

## Правовые последствия введения дополнительных нерабочих дней

Александра Герасимова

Руководитель практики



# Указ Президента РФ от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» (далее – Указ № 206)

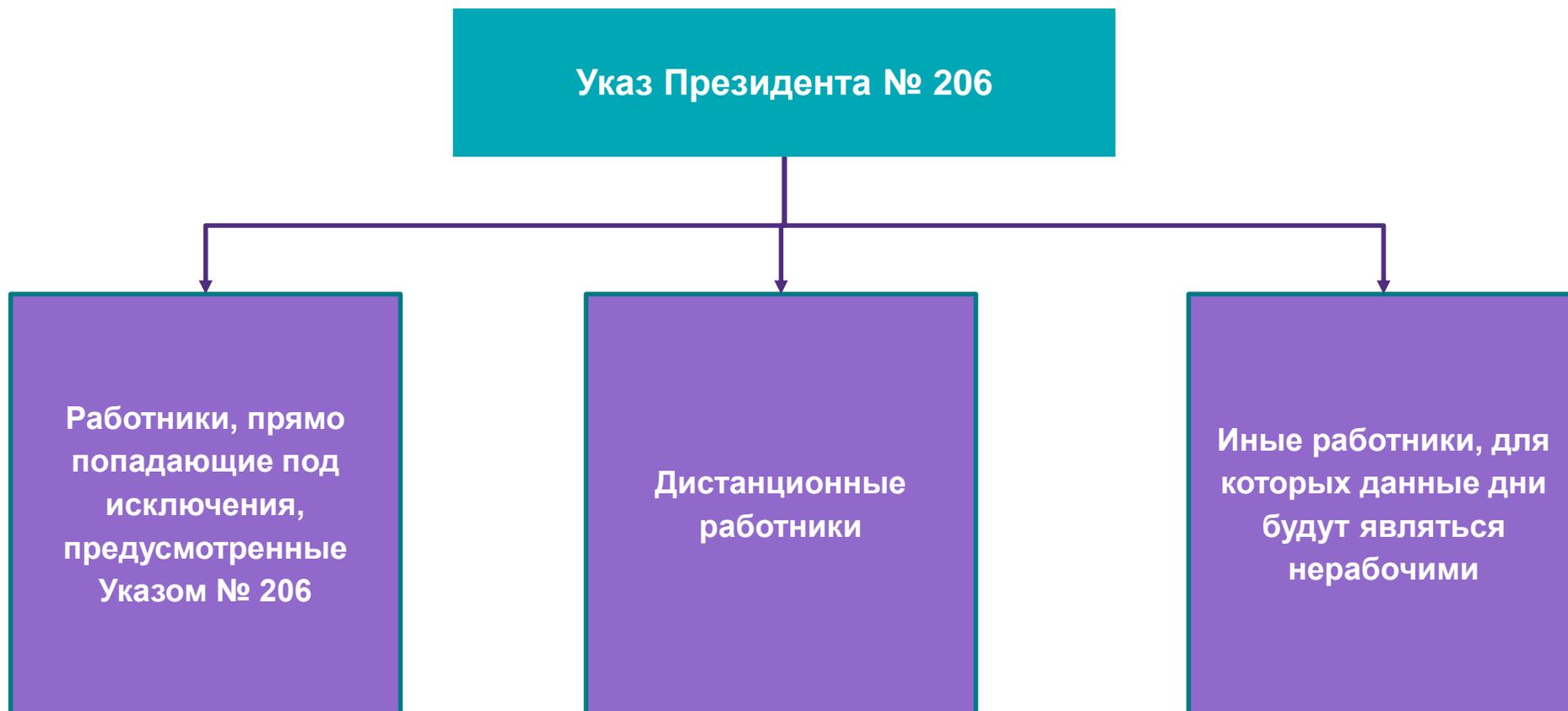
*«В целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации и в соответствии со статьей 80 Конституции Российской Федерации...»*

