

**Кошкина Дарья Евгеньевна**  
магистр экон. наук, студентка  
ФГБОУ ВО «Сибирский государственный  
университет путей сообщения»  
г. Новосибирск, Новосибирская область

## **РАСЧЕТЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА ВО ВРЕМЯ ЭПИДЕМИИ КОРОНАВИРУСА**

*Аннотация: для развития и функционирования бизнеса в период эпидемии коронавируса организации используют возможности перевода сотрудников на удаленную работу. В статье рассмотрены проблемы, возникающие при переводе компании на «мобильный офис», связанные с учетом текущих хозяйственных операций организации, а именно с увольнением работников, сокращением рабочего времени и, как следствие, с расчетами с персоналом по оплате труда. Большая нагрузка в сложившейся экономической ситуации приходится на бухгалтеров, которым приходится оперативно решать нестандартные задачи, в том числе связанные с оплатой труда, сдачей отчетности и налоговым регулированием.*

**Ключевые слова:** бизнес, бухгалтер, коронавирус, оплата труда, налоговое регулирование.

В период пандемии коронавируса COVID-19 всех владельцев бизнеса просят прекратить деятельность и перейти на удаленный режим. Многие компании вынуждены увольнять работников, сокращать рабочую неделю. Это разжигает конфликты между сотрудниками и работодателями, и не исключено, что после эпидемии трудовые и налоговые проверки ужесточатся.

По требованиям Указа Президента №239 от 02.04.2020 возникли вопросы о правилах выплаты заработной платы самоизоляционным работникам и тем, кто был в отпуске на время карантина. С 1 апреля 2020 года изменились правила расчета больничных листов, согласно Федеральному закону от 01.04.2020 №104-ФЗ «Об особенностях исчисления пособия по временной нетрудоспособности и

осуществления ежемесячных выплат в связи с рождением (усыновлением) первого или второго ребенка».

Поддержкой бизнеса в период коронавируса можно считать снижение страховых взносов для организаций малого и среднего предпринимательства с 30% до 15%. Своевременное применение пониженной ставки должен произвести бухгалтер при расчетах с персоналом по оплате труда. Налоговое регулирование коснулось практически всех организаций и индивидуальных предпринимателей путем отсрочки уплаты налогов.

Налоговые проверки приостанавливались на объявленный в России период нерабочих дней. Но, раздачу требований инспекций федеральной налоговой службы (ИФНС) никто не отменял. В период карантина многие вынужденно закрытые компании оказались на грани банкротства. Меры, предлагаемые правительством в связи со вспышкой коронавируса, имеют ограниченный спектр применения. Не все компании могут рассчитывать на государственную поддержку. Во время карантина были оказаны некоторые послабления в плане регистрации иностранных рабочих, медицинских осмотров и оплаты аренды муниципальной недвижимости. Во время эпидемии, только постоянно действующие компании, медицинские организации и учреждения, производящие и реализующие социально значимые и жизненно важные товары и услуги, имеют право на работу.

В силу прямых указаний Трудового кодекса (статья 15 часть 1 статья 56 Трудового кодекса РФ) производственные отношения переносят компенсационный характер. Получение в срок и в полном объеме заработной платы является одним из важнейших прав сотрудника, а стабильная и полная выплата заработной платы – основная обязанность работодателя (абзац 5 части 1 статьи 21, абзац 7 части 2 статьи 22 Трудового Кодекса Российской Федерации).

В случае если организация в целях борьбы и угрозе популяризации коронавирусной инфекции принимает решение о переводе всех своих сотрудников или некоторых из них на удаленную работу, то должны учитывать, что удаленные работники подпадают под действие трудового законодательства и других актов, касающихся нормы права.

Поскольку в момент пандемии перевод на удаленный режим значится принудительным и времененным, а особенности оплаты труда в такой ситуации прямо ТК РФ не определяются, очевидно, что при сохранении объема трудовых обязанностей, величина оплаты труда также не должна меняться. Таким образом, если на деле изменилось только рабочее место, а все последующие условия трудового договора продолжают действовать в той же форме, заработная плата должна выплачиваться в установленном ранее размере – в период работы в офисе.

