рабочей недели, а в остальном должна быть **едина для всех работников.**

 Однако, поскольку **теперь** есть как категории работников, **для которых** дни с 30 марта по 3 апреля 2020 г. являются **нерабочими**, так и категории, для которых они являются **рабочими**, то фактически для таких работников будут применяться **различные нормы рабочего времени.**

 Такой подход также приводит к заключению о необходимости **скорректировать и расчет доплат**, размер которых **зависит от нормы** рабочего времени, в том числе за предыдущие периоды.

 Кроме того, следует обратить внимание на случаи, когда график работников **с суммированным учетом** был составлен таким образом, что к началу нерабочей недели они **уже выработали** свою старую норму рабочего времени, и возникшую переработку уже не получится нивелировать изменением графика.

 Например, работнику установлены полное рабочее время и суммированный учет с учетным периодом в месяц.

 Работнику установлен такой режим работы, что к 30 марта он уже выработал норму рабочего времени, исчисленную до принятия [Указа](https://internet.garant.ru/#/document/73793643/entry/0) N 206, - 168 часов.

 Однако в результате объявления дней с 30 марта по 3 апреля 2020 г. нерабочими, норма его рабочего времени в марте снизилась до 152 часов.

 В результате у работника возникла переработка в размере 16 часов.

 Такую переработку следует рассматривать в качестве сверхурочной работы и оплачивать по правилам [ст. 152](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/152) ТК РФ.

 При этом формально порядок привлечения работника к сверхурочной работе, предусмотренный [ст. 99](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/99) ТК РФ, был нарушен.

 Однако, по нашему мнению, вины работодателя в таком нарушении нет и, соответственно, он не может быть привлечен за это к ответственности.

Исключения в Указе

 Исключения в указе сделаны для организаций **в целом.**

 То есть, исходя из буквального толкования указа, независимо от характера работы конкретных работников или подразделений соответствующих организаций, все они под действие указа не подпадают.

 Тем не менее, в [п. 2](https://internet.garant.ru/#/document/73808914/entry/2) Дополнений к Рекомендациям Минтруда России указано, что "режим нерабочих дней не распространяется на работников, обеспечивающих непрерывность производственно-технологического цикла" в организациях, для которых сделано исключение.

 Причем из использованной чиновниками формулировки можно заключить, что речь идет обо всех организациях, на которые не распространяется указ, хотя непрерывностью производственно-технологического цикла характеризуются только непрерывно действующие организации, которые являются отдельной категорией исключений.

 Как бы то ни было, с учетом сказанного Минтрудом для работодателей представляется более безопасным исходить из того, что, даже если они относятся к организациям, на которые не распространяется [Указ](https://internet.garant.ru/#/document/73793643/entry/2) N 206, **это не значит, что он не распространяется на всех их работников.**

 Чиновники указывают, что работодатели вправе по согласованию с работниками **определять необходимость** участия конкретного работника в непрерывном производственном процессе.

 Иными словами, работодатель должен не только сам **по непрописанным критериям** определить, в отношении **каких конкретно** категорий его работников **не применяется** Указ N 206, но и суметь согласовать это с самими работниками.

 Что же касается тех работников, в отношении которых действительно **будет принято решение о нераспространении на них Указа N 206,** то для них дни с 30 марта по 3 апреля 2020 г. **являются рабочими, дополнительно они не оплачиваются.**

 Норма рабочего времени для таких работников не меняется.

 Исходя из буквального толкования [п. 2](https://internet.garant.ru/#/document/73793643/entry/2) Указа N 206 приведенный в нем перечень исключений касается только организаций, но **не индивидуальных предпринимателей** независимо от характера и вида их деятельности.

 Казалось бы, из этого можно сделать вывод, что для всех работников ИП дни с 30 марта по 3 апреля 2020 г. являются нерабочими.

 Тем не менее, например, в [распоряжении](https://internet.garant.ru/#/document/73811710/entry/3) Правительства РФ от 27.03.2020 N 762-р указано, что к организациям, обеспечивающим **население продуктами** питания и товарами первой необходимости, указанными в перечне, **относятся в том числе и индивидуальные предприниматели.**

 Возможно, такое расширительное толкование будет применяться и в отношении иных исключений.

 Некоторые пояснения по вопросу о том, на какие категории организаций не распространяется действие Указа N 206 приводятся в [п. 4](https://internet.garant.ru/#/document/73802025/entry/4) Рекомендаций Минтруда России от 26.03.2020 (с [дополнениями](https://internet.garant.ru/#/document/73808914/entry/0) к ним), в [Рекомендациях](https://internet.garant.ru/#/document/73803537/entry/0) оперативного штаба по предупреждению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ от 26.03.2020 и в [распоряжении](https://internet.garant.ru/#/document/73811710/entry/0) Правительства РФ от 27.03.2020 N 762-р.