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

# Категории работников, на которых не распространяется Указ № 206

1. Согласно пункту 2 Указа № 206 он **не распространяется** на работников:
  - ✓ непрерывно действующих организаций;
  - ✓ медицинских и аптечных организаций;
  - ✓ организаций, обеспечивающих население продуктами питания и товарами первой необходимости;
  - ✓ организаций, выполняющих неотложные работы в условиях чрезвычайных обстоятельств, в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения;
  - ✓ организаций, осуществляющих неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.
2. Согласно распоряжению Правительства РФ от 27.03.2020 № 762-р утвержден перечень непродовольственных товаров первой необходимости (обеспечивающие **всю товаропроводящую цепочку таких товаров**).
3. Согласно пункту 4 рекомендаций, утвержденных письмом Минтруда России от 26.03.2020 № 14-4/10/П-2696, уточнен перечень организаций, указанных в Указе № 206.
4. Согласно пункту 3 дополнений к рекомендациям Минтруда России допускается продолжение работы работниками **с удаленным режимом**.

# Сфера действия Указа № 206 по категориям работников



# Работники, прямо попадающие под исключения, предусмотренные Указом № 206

## ➤ **Размер выплаты заработной платы:**

заработная плата выплачивается в одинарном размере как для обычных рабочих дней

## ➤ **Порядок расчета среднего заработка:**

данные дни учитываются для целей расчета среднего заработка в общем порядке согласно пункту 2 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922

## ➤ **Порядок заполнения табеля учета рабочего времени:**

Отмечается как обычный рабочий день (Р), оснований для РВ нет, так как на данную категорию работников Указ № 206 не распространяется

# Дистанционные работники

## ? Порядок оформления

Глава 49.1 ТК РФ (*особенности регулирования труда дистанционных работников*) vs пункт 3 дополнений к письму Минтруда России от 26.03.2020 № 14-4/10/П-2696 (*работники, осуществляющие удаленный режим работы*)

## ? Можно ли обязать работать

Указ № 206 vs пункт 3 дополнений к письму Минтруда России от 26.03.2020 № 14-4/10/П-2696 (можно ли обязать работать?)

## ➤ Размер выплаты заработной платы:

заработная плата выплачивается в одинарном размере как для обычных рабочих дней (ст. 153 ТК РФ о повышенном размере оплаты не применяется, так как это не выходные и не праздничные дни)

## ➤ Порядок расчета среднего заработка:

данные дни учитываются для целей расчета среднего заработка в общем порядке согласно пункту 2 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922

## ➤ Порядок заполнения табеля учета рабочего времени:

Отмечается как обычный рабочий день (Р), оснований для (РВ) нет, так как это не выходной и не праздничный день

# Иные работники, для которых данные дни будут являться нерабочими

## ➤ Размер выплаты заработной платы:

заработная плата выплачивается в полном размере (с учетом фиксированных компенсационных и стимулирующих выплат) в силу пункта 1 Указа № 206

## ➤ Порядок расчета среднего заработка:

данные дни не учитываются для целей расчета среднего заработка согласно подпункту «е» пункта 5 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (*«работник в других случаях освобожден от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации»*)

## ➤ Порядок заполнения табеля учета рабочего времени:

Обозначения, предлагаемые Госкомстатом неприменимы, так как они не предусматривают такую категорию, как нерабочие дни. Но они носят рекомендательный характер. На наш взгляд, разумно внести дополнения в ЛНА, который закрепляет порядок учета рабочего времени

# Правовые последствия несоблюдения Указа № 206 (привлечение к работе работников, которые не попадают под исключение и работа которых не носит удаленный / дистанционный характер)

- Нет оснований для оплаты работы как сверхурочной, так как цель предоставления нерабочих дней иная и связана не с отдыхом, а с обеспечением здоровья граждан.
- Если работник не вышел на работу – нельзя уволить за прогул.
- Для работодателя и должностных лиц работодателя нельзя исключить риск привлечения к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ (за нарушение НПА, содержащих нормы трудового права), к административной и уголовной ответственности за нарушение санитарно-эпидемиологических правил (соответствующие законопроекты находятся на рассмотрении).

