

Рекомендации  
по оплате труда работников бюджетной сферы,  
не осуществляющих после 12.05.2020 трудовую функцию  
в связи с ограничительными мерами в период распространения  
коронавирусной инфекции

В соответствии с 3 пунктом Указа Президента Российской Федерации от 11.05.2020 № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» в случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности находящихся на соответствующей территории отдельных организаций независимо от формы собственности, а также индивидуальных предпринимателей за работниками таких организаций и лицами, работающими у индивидуальных предпринимателей, сохраняется заработная плата.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации, далее – ТК РФ). Заработная плата устанавливается трудовым договором между сотрудником и работодателем.

Размер оплаты должен соответствовать тому уровню, который работник должен получить в случае работы в эти дни. Стимулирующие выплаты рассчитываются с учетом достижения значений показателей количества и качества государственных услуг (работ) установленных в государственном (муниципальном) задании.

Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются условиями «эффективного контракта», локальными актами конкретного работодателя и коллективными договорами.

«Эффективный контракт» - трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

По информации органов исполнительной власти Алтайского края все работники бюджетных учреждений переведены на «эффективный контракт» (в рамках реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденной распоряжением Правительством Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р).

Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206, от 02.04.2020 № 239, от 28.04.2020 № 294 нерабочие дни с сохранением заработной платы были установлены на период по 8 мая 2020 г. включительно.

В соответствии с нормами трудового законодательства решение о простое может быть принято работодателем в отношении одного работника, группы работников, всех работников структурного подразделения или организации.

В соответствии с ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ допускается возможность в случаях простоя перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя.

Также учитывая положения ст. 107 ТК РФ, период простоя не относится к видам отдыха, соответственно, в силу нормы ст. 91 ТК РФ простой по вине работодателя, как иной период, поименованный в данной статье, относится к рабочему времени. Следовательно, предоставление отпуска работникам в период простоя допустимо.

Согласно ст. 114 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Если работники изъявили желание уйти в период простоя в отпуск не в соответствии с графиком отпусков, то предоставление отпуска возможно по соглашению между работником и работодателем (ст. 125 ТК РФ) с внесением изменений в график отпусков.

Согласно ч. 1 ст. 157 ТК РФ время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Коллективным договором, локальным актом (приказом) работодателя может быть предусмотрен повышенный размер оплаты времени простоя (например, не менее двух третей средней заработной платы работника) при наличии обстоятельств непреодолимой силы (форс-мажор).