Следует отметить, что по соглашению между сотрудником и работодателем могут быть внесены изменения в дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором размер заработной платы регулируется при условии удаленной работы. Переход на удаленную работу корректируется исходя из соглашения сторон, соответственно, если сотрудник дает согласие на снижение оплаты труда, это может быть указано в дополнительном соглашении. Но в любом случае ежемесячная заработка плата сотруднику, отработавшего норматив рабочего времени за соответствующий период и выполнившего нормативы (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Так же, в дополнительном соглашении возможно определить размер компенсации сотруднику, за пользование его личным имуществом (компьютер, сотовый телефон, иное оборудование) и оплату услуг (интернет, электричество). Но, как поясняет Минфин России в письме от 11 апреля 2013 г. №03-04-06/11996, для получения такой компенсации работнику потребуется документальное подтверждение возмещаемых расходов, в том числе амортизации имущества.

Таким образом, нужно учесть, что при переводе работника без его согласия на срок до одного месяца на работу, не предусмотренную трудовым договором с тем же работодателем, для недопущения эпидемии или исключения ее последствий по правилам части 1 статьи 2, статьи 72.2 ТК РФ, оплата труда производится за проделанную работу, но не ниже среднего заработка по предыдущей работе (часть 4 статьи 72.2 ТК РФ). В этом случае снижение заработной платы будет незаконным.

Сотрудники и находящиеся с ними лица, недавно побывавшие в странах с не-приятной эпидемиологической напряженностью по коронавирусу, по возвращении

из-за границы обязаны самоизолироваться дома в течение двух недель (введено в качестве обязательной меры). На данный срок сотрудник оформляет больничный, а организация выплачивает ему пособие по временной нетрудоспособности за счет фонда социального страхования (ФСС) России (статья 183 ТК РФ). Напомним, что в случае карантина такое пособие выплачивается в следующем размере: застрахованному со стажем страхования восемь и более лет – 100% от среднего заработка; застрахованному со стажем страхования от пяти до восьми лет – 80% от среднего заработка; застрахованному со страхованием до пяти лет – 60% от среднего заработка (статья 7 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

В Постановлении Правительства от 18.03.2020 №294 указано, что с 20 марта появилась возможность оформить больничный после возвращения из стран, где случаи заболевания коронавирусом зарегистрированы удаленно. Для этого достаточно подать заявку на сайте ФСС России и предоставить фото документов, подтверждающих выезд. Больничный лист, выданный в связи с карантином, будет оплачен в рассрочку. В отличие от стандартной практики, когда гражданину перечисляют выплату после закрытия больничного листа, первая выплата будет получена по истечении семи календарных (пяти рабочих) дней отпуска по болезни, а вторая – после закрытия листка нетрудоспособности.

Следует заметить, что условия нового порядка удобство для работодателей, поскольку больничный на карантин будет сразу оплачен из средств ФСС России, и в этом случае, организации даже на небольшое время не придется отвлекать собственные денежные средства.

В сложившейся ситуации Федерация независимых профсоюзов России допускает возможность перехода в режим самоизоляции путем разрешения внеочередного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы или отгула – данная кадровая процедура возмещается в соответствии с правилами, прописанными в местных корпоративных актах организации. Это следует из пояснений, представленных на ее официальном ресурсе.

Другая причина изменения оплаты труда – простой. Порядок оплаты простоя регулируется статьей 157 ТК РФ и зависит от того, по чьей инициативе возник. Таким образом, если работодатель объявил простой, то данный период оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (часть 4 статьи 72.2 ТК РФ). Для расчета такой оплаты труда имеют значение все виды выплат, установленных системой оплаты труда, которые используются организацией, независимо от их источника. Расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной заработной платы сотруднику и период, который он фактически отработал за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработка (части 2–3 статьи 139 ТК РФ).