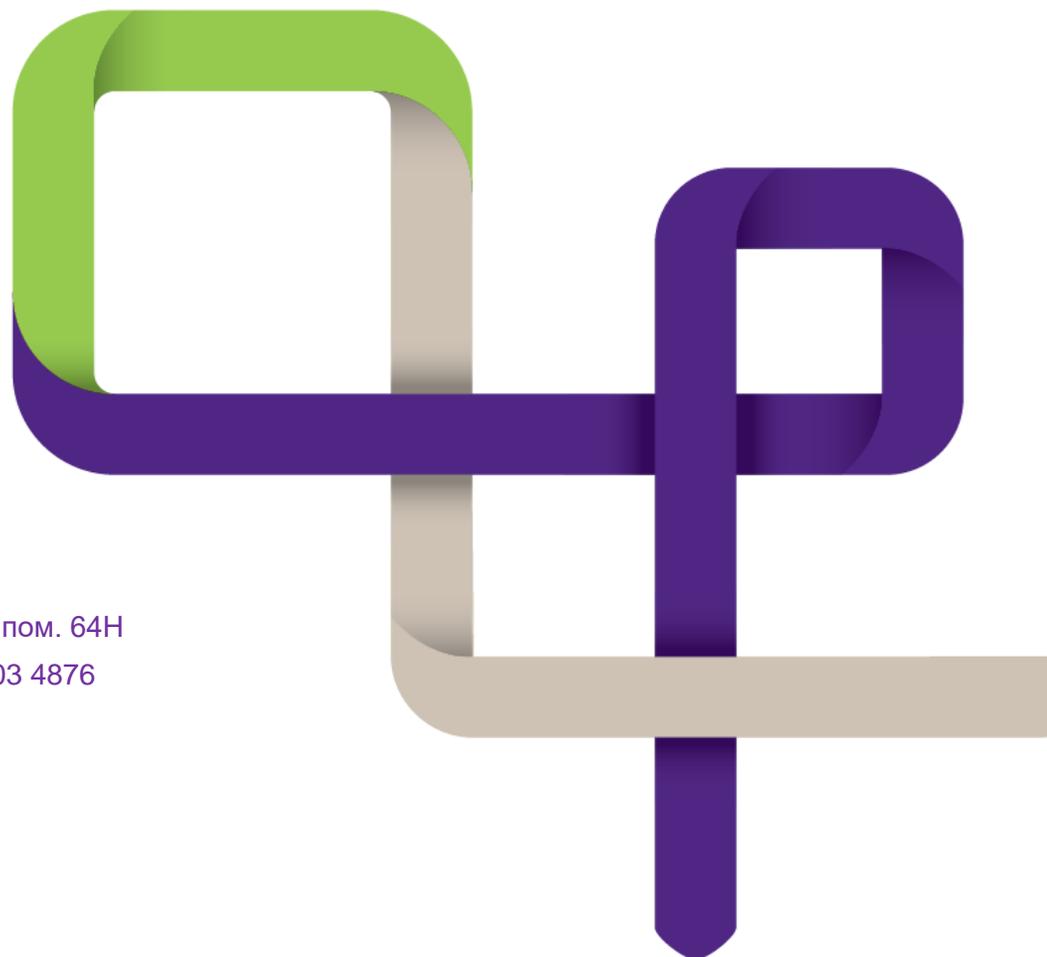
# Сроки выплаты заработной платы работникам с учетом Указа № 206

Ч. 6 ст. 136 ТК РФ: «Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.»

Ч. 8 ст. 136 ТК РФ: «При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.»

П. 3 письма Минтруда России от 26.03.2020 г. № 14-4/10/П-2696: «Нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням...»

**Исключений не предусмотрено, применяется общий порядок (ч. 6 ст. 136 ТК РФ)**



---

ФБК Legal

Россия, 101000

Москва, ул. Мясницкая, 44/1

Телефон +7 (495) 737 5353

Факс +7 (495) 737 5347

Email [fbk@fbk.ru](mailto:fbk@fbk.ru)

ФБК Legal SPb

Россия, 197110

Санкт-Петербург,  
Морской пр-т, д. 29, пом. 64Н

Телефон +7 (812) 603 4876

Email [fbk@fbk.ru](mailto:fbk@fbk.ru)