

*Закарияев О.З.  
студент 3к. 2гр.  
факультета "Бухгалтерский учет и аудит "  
Батырмурзаева З.М.,  
к.э.н. доцент кафедры "Бухучет-1"  
ГАОУВО "Дагестанский государственный  
университет народного хозяйства"  
г. Махачкала*

## РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

*Аннотация:* Угроза распространения коронавируса в РФ вызвало множество проблем у работодателей и работников, в связи с чем многих интересовал вопрос, что будет с их зарплатой. В статье рассматривается проблема расчета заработной платы в Российской Федерации в условиях распространения пандемии COVID-19.

*Ключевые слова:* заработная плата, работодатель, пандемия, часовая ставка, дистанционная работа, коронавирусные «каникулы».

*Zakariyaev O. Z.  
3K. 2gr. student  
Faculty of Accounting and Auditing  
Batyrmurzaeva Z.M.,  
Ph.D. Associate Professor, Department of Accounting-1  
GAOU VO "Dagestan state  
University of National Economy "  
Makhachkala*

## CALCULATING WAGES IN A PANDEMIC

*Annotation:* the Threat of the spread of coronavirus in the Russian Federation caused many problems for employers and employees, and many were interested in the question of what will happen to their salary. The article deals with the problem of calculating wages in the Russian Federation in the context of the spread of the COVID-19 pandemic.

*Keywords:* salary, employer, pandemic, hourly rate, remote work, coronavirus "vacation".

Получение своевременной и полной заработной платы является правом работника, а ее выплата – ключевая обязанность работодателя. При этом в случае выполнения работником всех его трудовых обязанностей, никакие чрезвычайные ситуации, бедствия или их угрозы, никакие иные

обстоятельства не должны повлиять на зарплату работника и её выплату. В 2020 г., в связи с пандемией коронавируса, в законодательстве появилось новое понятие – нерабочие дни с сохранением зарплаты.

В условиях пандемии 25.03.2020 г. Президент РФ издал Указ №206 «Об объявлении в РФ нерабочих дней». Действие Указа распространяется на всех работодателей вне зависимости от их местонахождения, формы (юридическое лицо или ИП) и размера. Исключения составляют только некоторые сферы деятельности: непрерывно действующие организации; медицинские и аптечные организации; организации, обеспечивающие население продуктами и товарами первой необходимости; организации, выполняющие неотложные работы, в условиях ЧС; организации, выполняющие ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы. Остальные организации, не входящие в данный перечень, должны были остановить деятельность в период с 30 марта по 3 апреля 2020 года. И в это время работодатель должен продолжать выплачивать сотрудникам заработную плату при неработающем бизнесе.

Надо отметить, что некоторые дальновидные и оперативно действующие работодатели ещё до указа №206 перевели тех сотрудников, для которых это приемлемо, на дистанционный режим – для удаленной работы. Также возможна ситуация, в которой по договоренности работника с работодателем условия оплаты труда могут быть скорректированы дополнительным соглашением к трудовому договору одновременно с урегулированием условий дистанционной работы (при этом заработная плата в любом случае не может быть ниже МРОТ).

Работодатель может договориться с работником о том, чтобы он взял отпуск, очередной или за свой счёт. Но работник вправе не согласиться. В этом случае работодателю придется платить за простой, т.е. временную приостановку работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. В этом случае работник вправе получить 2/3 среднего заработка. Если же нет никакой возможности

платить даже указанную сумму, то можно попробовать договориться с работниками о том, что они уйдут либо в очередной отпуск (который надо предоставлять в любом случае), либо в отпуск без сохранения заработной платы с соответствующим оформлением.

**Оплата нерабочих дней.** Были опубликованы рекомендации Минтруда РФ от 26.03.2020 г. работникам и работодателям в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. №206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», в соответствии с которыми фактически введена новая юридическая категория: «нерабочие дни» с соответствующими последствиями для оплаты труда. Согласно п. 3 Разъяснений «Нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням, поэтому оплата производится в обычном, а не повышенном размере».

Таким образом, многие компании вынуждены изменить организацию труда или даже прекратить деятельность, но в любом случае, они не освобождаются от уплаты заработной платы работникам. Работодатель вправе изменять условие организации труда, с согласия работника, но это не освобождает его от своевременной выплаты зарплаты. Отправка сотрудника в отпуск без сохранения заработной платы не допускается, это не предусмотрено КоАП РФ, поэтому незаконно.