Что понимается под **непрерывно действующими**

организациями?

 Понятие непрерывно действующих организаций раскрывается в [ст. 113](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/113) ТК РФ.

 Как следует из [части шестой ст. 113](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1136) ТК РФ, к таким организациям относятся те, которые осуществляют производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям.

 [Трудовой кодекс](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) не уточняет, что следует понимать под производственно-техническими условиями, наличие которых не дает приостановить производство работ.

 На сегодняшний момент мы можем говорить лишь о трактовке этого понятия в целях применения порядка привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленных [ст. 113](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/113) ТК РФ.

 Так, анализ судебной практики свидетельствует о том, что предприятие, работающее в круглосуточном (ежедневном) режиме, где производство не прерывается ни на день, в том числе в целях эффективного использования оборудования, можно отнести к непрерывно действующим организациям (см., например, определение Московского областного суда [от 09.06.2011 N 33-13119](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/101521127), решение Замоскворецкого районного суда г. Москвы [от 21.12.2018 N 02-6324/2018](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/307215494), решение Оренбургского областного суда [от 11.07.2012 N 21-254/2012](https://internet.garant.ru/#/document/100745672/entry/0), постановление АС Краснодарского края [от 23.10.2006 N А32-8906/06](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/83828758)).

Можно ли **привлечь** **к работе** в нерабочие дни?

 [Указ](https://internet.garant.ru/#/document/73793643/entry/0) N 206 не содержит ни механизма привлечения работников к работе в нерабочие дни, ни вообще упоминания о такой возможности.

 Применение описанного в ТК РФ порядка привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни в данном случае формально применить невозможно, поскольку дни в периоде с 30 марта по 3 апреля 2020 г. не являются ни выходными, ни праздничными.

 Тем не менее, очевидно, что даже те организации, которые **не являются непрерывно** действующими, далеко не всегда могут полностью приостановить свою работу на неделю

 Как минимум, может быть необходимым привлекать к работе **сторожей,** технических работников.

 Сам Минтруд России в [п. 8](https://internet.garant.ru/#/document/73802025/entry/8) Рекомендаций от 26.03.2020 напоминает об обязанности даже тех организаций, на которые распространяется режим нерабочих дней с 30 марта по 3 апреля 2020 года, обеспечить на вверенных им объектах соблюдение требований законодательства в области антитеррористической защищенности, промышленной, транспортной безопасности, а также иных обязательных требований, норм и правил.

 Как это можно сделать в условиях полного отсутствия работников на рабочих местах, не вполне ясно.

 Поэтому, возможно, контролирующие органы сочтут допустимым в необходимых случаях привлечение работников к работе **по правилам**[**ст. 113**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/113)**ТК РФ.**

 Вместе с тем из положений Указа N 206 и [Рекомендаций](https://internet.garant.ru/#/document/73802025/entry/0) Минтруда России (с [дополнениями](https://internet.garant.ru/#/document/73808914/entry/0) к ним) явно следует, что есть **категории работников**, для которых Указ не делает исключений в части нераспространения на них режима нерабочих дней, но которые могут при соблюдении тех или иных условий осуществлять **работу в эти дни** (работники, трудящиеся **удаленно, вахтовики, работники СМИ**).

 Значит ли это, что, раз для определенных категорий работников **сделаны специальные исключения** в части возможности их привлечения к работе, то **для остальных такой возможности нет?**

 К сожалению, без дополнительных разъяснений чиновников **ответить на этот вопрос не представляется возможным.**

 В любом случае следует учитывать, что **в некоторых субъектах РФ** уже введены **запреты** на посещение работы лицами, **на которых распространяется** [Указ](https://internet.garant.ru/#/document/73793643/entry/0) N 206 (см., например, [постановление](https://internet.garant.ru/#/document/73802091/entry/0) Правительства Санкт-Петербурга от 26.03.2020 N 161).

 Очевидно, что в таких обстоятельствах привлечение работников к работе возможно разве что **на условиях дистанционной или надомной работы.**

Как **оплачивается** труд работников, на которых распространяется

Указ N 206, но которые **привлечены к работе в нерабочую неделю?**

 Как указывает Минтруд России в [п. 3](https://internet.garant.ru/#/document/73802025/entry/3) Рекомендаций от 26.03.2020, "**нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням, поэтому оплата производится в обычном, а не повышенном размере".**

 Конечно, **не вполне ясно**, что хотели сказать этим чиновники. Возможно, речь шла о работниках, на которых **не распространяется** действие [Указа](https://internet.garant.ru/#/document/73793643/entry/0) N 206.

