Уважаемые члены Профсоюза!

В настоящее время во многих организациях злободневным является вопрос работы в выходные и праздничные дни. Данную тему мы поднимали и в более ранних выпусках Вестника. Однако анализируя обращения в адрес Всероссийского Электропрофсоюза, отмечаем, что спрос на освещение данной темы невероятно высок.

В данном обзоре мы хотим не только сделать правовой обзор посвящённый правовому регулированию рабочего времени, но и подсказать членам Профсоюза современный **инструмент для получения правовой помощи**.

* ***Кратко об изменениях в трудовом законодательстве…***

1. **Вступил в силу новый производственный календарь**

Правительство РФ утвердило новый производственный календарь на 2020 год (постановление от 10.07.2019 № 875). Всего в 2020 году из 366 календарных дней будет 248 рабочих, 118 выходных и праздничных.

1. **Утвердят законом электронные заявления для работников**

Законодатели разрешат обмен электронными заявлениями между работниками и работодателем и прочими документами, необходимыми, чтобы заключить трудовой договор ([законопроект № 736455-7](https://sozd.duma.gov.ru/bill/736455-7) ). В Трудовой кодекс добавят статьи 15.1 – 15.3.

В настоящее время заявления в электронном виде разрешается принимать только от дистанционных работников. На документах от остальных сотрудников необходима «живая подпись», иначе суд может признать заявление недействительным.

1. **Изменятся в ТК РФ в 2020 году сроки выплаты отпускных**

По новым правилам выдавать отпускные работникам нужно будет не позднее чем за три рабочих дня до начала отпуска. Правительство вносит изменения в часть 9 статьи 136 Трудового кодекса.

Например, работник собирается в отпуск с понедельника следующей недели. Значит, выплатить ему отпускные необходимо не позднее вторника текущей недели.

1. **Введут новые штрафы за переработки водителей**

Если ваши водители не будут делать перерывы на отдых во время пути, компании грозят штрафы от 20 до 50 тыс. руб., а директору – от 7 до 10 тыс. руб. (Федеральный закон от 26.07.2019 № 216-ФЗ). Законодатели внесли поправки в статью 11.23 КоАП.

Сейчас за нарушение режима труда и отдыха штрафуют только водителей. А компании в подобных случаях получают предупреждения или штрафы за нарушение трудового законодательства.

1. **Изменится процедура спецоценки**

Результаты спецоценки будут действительны, только если специализированная организация, в которую вы обратитесь, до начала работ внесёт в государственную систему учёта информацию о спецоценке и присвоит ей уникальный.

Оценщики должны будут зарегистрировать запланированную работу в течение пяти рабочей дней, как заключили договор. Срок действия спецоценки будет считаться со дня, когда внесли сведения.

* ***Тема обзора*** − ***сверхурочная работа, работа в праздничный и выходной день***

