|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
|  C:\Users\Admin\Desktop\Новая папка\2_лого 2020\лого цветной\Profsojuz Digital (1).jpg |  **ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ****КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ** **ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА**Информационный листок №18.**Как оформить привлечение дистанционного работника к сверхурочной работе?** |

 |
| **Возможности**: привлечение к сверхурочной работе дистанционного работника, в трудовом договоре которого установлен определенный режим рабочего времени и времени отдыха, осуществляется на общих основаниях.Эксперт ГИТ в [консультации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=194646&dst=100002&date=20.05.2020) дал разъяснения о сверхурочной работе дистанционных работников. Согласно ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ, дистанционный работник вправе определять самостоятельно режим рабочего времени и времени отдыха, если иное не предусмотрено в трудовом договоре.1. **Рабочее время дистанционных работников не закреплено трудовым договором**

Эксперт ГИТ отмечает, если трудовым договором с таким работником не предусмотрено никаких положений, регламентирующих использование им рабочего времени, то работодателю невозможно квалифицировать те или иные периоды работы как работу в выходной день или сверхурочную работу. Эксперт ГИТ считает, что при самостоятельном установлении режима труда и отдыха работник сам несет ответственность за возможные переработки, поскольку сверхурочная работа всегда должна выполняться не только за пределами нормы рабочего времени, но и по прямому указанию работодателя (ст. 99 ТК РФ). Если инициативы работодателя не было, то не было и факта привлечения к сверхурочной работе.1. **Рабочее время дистанционных работников закреплено трудовым договором**

Если в трудовом договоре дистанционного работника установлен определенный режим рабочего времени и времени отдыха, то привлечение его к сверхурочной работе осуществляется на общих основаниях. Оформить привлечение к сверхурочной работе дистанционного работника можно путем обмена электронными документами. В табеле учета рабочего времени эксперт ГИТ рекомендует сверхурочную работу отмечать буквенным кодом (С) или цифровым кодом (04) с указанием количества времени, отработанного сверхурочно. При этом, по мнению эксперта ГИТ, в табеле учета рабочего времени можно отмечать только отклонения от нормы. Согласно ст. 91 ТК РФ, которая распространяется в том числе на дистанционных работников (если в трудовом договоре не указано иное), работник должен отрабатывать общеустановленную норму рабочего времени - 40 часов в неделю. При отсутствии подобных периодов подразумевается, что работник отработал установленную для него норму рабочего времени. |
| **Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ** **Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru****Калуга, июнь, 2020** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
|  C:\Users\Admin\Desktop\Новая папка\2_лого 2020\лого цветной\Profsojuz Digital (1).jpg |  **ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ****КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ** **ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА**Информационный листок №19.КС РФ разъяснил, когда может быть заключен срочный трудовой договор для выполнения заведомо определенной работы |

 |
| **Риски**: срок действия гражданско-правовых договоров работодателя о выполнении работ или оказании услуг с третьими лицами не может служить основанием для заключения с работником срочного трудового договора для выполнения этих работ (оказания услуг).В Постановлении от 19.05.2020 N25-П КС РФ рассмотрел дело о проверке конституционности абз.8 ч.1 ст.59 ТК РФ, согласно которому срочный трудовой договор заключается с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой.Работодатель на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ  расторг с гражданином срочный трудовой договор, который ранее ежегодно перезаключался между сторонами на новый срок (1 год). Работник обратился в суд с требованием о восстановлении на работе и признании трудового договора бессрочным.Однако суды встали на сторону работодателя и отказались признать трудовые отношения постоянными. В качестве обоснования данной позиции суды указывали, что ежегодное заключение с работником срочного трудового договора было обусловлено тем, что выполняемая работа была ограничена сроком действия гражданско-правового договора об оказании услуг, заключенного между работодателем и заказчиком услуг.Работник обратился в КС РФ с целью признания абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ не соответствующим Конституции РФ, поскольку данная норма позволяет работодателю многократно заключать с работниками срочные трудовые договоры на выполнение одной и той же работы в целях обеспечения исполнения своих обязательств по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг.КС РФ, рассматривая данное дело, [указал](http://static.consultant.ru/obj/file/doc/ks_200520.pdf), что:- увязывание срока трудового договора со сроком действия заключенного работодателем с третьим лицом гражданско-правового договора возмездного оказания услуг – означает, что работник должен разделять с работодателем риски в его экономической деятельности, а это приводит к искажению существа трудовых отношений и нарушению баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя;- заключение срочного трудового договора в соответствии с абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ будет правомерным лишь при условии, что работа, для выполнения которой заключается соответствующий трудовой договор, объективно носит конечный, и в этом смысле – срочный, характер, что, в свою очередь, исключает возможность продолжения трудовых отношений между сторонами данного договора после завершения указанной работы.Вместе с тем, КС РФ признал абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ - не противоречащим Конституции РФ, и **определил конституционно-правовой** **смысл** **указанной нормы**, который является общеобязательным и исключает любое иное его истолкование в правоприменительной практике:абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ - не предполагает заключения с работником срочного трудового договора в целях обеспечения исполнения обязательств работодателя по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, а также последующего увольнения работника в связи с истечением срока трудового договора, если срочный характер трудовых отношений обусловлен исключительно ограниченным сроком действия указанных гражданско-правовых договоров.Иными словами, из ограниченного срока действия договоров оказания услуг, заключенных работодателем с заказчиками услуг - не вытекает срочный характер работы сотрудников, участвующих в предоставлении таких услуг. |
| **Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ** **Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru****Калуга, июнь, 2020** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
|  C:\Users\Admin\Desktop\Новая папка\2_лого 2020\лого цветной\Profsojuz Digital (1).jpg |  **ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ****КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ** **ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА**Информационный листок №20.**Включаются ли в стаж для ежегодного оплачиваемого отпуска нерабочие дни с сохранением заработной платы, установленные Президентом?**  |

