**24 июня и 1 июля: статус этих дней и их оплата.**

**24 июня 2020г.**

***24 июня 2020 года*** по Указу Президента РФ от 29.05.2020 № 345 «О проведении военных парадов и артиллерийского салюта в ознаменование 75-й годовщины Победы в Великой Отечественной войне 1941 — 1945 годов и Парада Победы 24 июня 1945 г.» объявлен по пункту3 Указа **нерабочим днем с сохранением за работниками заработной платы.**

Независимо от того, будет работник 24 июня 2020 года работать или нет, заработная плата должна быть выплачена ему в обычном размере. Это следует из письма *Минтруда РФ*[*от 17.06.2020 № 14-1/В-733*](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=8&documentId=364662).

В письме также отмечается, что работникам организаций, которые ***24 июня*** в силу специфики труда будут работать в обычном режиме, ***заработная плата должна быть выплачена в обычном, а не повышенном размере***. Это связано с тем, что нерабочий день с сохранением зарплаты не относится к выходным или нерабочим праздничным дням (ст. [153](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=360744&rangeId=366173) ТК РФ). Соответственно, и оплата работы по повышенному тарифу не подразумевается.

**Если отпуск сотрудника попадает на 24 июня, то нужно ли его переносить на один день?**

Не включаются в число календарных дней отпуска только нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (статья 120 Трудового кодекса РФ).

Так же, смотрим Цитату из Указа Президента Российской Федерации от 29 мая 2020 года № 345: «3. Объявить 24 июня 2020 г. нерабочим днём с сохранением за работниками заработной платы».

Как видим, ***24 июня*** не является нерабочим праздничным днём. Следовательно, этот день ***не влияет на продолжительность отпуска и включается в календарные дни отпуска.***

**Уменьшать ли норму рабочего времени по производственному календарю сотрудникам за июнь?**

По Указу Президента РФ от 29.05.2020 № 345 день 24 июня 2020 года объявлен нерабочим днем с сохранением заработной платы. Следует отметить, что норма о сохранении заработной платы аналогична положению Указов Президента РФ от 25.03.2020 № 206, от 02.04.2020 № 239 и от 28.04.2020 № 294.

В настоящее время Трудовой кодекс РФ и иные нормативно-правовые акты не содержат нормативного определения нерабочих дней. Но по разъяснениям Минтруда России, оплата сотрудникам за нерабочий период должна быть произведена в полном объёме, значит и оплачивать этот период нужно так, как будто сотрудник работал. Исходя из этого, норма времени осталась неизменной в период нерабочих дней. Аналогичные разъяснения были даны на региональных сайтах Роструда. (<https://git34.rostrud.ru/news/896388.html>)

В связи с объявлением ***24 июня 2020 г.*** нерабочим днем производственный календарь не меняется, указанный день ***не исключается из нормы рабочего времени***, ***отпуск на этот день не продлевается***. (Письмо Минтруда от 17 июня 2020 года № 14-1/В-735, Письмо Роструда от 15 июня 2020 года № ТЗ/3025-6-1, <https://git65.rostrud.ru/news/898698.html>).

**Как привлекать к работе 24 июня 2020 г.?**

Трудовой Кодекс не определяет порядок оплаты в нерабочие дни по Указу Президента. В своих рекомендациях от 26.03.2020, а также в дополнениях к рекомендациям от 27.03.2020 Минтруд предложил оплачивать работу в нерабочие дни в обычном, а не двойном размере. Таким образом, решение о виде оплаты работы 24 июня работодатель принимает самостоятельно.

Необходимо соблюдать порядок, установленный для привлечения к работе в этот день (как в выходной день) — получить письменное согласие работника, издать приказ и иметь веские основания для такого привлечения.

Для всех остальных работников, кто не привлекается работе в этот день, 24 июня будет являться нерабочим днем, за который работникам будет сохранена заработная плата. Издавать дополнительный документ для определения этого дня в качестве нерабочего не требуется, он будет являться таковым в силу Указа Президента РФ No345. По итогу месяца работники получат такую же заработную плату, как если бы полностью отработали месяц.