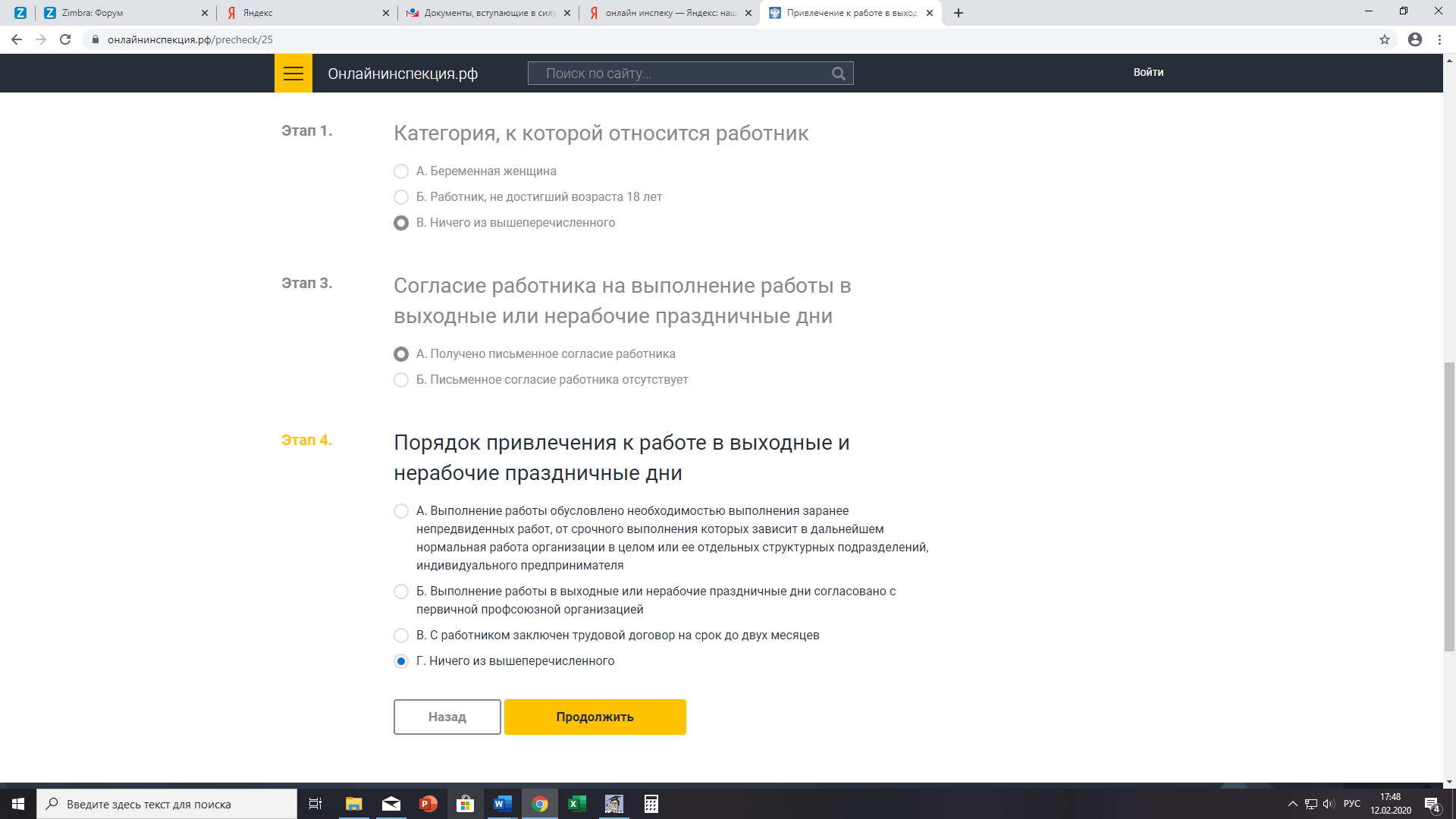
В любое время при возникновении проблемы в трудовом законодательстве вы можете обратиться на сайт «Онлайн- инспекция, РФ», курируемый Федеральной службой по труду и занятости (Роструд). Данный информационный ресурс имеет свод вопросов и ответов на них, у пользователя есть возможность задать свой насущный вопрос связанный с реализацией «…права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации..»( статья 37 Конституции РФ).

