В соответствии с требованиями Трудового кодекса получение своевременной и в полном объеме заработной платы является одним из ключевых прав работника, а своевременная и в полном размере ее выплата – главной обязанностью работодателя (ст. 21, ст. 22 ТК РФ).

В случае выполнения работником работы никакие внешние факторы – чрезвычайные обстоятельства, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения или эпидемии) и иные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, не должны препятствовать реализации этого права и обязанности.

Если работодатель принял решение перевести всех своих работников или часть из них на дистанционную работу, то он должен учитывать, что на дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Поскольку перевод на дистанционный режим носит вынужденный и временный характер, а специфика оплаты труда в такой ситуации ТК РФ прямо не определена, то при сохранении объема трудовых обязанностей не должен измениться и размер оплаты труда. То есть, если фактически корректируется только место работы, а все остальные условия трудового договора продолжают действовать в прежнем виде, зарплата должна выплачиваться в размере, установленном ранее – в период работы в офисе (с учетом всех ее составляющих – оклада, доплат, надбавок, премий, иных компенсационных и стимулирующих выплат).

Однако по договоренности работника с работодателем условия оплаты труда могут быть скорректированы в дополнительном соглашении к трудовому договору, которым урегулированы условия дистанционной работы.

Соответственно месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за соответствующий период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 133 ТК РФ).

Заместитель прокурора Рыльского района Милонова И.И.