**Как учитывать этот день в табеле?**

Если сотрудник привлекается к работе 24 июня 2020 года, используйте буквенный код «Я». Если 24 июня сотрудник не работал, можно использовать собственный специальный код (например НОД или ОН).

Итак, ***24 июня является нерабочим днём с сохранением за работниками заработной платы. 24 июня не является выходным днём.***

***24 июня не влияет на продолжительность отпуска и включается в число календарных дней отпуска.***

***Нерабочий день 24 июня 2020 года не уменьшает норму рабочего времени в июне.***

**1 июля 2020г.**

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2020 № 354 «Об определении даты проведения общероссийского голосования по вопросу одобрения изменений в Конституцию Российской Федерации» (далее — Указ Президента РФ No354) днём голосования объявлено 1 июля 2020 года.

Текст Указа Президента РФ № 354 сам по себе не содержит указания на статус 1 июля.

В связи с чем для его определения необходимо обратиться к Закону РФ о поправке к Конституции РФ от 14.03.2020 № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти» (далее — Закон РФ о поправке к Конституции РФ № 1-ФКЗ), на основании которого Президентом РФ и был издан соответствующий Указ.

Так, пункт 5 статьи 2 Закона РФ о поправке к Конституции РФ № 1-ФКЗ, предусматривает, что, если днём общероссийского голосования определён рабочий день, этот день в силу данного Закона является нерабочим днём.

Таким образом ***1 июля***, (изначально будучи рабочим днем) в соответствии с Указом Президента РФ No354 и Законом РФ о поправке к Конституции РФ № 1-ФКЗ ***объявляется нерабочим днем***, с оплатой в соответствии с положениями, установлен-ными [ТК РФ](https://www.glavbukh.ru/npd/edoc/99_901807664_) применительно к оплате за нерабочие (праздничные) дни.

***1 июля 2020 г. оплачивается тем, кто работает в этот день, в двойном размере***, ***а для тех, кто в этот день не работает, оплата труда за июль не снижается.***

Работающим сдельно выплачивается дополнительное вознаграждение, как за работу в другие праздничные дни, в соответствии с локальными нормативными актами. По желанию работника, работающего 1 июля, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа непосредственно в день голосования оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**Если отпуск сотрудника попадает на 1 июля, то
нужно ли его переносить на один день?**

В ст.112 Трудового Кодекса РФ поименованы праздничные дни. День голосования по поправкам в Конституции к праздничным дням не относится, так как в этой норме не поименован. Следовательно, в отношении ***1 июля 2020 года*** положения ст. 120 ТК РФ не применяются, то есть этот день оплачивается как все остальные дни ежегодного отпуска. ***Продлевать на этот день отпуск не нужно***.

**Уменьшать ли норму рабочего времени
по производственному календарю сотрудникам за июль?**

Согласно разъяснениям Минтруда России и Роструда ***1 июля 2020 г. не исключается из нормы рабочего времени***, ***отпуск на этот день не продлевается***. (Письмо Минтруда от 17 июня 2020 года № 14-1/В-735, Письмо Роструда от 15 июня 2020 года № ТЗ/3025-6-1, <https://git65.rostrud.ru/news/898698.html>).

**Как привлекать к работе 1 июля 2020 г.?**

Оплата работникам за этот день осуществляется в соответствии с положениями, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации применительно к оплате за нерабочие (праздничные) дни.

Это специальная норма, означает, что сотрудники, которые получают оклад, получат в июле полную зарплату. Сотрудникам, которые работают сдельно или на часовой тарифной ставке, нужно выплатить дополнительное вознаграждение (ст. 112 ТК). Если производство в организации не позволяет оформить всем сотрудникам нерабочий день, то привлеките их к работе.

Для привлечения к работе 1 июля необходимо соблюдать порядок, установленный для привлечения к работе в выходные дни — получить письменное согласие работника, издать приказ и иметь веские основания для такого привлечения.

Оплатите работу в нерабочий день 1 июля в двойном размере (Федеральный закон от 14.03.2020 № 1-ФКЗ).