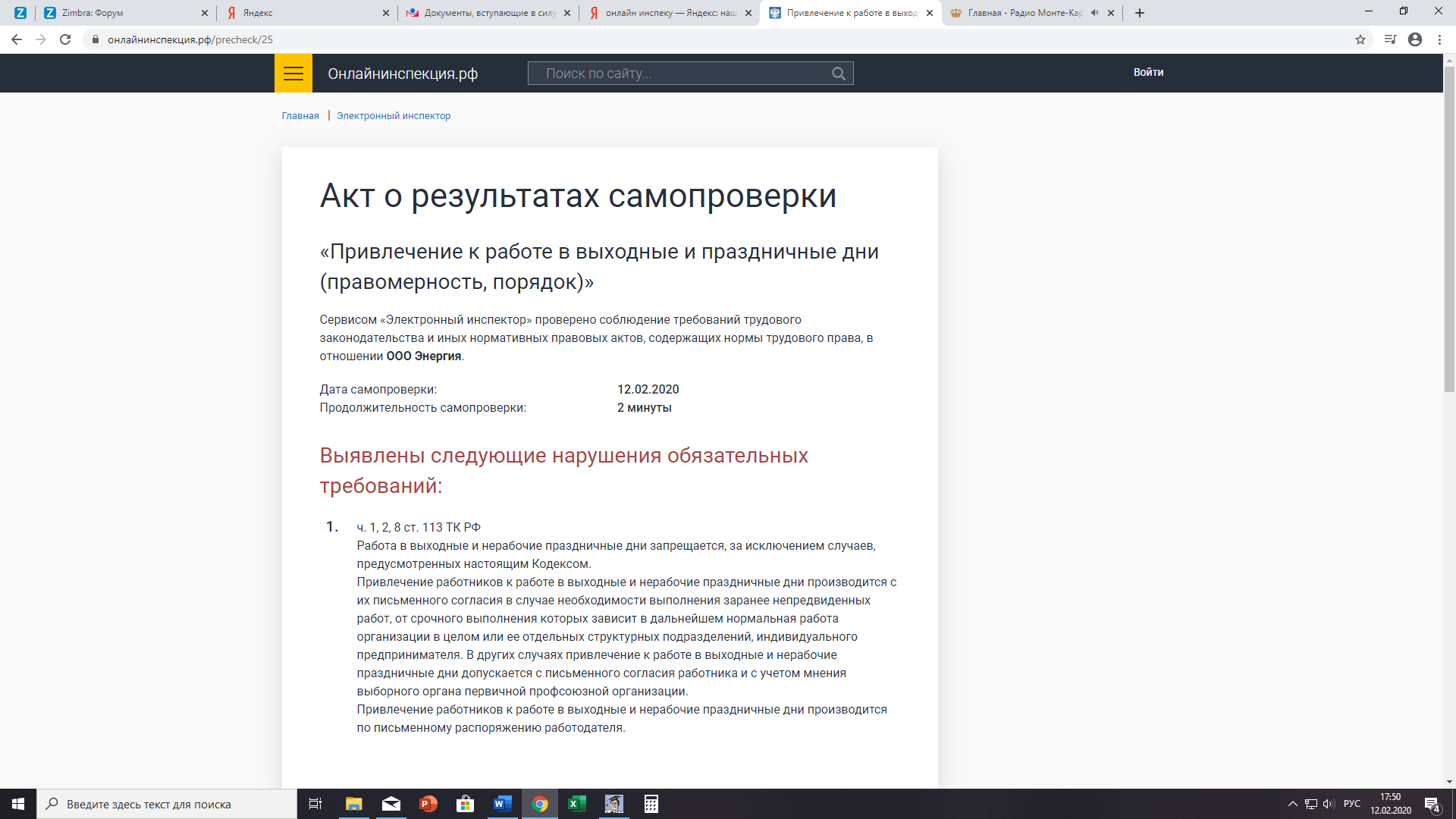
Представляет интерес системы тестирования на ресурсе по различным темам соблюдения трудового законодательства.

Проверочный лист «Привлечение к работе в выходные и праздничные дни (правомерность, порядок)»

Примеры прохождения тестирования приведены на рис.1 и 2.

**Рис. 1 Этап проверки согласования работы в выходной день с профсоюзной организацией**





**Рис. 2 Акт о результатах проверки при привлечении к работе в выходной день**

* ***Актуальные ответы по соблюдению трудового законодательства- привлечение к работе в выходной день***

*Вопрос: Работнику,* ***по его желанию****, работа сверхурочно будет компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха, а оплата труда произведена в одинарном размере. Как произвести оплату этого дополнительного дня отдыха?*

Нормами действующего законодательства не установлен порядок оплаты времени отдыха, предоставляемого за сверхурочную работу. Такой порядок обычно устанавливается трудовым договором, коллективным договором и/или локальным нормативным актом организации. Если порядок оплаты вышеуказанными документами не установлен, то, по нашему мнению, дополнительное время отдыха, предоставляемое за сверхурочную работу, не оплачивается по аналогии с дополнительным днём отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день.