Однако, как пояснили сотруднику портала GARANT.RU специалисты «Online Inspection.rf» в рамках индивидуальной консультации, в случае эпидемии простой не является простоем по вине работодателя, поскольку он не может изменить эпидемиологическую ситуацию. Поэтому в условиях коронавируса целесообразно применять часть 2 статьи 157 ТК РФ – простой по независящим от организации причинам и сотруднику выплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оплаты труда (должностного оклада), исчисляемого пропорционально времени простоя.

Следующая ситуация, связанная с оплатой труда, когда до периода простоя работник ушел в отпуск по болезни, а период временной нетрудоспособности продолжается в период простоя, то пособие по временной нетрудоспособности за период простоя должно выплачиваться в том же размере, что и зарплата, которая сохраняется в течение этого времени. Но не выше размера пособия по временной нетрудоспособности, которое застрахованное лицо получало бы по общим правилам (часть 7 статьи 7 Закона №255-ФЗ).

В период эпидемии коронавируса при расчетах с персоналом по оплате труда необходимо обратиться к нормам законодательства, касающихся творческих работников средств массовой информации, кинематографических организаций, теле- и видеосъемочных групп, театров, театрально-концертных организаций, цирков и

иных лиц, участвующих в создании или исполнении (выставке) произведений. Время, в течение которого они не участвуют в создании или показе (выставке) работ или не действуют, не считается простоем и может быть оплачено в размере и в порядке, которые определены коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовой договор (часть 5 статьи 157 ТК РФ).

Отметим, что, оплачивая простои, работодатель также должен учитывать тенденции, сложившиеся в судебной практике. Так, в Определении Следственного комитета по гражданским делам Верховного суда РФ от 21 сентября 2012 г. №46-КГ12-б указано, что если официально не оформлен ордер на простой, то труд рабочих будет оплачен в полном объеме. В апелляционных определениях следственного комитета по гражданским делам Белгородского областного суда от 05.07.2016 по делу №33-3237/2016, г. Мурманска отражено, что трудовое законодательство не ограничивает право организации оплачивать простои сотрудников в больших размерах, согласно статье 157 ТК РФ. Также статья 157 ТК РФ предусматривается оплату труда только на момент выполнения сотрудником возложенных на него трудовых функций. В случае, когда сотрудник со сдельной оплатой труда совершает работу разных квалификаций, его работа оплачивается в соответствии с действующей системой оплаты труда работодателя.

В условиях распространения пандемии коронавируса многие компании вынуждены прибегнуть к изменению в организации работы (перевод сотрудников на удаленную работу, объявление о простоях, введение карантина), но в любом случае они не освобождаются от обязанности выплачивать заработную плату своим сотрудникам. А правильный расчет заработной платы, проведенный в соответствии с нормами закона, может защитить организацию от возможных неприятных последствий (например, в виде штрафа контролирующего органа, претензий и исков сотрудников).

Напомним, что согласно требованиям части 6 статьи 5.27 КоАП невыплата или неполная выплата заработной платы и иных выплат в рамках трудовых отношений либо установление заработной платы в размере, меньшем, чем установлено

---

трудовым законодательством, влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере 10–20 тыс. р.;
- для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица 1–5 тыс. р.;
- для юридических лиц 30–50 тыс. р.

Если невыплата заработной платы задерживается на срок более трех месяцев и имеется корыстный или иной личный интерес работодателя, то он также может нести ответственность по статье 145.1 УК РФ.

Таким образом, применение норм трудового законодательства, правильный и своевременный расчет с персоналом по оплате труда, сдача отчетности в соответствующие инстанции и использование налоговых послаблений убережет работодателя от непредвиденных негативных последствий.

### *Список литературы*

1. Байкарова Н.А. Расходы организации: учет и их обоснование при налогообложении / Н.А. Байкарова // Современные тенденции развития науки и технологий. – 2017. – №3-12. – С.16–18.
2. Байкарова Н.А. Налоговое регулирование в новых условиях / Н.А. Байкарова // Тенденции развития науки и образования. – 2020. – №61, ч. 6. – С. 39–43.