Что касается дистанционной работы, то, во-первых, не все работники могут работать дистанционно, для этого нужны определенные условия: наличие компьютера, Интернета и при принятии решения об этом работодатель должен учитывать эти факторы. Во-вторых, многие должности требуют присутствие сотрудника на своем рабочем месте. Трудовым кодексом оплата при переходе на удаленный режим работы не определена, так как это носит временный характер. При условии выполнения работы в полном объеме зарплата должна быть выплачена полностью (включая надбавки, премии, стимулирующие выплаты). Если зарплата уменьшается при дистанционной работе это должно быть заранее оговорено с

работодателем и подписано дополнительное соглашение, где работник согласен на уменьшение зарплаты. Но она в любом случае должна быть не ниже размера минимальной оплаты труда (ТК РФ ст.133).

**Уход на карантин.** Вернувшись из зарубежной поездки, согласно постановлению Главного санитарного врача РФ №7 (от 18.03.2020), работник должен изолироваться на 14 дней. Если он заболел, ему выпишут больничный (оплата из Фонда соцстраха). Оплата будет происходить иначе, чем по обычному больничному листу. Первая выплата через пять дней после открытия бюллетеня, вторая после его закрытия. Средства полностью выделяет ФСС РФ. Если работник не болен, допускается уход в оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск, использование за ранее отработанное время отгулов. За отказ ухода на карантин законодательством предусмотрено наказание в виде административной ответственности (ст. 18 КоАП РФ), распространение заражения предусматривает уголовную ответственность. Работодатель несет ответственность за своевременную выплату заработной платы. Неполная выплата (частичная), невыплата заработанных денег влечет предупреждение или наложение штрафа.

С 12.05.2020 г. коронавирусные «каникулы» закончились, но руководители регионов получили право их продлевать и определять, кому и когда можно возобновить работу. Поэтому для некоторых организаций и ИП нерабочий период продолжился. Для расчётов с персоналом у них действовали те же правила, что и для общих «каникул».

Ещё два нерабочих дня по указам президента добавились в июне и июле. 24.06.2020 г. – расчёты с персоналом вели в том же порядке, как в случае с предыдущим нерабочим периодом в марте–мае. Нерабочий день 01.07.2020 г. отличался тем, что работающим в этот день нужно было начислить оплату в двойном размере или предоставить дополнительный выходной. То есть, как за работу в выходные и праздничные дни, хотя он к ним не относится.

### **Расчет среднего заработка с учётом коронавирусных «каникул».**

Средний заработок определяют для расчёта отпускных, командировок, компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, оплаты простоя по вине работодателя и др. Правила расчёта прописаны в ст.139 ТК РФ и в Положении об особенностях порядка исчисления средней заработной платы Постановления Правительства № 922 от 24.12.2007. Чтобы его рассчитать, нужно определить, во-первых, расчётный период. В общем случае это 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу, в котором работнику полагается выплата по среднему заработку. Во-вторых, количество дней, отработанных в расчётном периоде. Из них исключают дни, когда сотрудник был в отпуске, на больничном, в командировке, в ежегодном оплачиваемом отпуске и т. д. Полный перечень изложен в п. 5 Положения.

При расчете заработка, начисленного в расчётном периоде, учитывать нужно только доходы из п.2 Положения. Например, в расчёт не берут отпускные, больничные, командировочные, матпомощь. Начисления расчётного периода делят на отработанные в расчётном периоде дни. Полученную сумму умножают на количество дней, за которые работнику положен средний заработок. В письме № ТЗ/3780-6-1 от 20.07.2020 г. Роструд подтвердил, что нерабочие дни 24.06. и 01.07.2020 г. и начисления за них тоже не учитываются при расчёте среднего заработка. Чуть ранее, 03.06.2020 г. и 15.06.2020 г., Роструд разъяснял, что выплаты за 1 июля учитывают, а вот сам день не исключают из расчётного периода для среднего заработка. 24 июня, наоборот, исключают вместе с начислениями. В июле мнение Роструда поменялось, и он, как и Минтруд, предложил их не учитывать аналогично нерабочим дням в марте – мае.

#### **Использованные источники:**

1. Алиев И.М., Горелов Н.А. Политика доходов и заработной платы: Учебник. М.: Феникс, 2019. С. 245-248.

2. Баткаева И.А. Организация оплаты труда персонала: Учеб.-практ. пособие/И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова; под ред. А.Я. Кибанова. М.: Проспект, 2017. С. 38.

3. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 09.11.2020).

4. <https://www.buhsoft.ru/article/2798-zarplata-za-mart-aprel-may-v-period-karantina>

5. <https://www.buhgalteria.ru/article/kakie-zadachi-reshaet-bukhgalteriya-v-period-koronavirusa>