 |
|

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Возможности: период нерабочих дней, установленный Президентом РФ, включается в отпускной стаж.****Перечень периодов времени, которые включаются и не включаются в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, содержится в** **ст. 121** **ТК РФ. Нерабочие дни с сохранением заработной платы, установленные Президентом (а именно периоды с** **30 марта по 4 апреля****, с** **4 по 30 апреля** **и с** **6 по 8 мая** **2020 года) ни в включаемых, ни в исключаемых периодах прямо не поименованы.****При этом отметим следующее.** * **На ряд организаций нерабочие дни, установленные Президентом, не распространяются. Они прямо поименованы в Указах Президента. Подробнее смотрите** **Готовое решение: Какие организации вправе продолжить свою работу в условиях действующих ограничений, связанных с распространением коронавируса (COVID-19)** **в СПС КонсультантПлюс**
* **Главы регионов также с 4 апреля 2020 года могут определять перечень организаций и ИП, которые с учетом санитарно-эпидемиологической обстановки вправе продолжать работу.**

**Если деятельность работодателя прямо не поименована в Указах Президента (от 25.03.2020** **N 206****, от 02.04.2020** **N 239****, от 28.04.2020** **N 294****), то для работников может применяться режим нерабочих дней с сохранением заработной платы. Причем, как для всех сотрудников, если деятельность организации полностью приостановлена, так и для отдельных работников, которых невозможно привлечь к работе с учетом действующих ограничений.** **Поэтому в период нерабочих дней, установленных Президентом, сотрудники могут работать (в том числе дистанционно), находиться на больничном, в отпуске по уходу за ребенком, в ежегодном оплачиваемом отпуске или отпуске без сохранения заработной платы, и даже в простое, либо в режиме нерабочих дней.****О том, как деятельность компании может быть организована в период эпидемии новой коронавирусной инфекции читайте в** **Готовом решении: Как работодателю организовать работу в неблагоприятной эпидемиологической ситуации (изоляции из-за коронавируса COVID-19)** **в СПС КонсультантПлюс.****Также отметим, что перечень периодов, включаемых в стаж для отпуска, является "полуоткрытым". Так, в** **ч. 1 ст. 121** **ТК РФ приведен конкретный перечень периодов, включаемых в стаж, при этом указано, что в отпускной стаж включаются и другие периоды времени, когда за работником в соответствии с ТК РФ или иными нормативными правовыми актами сохранялось место работы. Кроме этого, в отпускной стаж возможно включение периодов времени, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) в случаях, установленных в коллективном или трудовом договоре, соглашениях, локальных нормативных актах. Следовательно, работодатель вправе самостоятельно определить такие ситуации и расширить определенный законом перечень периодов отпускного стажа.** **Таким образом, возможны следующие варианты в периоды с** **30 марта по 4 апреля****, с** **4 по 30 апреля** **и с** **6 по 8 мая** **2020 года**

|  |  |
| --- | --- |
| **Включаем в стаж время** | **Исключаем из стажа время** |
| 1. Фактической работы по трудовому договору.2. Когда за работником сохранялось место работы (должность), хотя он фактически не работал, в т.ч.:- ежегодный оплачиваемый отпуск;- нерабочие праздничные дни;- выходные дни и другие дни отдыха, предоставляемые работнику (например, как донору);- отпуска без сохранения заработной платы, но не более 14 календарных дней в течение рабочего года;- отпуска по беременности и родам;- военные сборы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", ст. 170 ТК РФ);- дни вызова в качестве свидетеля, эксперта, переводчика, присяжного заседателя;- период временной нетрудоспособности;- иные периоды в соответствии с законом, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, трудовым договором. 3. Вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе.4. Отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине (т.е. по вине работодателя или по независящим от сторон обстоятельствам).5. Работы на условиях неполного рабочего дня в отпуске по уходу за ребенком | 1. Отсутствия работника на работе без уважительных причин, в т.ч.:- прогулы;- отстранение от работы в порядке ст. 76 ТК РФ (состояние опьянения, не пройден инструктаж по технике безопасности и т.п.).2. Отпусков по уходу за ребенкомдо достижения установленного законом возраста.3. Отпусков без сохранения заработной платы начиная с 15-го календарного дня.4. Отпуска с последующим увольнением (Письмо Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1) |

**На заметку: при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если работник освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы (****п. 5** **Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922).** |

 |
| **Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ** **Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru****Калуга, июнь, 2020** |