## В соответствии с Письмом Федеральной службы по труду и занятости Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 апреля 2020 года  0147-03-5 размещаем часто задаваемые вопросы, поступающие на "горячую линию" Роструда, и ответы на них.

·  **Отпуск в период действия Указа**

В соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 и от 02.04.2020
№ 239
с 30 марта по 30 апреля 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Сообщаем, что если работник находится в отпуске в этот период, то отпуск на эти дни не продлевается.

Вместе с тем, в данный период по желанию работника работодатель имеет право предоставить отпуск.

· **Штрафные санкции за невыполнение Указа**

Несоблюдение Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 и от 02.04.2020
№ 239
, в частности, продолжение работы в нерабочие дни, может нарушать как трудовое законодательство, так и уголовное и административное.

В случае принуждения работника организации, не относящейся к категориям, которые должны работать на этой неделе, исполнять трудовые обязанности под угрозой сокращения заработной платы или увольнения - необходимо сообщить в инспекцию труда.

На основании поступающей информации работодателю незамедлительно направляется предостережение о недопущении нарушения, а также проводится проверка трудовой инспекции. В случае подтверждения данных фактов, применяются меры инспекторского реагирования, работодателю выдается предписание с требованием устранить нарушения. Неустранение нарушения чревато штрафом для должностных лиц от 1 до 20 тыс. руб., для индивидуальных предпринимателей от 1 до 5 тыс. руб., для юридических лиц от 30 до 50 тыс. руб.

Права работника восстанавливаются, работодатель привлекается к ответственности.

Сообщить о фактах нарушения можно в инспекцию труда в своем регионе, а также через сервис "Коронавирус: горячая линия" на портале "Онлайнинспекция.рф"

Обращаем внимание, что если сотрудники компании работают удаленно, то в таком случае продолжать трудовую деятельность можно.

· **Можно ли уволить в период действия Указа и как оформлять**

В организациях, на которые распространяется режим нерабочих дней, и работники не работают, оформление прекращения трудовых отношений в этот период также не осуществляется.

Вопросы, связанные с увольнением, решаются индивидуально с учетом необходимости выполнения требований Минздрава России, Роспотребнадзора, органов государственной власти субъектов Российской Федерации по предупреждению эпидемии.

Если речь идет о ликвидации организации, то она сопровождается целым рядом обязательных процедур: начиная от уведомления работников и возвращения трудовых книжек до закрытия юридического лица. Осуществление полного комплекса этих процедур в короткий срок невозможно, поэтому закрытие или ликвидация предприятия в нерабочие дни осуществлена быть не может.

· **Можно ли закрыть предприятие в нерабочие дни, отправить в простой или уволить сотрудников, если предприятие не функционирует в дни, объявленные нерабочими?**

Закрытие - то есть ликвидация предприятия - предполагает принятие работодателем ряда решений и оформления ряда документов. Издается приказ о ликвидации. После этого работники должны быть письменно и персонально уведомлены о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией не позднее, чем за два месяца до увольнения. Однако уведомить о ликвидации можно только находящихся на работе сотрудников. Уведомить сотрудников, которые не работают, невозможно. Таким образом, начать ликвидацию в течение нерабочего месяца невозможно.

В части объявления простоя Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206
и от 02.04.2020
№ 239
определено: за работниками сохраняется зарплата. Простой же означает остановку деятельности с уменьшением заработной платы сотрудника. Однако в нерабочие дни деятельность предприятия не предполагается, поэтому объявить простой, влекущий за собой уменьшение зарплаты, работодатель не может.

В период действия Указа о нерабочих днях для неработающих сотрудников расторжение трудовых договоров возможно только по инициативе работника (по собственному желанию), если работодатель готов принять это заявление (например, отдел кадров работает удаленно), по соглашению сторон, а также в связи с истечением в этот период срочных трудовых договоров.