 **Однако** для таких работников дни в периоде с 30 марта по 3 апреля являются **рабочими**, а Минтруд пишет о нерабочих днях.

 Если же речь действительно идет о работниках, для которых эти дни являются **нерабочими**, но которые **привлекаются** к работе (например, те же работники **"на удаленке"),** то вопросов возникает еще больше.

 **Неясно,** о каком вообще **"обычном"** размере оплаты говорит Минтруд. **Кодекс,** напомним, вообще не содержит понятия "нерабочих дней", не предусматривает работы в такие дни и никак **не регулирует** размер оплаты за такую работу.

 Более того, **из разъяснений самого Минтруда** следует, что **работники никакой оплаты за нерабочие дни не получают.** **"Сохранение заработной платы" для работников реализуется через сокращение нормы их рабочего времени.**

 Выходит, что привлекаемые к работе в нерабочие дни работники не могут рассчитывать вообще ни на какую оплату.

 Однако сама природа трудовых отношений предполагает **возмездность** выполняемой работником в их рамках работы (см. [ст. 15](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/150001) ТК РФ).

 Выполнения работником **труда,** который ему **не оплачивается** или, по крайней мере, не компенсируется иным образом, **трудовое законодательство не предусматривает.**

 Кроме того, при таком подходе работники ставятся **в неравное положение**.

 Может возникнуть ситуация, при которой один из работников, занимающих одинаковую должность и выполняющих одинаковую работу, **трудится в нерабочие для него дни, а другой - нет.**

 Но при этом оба получают за свой труд равную оплату, что явно противоречит зафиксированному в [ст. 22 ТК РФ](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/22014) принципу равной оплаты за труд равной ценности.

 В отсутствие **внятных разъяснений чиновников**, трудно предположить, по какому пути в итоге пойдет правоприменительная практика.

 Однако определенно **наиболее справедливым** представляется **по аналогии** применять при оплате труда работников, на которых распространяется действие Указа N 206 и которые **привлекаются** к работе в **нерабочие дни, правила**[**ст. 153**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/153)**ТК РФ.**

Можно ли предоставить работнику в нерабочую неделю **отгул**?

 Трудовое законодательство не содержит понятия "отгул". На практике под этим термином чаще всего понимают дополнительное время отдыха, предоставляемое работнику в качестве компенсации за:

 - сверхурочную работу ([ст. 152](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/152) ТК РФ);

 - работу в выходные или праздничные дни ([ст. 153](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/153) ТК РФ) ;

 - сдачу крови ([ст. 186](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/186) ТК РФ).

 Все приведенные случаи объединяет то, что по смыслу соответствующих норм закона реализация работником данных гарантий должна приводить к увеличению времени его отдыха. Поэтому дополнительное время отдыха должно предоставляться именно в рабочие дни по графику работника. Следовательно, предоставление дополнительного времени отдыха в дни, которые и так являются для работника нерабочими, мы считаем неправомерным.

Что делать, если нерабочая неделя совпала

с **отпуском без сохранения** заработной платы?

 Трудовое законодательство не предусматривает случаев, когда какие-либо календарные дни (даже праздничные) исключаются из числа дней отпуска без сохранения заработной платы. Соответственно, нерабочие дни в период с 30 марта по 3 апреля 2020 г. вполне могут являться днями отпуска без сохранения заработной платы. Никаких оснований для перенесения даты окончания отпуска без сохранения заработной платы в случае его совпадения с нерабочей неделей нет.

 Формально нет и каких-либо препятствий для предоставления отпуска без сохранения заработной платы именно на саму нерабочую неделю. Однако работодателям, которые решили сэкономить таким образом на выплатах работникам, необходимо учитывать, что в силу [ст. 128](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/128) ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться только по письменному заявлению работника. Специалисты Роструда в настоящее время акцентируют внимание на том, что принуждать работников к использованию указанного отпуска, в том числе в условиях пандемии, работодатель не вправе (https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/viewFaq/1611).

 Кроме того, для работников, получающих оклад, предоставление им отпуска за свой счет на нерабочие дни не приведет к уменьшению их заработной платы. Напомним, что нерабочие дни как таковые работникам не оплачиваются. Сохранение заработной платы реализуется через уменьшение нормы рабочего времени, что для работников, получающих оклад, приводит к увеличению стоимости каждого отработанного ими дня из числа оставшихся рабочими в марте и в апреле. Соответственно, предоставление таким работникам отпуска за свой счет на нерабочие дни никак не повлияет на необходимость выплатить им полный оклад, если те отработали норму рабочего времени, уменьшившуюся в результате издания [Указа](https://internet.garant.ru/#/document/73793643/entry/0) N 206.

