

## **Об оплате труда работников после указа президента о нерабочих днях**

В связи с вопросами, возникающими по оплате труда работников во время нерабочих дней в связи с карантином, считаем необходимым довести следующее.

В соответствии с указами Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 "Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней" и 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)", до 30 апреля 2020 года установлены нерабочие дни **с сохранением за работниками заработной платы.**

В Рекомендациях Минтруда работникам и работодателям в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 "Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней" от 27 марта 2020 года прописано, что наличие в календарном месяце (март, апрель 2020 года) нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам.

Министерство труда и социальной защиты РФ указало, что под заработной платой как правило подразумевается должностной оклад, компенсационные надбавки и стимулирующие выплаты, если таковые установлены на предприятии. Таким образом, в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации о нерабочих днях работнику должны выплатить тот размер оплаты, который он получил бы, если бы отработал эти дни полностью (отработал норму рабочего времени при повременной оплате, выполнил норму труда при сдельной оплате).

Согласно статье 129 Трудового Кодекса РФ, **заработная плата** включает в себя вознаграждение за труд, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

**Таким образом, зарплата = оклад или тарифная ставка + компенсационные выплаты + стимулирующие выплаты.**

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. На практике в трудовом договоре прописывают размер оклада или тарифной ставки и не всегда указывают компенсационные или стимулирующие выплаты, но эти выплаты всегда учитываются при расчете средней заработной платы.

Если применять все вышеизложенные рекомендации, то наиболее оправданным способом расчета заработной платы в нерабочий день является оплата, исходя из средней зарплаты.

Минтруд РФ разъяснил, что работодатели самостоятельно могут установить код для отражения в таблице учета рабочего времени за указанный период, учитывая, что он является оплачиваемым.

**Для работников, находящихся на окладе, наиболее простым вариантом будет, если в таблице об учете рабочего дня за так называемые нерабочие дни будет записано "В" (выходной).**