Для всех остальных работников, кого работодатель не будет привлекать к работе в этот день, 1 июля будет являться нерабочим днём. Издавать дополнительный документ для определения этого дня в качестве нерабочего не требуется, он будет являться таковым в силу Указа Президента РФ № 354.

**Как учитывать этот день в табеле?**

***Если сотрудник не работал*** ***1 июля*** — в табеле этот день отмечаем кодом «**В**» или «26». Оплата труда за июль снижаться не будет. За этот день нужно начислить зарплату как обычно.

***Если сотрудник работал 1 июля***, то оплатите день в двойном размере — как за нерабочий праздничный день. В табеле укажите код «**РВ**» или «03».

Итак, ***30 июня сокращать*** продолжительность рабочего дня (смены) ***на 1 час не требуется***, поскольку 1 июля не является нерабочим праздничным днем;

— ***1 июля не продлевает ежегодный оплачиваемый отпуск***. ***Этот день включается в дни отпуска***;

— если графиком сменности ***у работника запланирована работа на*** ***1 июля***, корректировать графики сменности сейчас не требуется. По итогу часы работы в ***этот день должны быть оплачены в двойном размере*** в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

**Расчет среднего заработка с учетом нерабочих дней**

Наличие в календарном месяце нерабочих дней – это не основание понижения зарплаты работникам. Норма часов за время нерабочих дней не снижается. Это надо учесть при расчете среднего заработка и годовой нормы рабочего времени.

При любом режиме работы среднюю зарплату работника считают исходя из фактической зарплаты и отработанного времени за 12 месяцев, предшествующих периоду, в котором сохраняют среднюю зарплату (ч.3 ст. 139 ТК РФ).

Как [поясняет *Минтруд*](https://nalog-nalog.ru/oplata_truda/nerabochie-dni-i-srednij-zarabotok-mintrud-protiv/), *при исчислении среднего заработка дни*, объявленные нерабочими, а также фактически начисленные за этот период *суммы, не учитываются* (Письмо [от 18.05.2020 № 14-1/В-585](https://nalog-nalog.ru/away2.php?req=doc&base=LAW&n=353391&dst=100001&date=19.06.2020&demo=1)).

Специалисты *Минпросвещения России* делают вывод, что сохраняемая за объявленные *нерабочие дни,* *заработная плата, учитывается при расчете среднего заработка*, за это время суммы не должны исключаться из расчетного периода при расчете среднего заработка для целей, предусмотренных ТК РФ (Письмо Минпросвещения РФ № ВБ-1107/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 235 от 22.05.2020).

Такие же рекомендации у Роструда. По мнению *Роструда*, нерабочие дни не относят к случаям освобождения работника от работы. Полученная работником *зарплата* за эти дни *должна учитываться при расчете среднего заработка для оплаты отпусков и больничных*. (ннформационный портал Роструда <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/130200>, <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/131994>).

Для расчета отпускных берется [средний дневной заработок](https://nalog-nalog.ru/otpusk_i_vremya_otdyha/srednednevnoj-zarabotok-dlya-rascheta-otpusknyh/) работника за последние 12 месяцев. Сейчас в эти 12 месяцев попадают и нерабочие дни. Брать ли их в расчет отпускных, зависит от того, работал сотрудник или уходил на карантин.

***Если в нерабочие дни человек трудился, в т. ч. на удаленке, исключать их из расчета не нужно.*** То есть посчитать отпускные надо в обычном порядке.

***При расчете среднего заработка из расчетного периода исключают время и начисленные суммы, если работника освободили от работы с сохранением зарплаты*** (п. 5 Положения об особенностях порядка исчисления среднего заработка утв. Постановлением Правительства от 24.12.2007 №922).

Обращаем Ваше внимание, что настоящая информация не является нормативным правовым актом, не влечет изменений правового регулирования отношений в сфере применения налогового и бухгалтерского учета, не содержит норм, влекущих юридические последствия для неопределенного круга лиц, носит информационный характер и не препятствует налогоплательщикам руководствоваться нормами законодательства РФ в понимании, отличающимися от положений настоящей информации.