

Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за июнь 2020 года

01.07.2020

«Аналитические обзоры по актуальным вопросам, поступившим от работников и работодателей, составляются на основании вопросов, поступающих в онлайн раздел «Дежурный инспектор».

В обзор включаются:

- вопросы, наиболее часто поступающие от пользователей в соответствующем месяце в связи с изменением законодательства или нормативных правовых актов в области регулирования трудовых отношений, а также возникновением определенных ситуаций политического и/или экономического характера, влияющих или могущих повлиять на определенные предметные области трудовых отношений;
- вопросы, трактовка трудового законодательства по ответам на которые может носить неоднозначный характер в силу пробелов, противоречий, неточностей формулировок законодательства.

Период: 01.06.2020 по 30.06.2020

Порядок оформления приема на работу

Вопрос № 1:

Возможен ли прием на работу (либо как основного сотрудника, либо по внешнему совместительству) на полную ставку сотрудника другой организации, которая находится в простое?

Ответ:

Принять работника на основную работу будет невозможно, поскольку нормами действующего законодательства не предусмотрено наличие у работника двух основных работ.

Принять работника на работу по совместительству на полную ставку некорректно, поскольку продолжительность работы по совместительству в течение одного месяца (другого учетного периода) не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для работника.

Факт того, что работник находится в простое, в данном случае значения не имеет.

Правовое обоснование:

Согласно ст. 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по

совместительству, установленные частью первой настоящей статьи, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с частями второй или четвертой статьи 73 ТК РФ.

Условия трудового договора

Вопрос № 2:

Руководитель организации работает на 0,75 ставки. В каком размере должна быть установлена доплата заменяющему его работнику – в процентах от полного оклада или фактического (т.е. 0,75 ставки)? Как прописать соответствующее условие в дополнительном соглашении?

Ответ:

Нормами действующего законодательства не установлен размер доплаты, которая должна быть выплачена работнику за исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника. Размер доплаты в таком случае может быть любым и определяться по соглашению между работником и работодателем. В дополнительном соглашении к трудовому договору о поручении работнику дополнительной работы в виде исполнения обязанностей временно отсутствующего сотрудника должен быть указан конкретный размер полагающейся ему надбавки.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) (ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ).

В соответствии со ст. 151 ТК РФ при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

Увольнение по собственному желанию работника

Вопрос № 3:

Как получить компенсацию за неиспользованные дополнительные выходные за работу в выходные и праздничные дни при увольнении?

Ответ:

Нормами действующего законодательства не предусмотрена выплата компенсации работнику за неиспользованные дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, поскольку такие дни оплате не подлежат.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 4 ст. 153 ТК РФ по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Обучение и инструктаж в области охраны труда

Вопрос № 4:

Надо ли проводить для дистанционных работников обучение по охране труда и оказанию первой помощи, если они относятся к категории специалистов (например, бухгалтер) и не являются руководящими сотрудниками? **Ответ:** На дистанционных работников и их работодателей распространяются все положения Трудового кодекса РФ, регулирующие охрану труда.

Дистанционного работника, как любого другого работника, необходимо обучить безопасным способам ведения работы на производственном оборудовании. С ним нужно провести, в том числе и вводный инструктаж. Дату и факт проведения инструктажа нужно зафиксировать в специальном журнале.

Порядок проведения инструктажа для дистанционного работника действующим законодательством не урегулирован, в связи с чем работодатель может разработать локальный нормативный акт по проведению инструктажа, в котором предусмотреть, порядок проведения инструктажа дистанционных работников, в том числе вводного, путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 2 ст. 225 ТК РФ для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Согласно п. 2.1.1 «Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (утв. Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 №1/29) для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда.

В соответствии с п. 2.1.4 вышеуказанного Порядка первичный инструктаж на рабочем месте проводится до начала самостоятельной работы:

- со всеми вновь принятыми в организацию работниками, включая работников, выполняющих работу на условиях трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ, в свободное от основной работы время (совместители), а также на дому (надомники) с использованием материалов инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет;
- с работниками организации, переведенными в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работниками, которым поручается выполнение новой для них работы;
- с командированными работниками сторонних организаций, обучающимися образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящими производственную практику (практические занятия), и другими лицами, участвующими в производственной деятельности организации.

Согласно п. 2.1.3 вышеуказанного Порядка проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей (в установленных случаях - в наряде-допуске на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

Прочие вопросы

Вопрос № 5:

В организации планируется реорганизация путем преобразования с 01.07.2020, о чем все работники были своевременно уведомлены. Однако согласно Указу Президента РФ от 01.06.2020 № 354 этот день объявлен днём голосования и является нерабочим днем, и реорганизация в этот день не состоится. Правомерен ли перенос даты реорганизации без нового уведомления работников о смене сроков?

Ответ:

При реорганизации юридического лица работодателю необходимо издать приказ о реорганизации, уведомить работников о реорганизации, заключить с ними дополнительные соглашения к трудовым договорам об изменении сведений о работодателе и внести соответствующую запись в трудовые книжки.

Форма и сроки уведомления работника о реорганизации работодателя трудовым законодательством не установлены. Поэтому работодатель вправе установить срок любой продолжительности.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 5 ст. 75 Трудового кодекса РФ изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.

Вопрос № 6:

Правомерно ли привлечение дистанционных работников к работе 24.06.2020 и 01.07.2020, объявленных оплачиваемыми нерабочими днями?

Ответ:

24.06.2020 и 01.07.2020 объявлены нерабочими днями. Работодатель не должен привлекать работников к работе в указанные дни. Исключений для работников, работающих дистанционно, не предусмотрено.

Правовое обоснование:

Пунктом 3 Указа Президента РФ от 29 мая 2020 г. № 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.» 24 июня 2020 г. объявлено нерабочим днем с сохранением за работниками заработной платы.

В соответствии с ч. 5 ст. 2 Закона РФ о поправке к Конституции РФ от 14.03.2020 № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти» если днем общероссийского голосования определен рабочий день, этот день в силу настоящего Закона является нерабочим днем. Оплата работникам за этот день осуществляется в соответствии с положениями, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации применительно к оплате за нерабочие (праздничные) дни.

Пунктом 1 Указа Президента Российской Федерации от 1 июня 2020 г. № 354 «Об определении даты проведения общероссийского голосования по вопросу одобрения изменений в Конституцию Российской Федерации» определено 1 июля 2020 г. в качестве даты проведения общероссийского голосования по вопросу одобрения изменений в Конституцию Российской Федерации, предусмотренных статьей 1 Закона Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти», учитывая при этом складывающуюся санитарно-эпидемиологическую обстановку и необходимость обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19).