 А вот с прочими категориями работников (которым установлены почасовая, подневная, сдельная системы оплаты труда), ситуация иная. Ведь нерабочие дни в такой ситуации являются днями отпуска, а значит, такие нерабочие дни сами по себе не привели к уменьшению количества рабочих дней данного сотрудника в том календарном месяце, в котором он находился в отпуске без сохранения заработной платы. Следовательно, нет и оснований для выплаты работнику дополнительного вознаграждения за эти дни.

Являются ли дни с 30 марта по 3 апреля 2020 г.

нерабочими для работников с **вахтовым методом** работы?

 Каких-либо исключений для вахтовиков в [Указе](https://internet.garant.ru/#/document/73793643/entry/0) N 206 не сделано, поэтому для них эти дни также являются нерабочими (если, конечно, они не подпадают под исключения, перечисленные в [п. 2](https://internet.garant.ru/#/document/73793643/entry/2) Указа). Однако согласно [п. 5](https://internet.garant.ru/#/document/73802025/entry/5) Рекомендаций Минтруда России от 26.03.2020 вопросы, связанные с прекращением работы работников, работающих вахтовым методом, на которых распространяется действие Указа, решаются по соглашению сторон трудовых отношений. То есть работодатель и вахтовики могут договориться о продолжении работы в нерабочие дни. Как при этом будет оплачиваться такая работа, неясно.

Чем грозит работодателям **неисполнение** Указа N 206?

 Среди специалистов можно встретить мнение, что ответственность за неисполнение [Указа N 206](https://internet.garant.ru/#/document/73793643/entry/0) не установлена. Однако следует напомнить, что в силу [ст. 5](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/501) ТК РФ регулирование трудовых отношений осуществляется в том числе указами Президента РФ. Представляется довольно очевидным, что рассматриваемый [Указ](https://internet.garant.ru/#/document/73793643/entry/0) Президента направлен именно на регулирование трудовых отношений и содержит в себе нормы трудового права. А ответственность за нарушение нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотрена [ст. 5.27](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/527) КоАП РФ.

 Можно также встретить мнение о применимости в данном случае [ст. 6.3](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/63) КоАП РФ, которая устанавливает ответственность за нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий. Однако наличие в действиях работодателя, игнорирующего Указ N 206, данного состава правонарушения, вызывает сомнение.

 Дело в том, что введение нерабочих дней не предусмотрено какими-либо санитарными правилами, а равно и не может рассматриваться в качестве противоэпидемического мероприятия, поскольку не соответствует установленным [статьей 29](https://internet.garant.ru/#/document/12115118/entry/29) Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ требованиям к таковым.

Что делать, если на нерабочую неделю приходится

период **временной нетрудоспособности**?

 Согласно [ч. 8 ст. 6](https://internet.garant.ru/#/document/12151284/entry/68), [ч. 5 ст. 14](https://internet.garant.ru/#/document/12151284/entry/145) Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за все календарные дни, приходящиеся на период временной нетрудоспособности. Исключение составляют календарные дни, перечисленные в [ч. 1 ст 9](https://internet.garant.ru/#/document/12151284/entry/91) указанного закона. Нерабочих дней в числе исключений нет. Соответственно, совпадение периода временной нетрудоспособности с нерабочей неделей никак не повлияет на размер пособия.

 При этом больничный может быть выдан в том числе с нерабочего дня. [Порядок](https://internet.garant.ru/#/document/12187698/entry/1000) выдачи листков нетрудоспособности не содержит запрета на оформление больничного с выходного или праздника. Нормы, предусматривающие выдачу листка с более поздней даты, чем день установления временной нетрудоспособности, содержатся в [пунктах 15](https://internet.garant.ru/#/document/12187698/entry/12015), [22](https://internet.garant.ru/#/document/12187698/entry/12022), [41](https://internet.garant.ru/#/document/12187698/entry/15041) Порядка. Речь в них идет об обращении за медицинской помощью только в конце рабочего дня (смены), а также в период отпуска. Таким образом, больничный, выданный с нерабочего дня, подлежит оплате с первого календарного дня нетрудоспособности.