**Правовое обоснование:**

Согласно ч. 1 ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.  
В соответствии с 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.

*Вопрос: Подскажите, пожалуйста, можно ли работника, которому установлен ненормированный рабочий день, иногда привлекать к работе в выходной день. Можно ли такому работнику не выплачивать двойную зарплату за работу в выходной день?*

**Ответ:**

Работники, которым установлен ненормированный рабочий день, могут привлекаться к работе в выходной день с соблюдением требований трудового законодательства. Их привлечение к работе в их выходные и нерабочие праздничные дни должно осуществляться с применением положений ст. 113 и ст. 153 ТК РФ.

**Правовое обоснование:**

Согласно ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работник может привлекаться к выполнению своих трудовых функций как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания рабочего дня (смены).

Статья 113 ТК РФ устанавливает общее правило о запрете работы в выходные и нерабочие праздничные дни и исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Согласно ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Согласно статье 153 ТК РФ оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

*Вопрос :Как оплачиваются дни нахождения в командировке в выходной или нерабочий праздничный день?*

Если работник находился в командировке в свой выходной день, но при этом в этот день не работал, то работодатель обязан оплатить ему за такой выходной день только суточные.

Если работник, находясь в командировке, в свой выходной день работал, то работодатель выплачивает ему за этот день:

- суточные и

- (по выбору работника) либо производит оплату не менее чем в двойном размере, либо производит оплату в одинарном размере с предоставлением неоплачиваемого дополнительного выходного дня.

**Правовое обоснование**

Согласно статье 166 ТК РФ особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в [порядке](consultantplus://offline/ref=67AB168BDA4413072902F0749DA6EB171C502B9E82D45123D16AECE76F0BC68141FD3E50C70D1F19I8U0I), определяемом Правительством Российской Федерации.

Статья 167 ТК РФ устанавливает, что при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Согласно Положению об особенностях направления работников в служебные командировки, утверждённому постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 N 749:

- оплата труда работника в случае привлечения его к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым [законодательством](consultantplus://offline/ref=D79BDEA36C1922BFACBEB71C682CD006789E4D46C8BCD7CA0C38C6DFC50947E1B295D1F64B681BH) Российской Федерации (п.5),

- средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации (п.9),

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути (п.11).

Статья 153 ТК РФ определяет, что работа в выходной или [нерабочий праздничный день](consultantplus://offline/ref=070D497AA6A850D52BD5C394288083ED92CF42752A10E590A7427453F48861AAC354A9E66907187F3DoCI) оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

***Роструд разъяснил правила диспансеризации при сменном режиме работы***

***Обратите внимание:****график сменности нужно довести до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие (*[*ст. 103 ТК*](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA00MHI2O5/)*).*

Для диспансеризации сотрудника освобождают от работы на один день. При сменном режиме часы смены, которые приходятся на следующий день, нужно отработать **(**

Сотрудники имеют право на освобождение от работы на один день один раз в три года, чтобы пройти диспансеризацию. При этом за ними сохраняется должность и средний заработок ([ч. 1 ст. 185.1 ТК](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA00MAG2N0/)). Роструд полагает, что освободить от работы и оплатить рабочие часы нужно только на день, в который сотрудник проходит диспансеризацию. При сменном режиме работы рабочие часы, которые переходят на следующий день, сотрудник должен отработать.

[ТК](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/) не регулирует порядок освобождения от работы для диспансеризации при сменном труде. Поэтому соответствующий порядок целесообразно закрепить в ЛНА. Для прохождения диспансеризации работник должен написать заявление. При этом он не вправе выбрать день диспансеризации в одностороннем порядке, дату освобождения от работы нужно согласовать с работодателем.

Напомним, что предпенсионеры и пенсионеры по возрасту имеют право на два оплачиваемых дня освобождения от работы один раз в год, чтобы пройти диспансеризацию.

**(Источник Обзор актуальных вопросов на сайте «онлайнинспекция.рф»).**