 Отдельного внимания заслуживает вопрос выдачи и оплаты листков нетрудоспособности **по уходу за больным ребенком**. [Пункт 41](https://internet.garant.ru/#/document/12187698/entry/15041) Порядка предусматривает, что при заболевании ребенка в период, когда мать (иной член семьи, фактически осуществляющий уход за ребенком) не нуждается в освобождении от работы (ежегодные оплачиваемые отпуска, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, отпуск без сохранения заработной платы), листок нетрудоспособности по уходу за ребенком (в случае, когда он продолжает нуждаться в уходе) выдается со дня, когда мать (иной член семьи, фактически осуществляющий уход за ребенком) должна приступить к работе. Таким образом, сейчас нормативно установлен закрытый перечень периодов, когда работник, ухаживающий за больным ребенком, не нуждается в освобождении от работы и не может открыть больничный. Нерабочие дни в этот перечень не входят. Следовательно, листок нетрудоспособности по уходу за больным ребенком может быть выдан с нерабочего дня. Период нетрудоспособности по такому листку оплачивается в общем порядке с первого календарного дня.

Влияет ли введение режима нерабочей недели на порядок

**назначения и выплаты** пособий по временной нетрудоспособности,

по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком?

 Никаких соответствующих особенностей не установлено. Согласно [ч. 1 ст. 15](https://internet.garant.ru/#/document/12151284/entry/151) Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ страхователь назначает пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком в течение 10 календарных дней со дня обращения застрахованного лица за его получением с необходимыми документами. Соответственно, формально введение режима нерабочей недели этот срок никак не продлевает.

 Выплата пособий осуществляется страхователем в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы. Следовательно, сроки выплаты пособия должны определяться по тем же принципам, что и [сроки выплаты заработной платы](https://internet.garant.ru/#/document/77468101/entry/4).

**Закон о новом порядке расчета больничных**

**принят 02.04.2020**

 Документ прошел Госдуму и Совет Федерации. Скоро его подпишет президент.

 Закон устанавливает особенности расчета больничных с 1 апреля по 31 декабря включительно.

 О них президент [объявил](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/db/2020-04-02/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D348484%3Bdst%3D100026%23utm_campaign%3Ddb%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) в недавнем обращении к гражданам из-за коронавируса.

 Документ вступит в силу с момента официального опубликования.

 Пособия по нетрудоспособности в названный период будут выплачивать с учетом таких особенностей.

 Если пособие, исчисленное по [обычным правилам](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/db/2020-04-02/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DPBI%3Bn%3D238571%3Bdst%3D100005%23utm_campaign%3Ddb%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody), в расчете за полный календарный месяц окажется меньше [федерального МРОТ](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/db/2020-04-02/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D341912%3Bdst%3D100042%23utm_campaign%3Ddb%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody), пособие выплатят исходя из МРОТ (п. 1 ст. 1 закона).

 Размер среднего дневного пособия потребуется определять как МРОТ, разделенный на количество календарных дней в месяце, на который приходится больничный. Чтобы рассчитать само пособие, нужно полученную величину умножить на число календарных дней нетрудоспособности, приходящихся на конкретный месяц (п. 2 ст. 1 закона).

 Там, где применяются районные коэффициенты, для исчисления пособия нужно брать МРОТ с учетом коэффициентов (п. 3 ст. 1 закона). Если сотрудник работает в режиме неполного рабочего времени, размер пособия, рассчитанного исходя из МРОТ, определяют пропорционально продолжительности рабочего времени (п. 4 ст. 1 закона).

 Получается, по общему правилу пособие по больничному нужно будет считать так:

 - рассчитать размер пособия по обычным правилам, как будто работник болел весь календарный месяц;

 - сравнить полученный результат с МРОТ;

 - если результат больше либо равен МРОТ, никаких особенностей нет;

 - если он меньше МРОТ, нужно разделить МРОТ на количество дней в календарном месяце, потом данную величину умножить на число календарных дней болезни.

 Это и будет размер пособия, которое нужно выплатить.

 *Проект Федерального закона N 931441-7 (*[*https://sozd.duma.gov.ru/bill/931441-7*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/db/2020-04-02/click/consultant/?dst=https%3A%2F%2Fsozd.duma.gov.ru%2Fbill%2F931441-7%23utm_campaign%3Ddb%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody&c=D37BE117393425FC4FAF6888B75A0A53E788AE8417B7EBCD5EA191D929CD7AEA27602C899330C5AC2EC575E1A853E50C6BCF0948203A0F52DC7E1673C945113D651B221F09145E3DCFB484B4B25D4825BF40E6BE8791BA73E05D5483A05A9A763F60C95B1E6C9BF3B2F48B63B90C1D0C9514EA3B1BD2FC3A470184A4553B200D7FD6FC0CB7BF8B7BE96052B3DDE97A4A584B19253C536B78)*)*