

**Актуальные вопросы трудового законодательства**

**подготовка к сдаче формы СЗВ-ТД**

**ЯНВАРЬ 2020**

**Белова Елена Алексеевна**

## Актуальные вопросы трудового законодательства

- 1.Новый ежемесячный отчет в ПФР “Сведения о трудовой деятельности” СЗВ-ТД с 01.01.2020, особенности его заполнения и сроки сдачи, новая редакция проекта формы содержит кардинальные изменения по сравнению с предыдущей редакцией.
- 2.Новый классификатор вида мероприятий для заполнения формы СЗВ-ТД
- 3.Новая графа «Вид поручаемой работы» в форме СЗВ-ТД, проблемы ее заполнения и способы их решения, особенности подготовки данных за январь 2020 года.
- 4.Изменения в Правила режима труда и отдыха для водителей – правила разделения рабочего дня на части, длительность перерывов и т.д.
- 5.Перенос выходных в 2020 году
- 6.Неиспользованные отпуска: статья 127 ТК РФ и 132 Конвенция МОТ – ситуация изменилась в пользу работников – Постановление КС РФ от 25.10.2018 №38-П и как его применять на практике.
- 7.Сокращение внутреннего совместителя – надо ли выплачивать средний заработок?
- 8.Сверхурочная работа: особенности привлечения к сверхурочной работе, инициатива работника или работодателя – как это влияет на признание работы сверхурочной.
- 9.Сверхурочная работа и ненормированный рабочий день – ключевые отличия
- 10.Оплата сверхурочной работы, в т.ч. при суммированном учете рабочего времени
- 11.Оплата работы в ночное время
- 12.Способы замещения временно отсутствующего работника.
- 13.Отличия расширения зон обслуживания от увеличения объема работ.
- 14.Доплата за совмещение профессий (должностей) – важные разъяснения Минтруда, Роструда и судебная практика (Постановление КС РФ)
- 15.Регулирование труда сотрудников, работающих по совместительству.
- 16.Отличия совместительства от совмещения.

# Новая отчетность в ПФР (форма СЗВ-ТД) с 01.01.2020 (проект)

<https://regulation.gov.ru/projects#npa=97855>

Приложение 1  
УТВЕРЖДЕНА  
постановлением Правления ПФР  
от \_\_\_\_ № \_\_\_\_

Форма СЗВ-ТД

## Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица

### Сведения о страхователе:

Регистрационный номер в ПФР \_\_\_\_\_

Работодатель (наименование) \_\_\_\_\_

ИНН \_\_\_\_\_

КПП \_\_\_\_\_

СНИЛС \_\_\_\_\_

Фамилия \_\_\_\_\_

Имя \_\_\_\_\_

Отчество \_\_\_\_\_

Подано заявление о продолжении ведения трудовой книжки

\_\_\_\_\_

Признак отмены

Подано заявление о представлении сведений о трудовой деятельности

\_\_\_\_\_

Признак отмены

Отчетный период: \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ год

(01 – январь, 02 – февраль, 03 – март, 04 – апрель, 05 – май, 06 – июнь, 07 – июль, 08 – август, 09 – сентябрь, 10 – октябрь, 11 – ноябрь, 12 – декабрь)

№№ п/п	Признак отмены мероприятия	Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица							
		Дата (число, месяц, год) приема, перевода, увольнения	Вид мероприятия (прием, перевод, увольнение)	Наименование			Основание		
				Должность, профессия, специальность, квалификация, структурное подразделение	Вид поручаемой работы	Статья, пункт Трудового кодекса РФ, федерального закона, причины при увольнении	Наименование документа	Дата	Номер документа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Наименование должности руководителя

(Подпись)

(Ф.И.О.)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ г.  
(дата)

## Новая отчетность в ПФР (форма СЗВ-ТД) с 01.01.2020

1.1. Форма «Сведения о трудовой деятельности **зарегистрированного лица (СЗВ-ТД)**» (далее – форма СЗВ-ТД) формируется на основании приказов (распоряжений), иных решений или других документов кадрового учета страхователя и содержит сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица.

1.2. **Форма СЗВ-ТД** заполняется и представляется страхователями в территориальный орган ПФР на всех работающих зарегистрированных лиц (включая лиц, работающих по совместительству, на дистанционной работе), с которыми заключены или прекращены трудовые (служебные) отношения в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами, в отношении которых произведены другие кадровые изменения (в том числе, перевод на другую постоянную работу, установление второй и последующей профессии или иной квалификации, отмена ранее произведенных мероприятий и другие), а также в случаях подачи зарегистрированным лицом заявления о продолжении ведения страхователем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 ТК РФ либо о предоставлении страхователем ему сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66<sup>1</sup> ТК РФ (далее – кадровые мероприятия, заявление о продолжении ведения трудовой книжки, заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности соответственно).

## **Новая отчетность в ПФР (форма СЗВ-ТД) с 01.01.2020**

1.3. Форма СЗВ-ТД представляется начиная с 1 января 2020 года, ежемесячно, не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, **в котором проведены кадровые мероприятия или подано заявление о продолжении ведения трудовой книжки либо о представлении сведений о трудовой деятельности.**

1.4. При представлении формы СЗВ-ТД впервые в отношении зарегистрированного лица, **страхователь одновременно представляет сведения о его трудовой деятельности по состоянию на 1 января 2020 года.**

В случае отсутствия в течение 2020 года у зарегистрированного лица кадровых мероприятий или заявление о продолжении ведения трудовой книжки либо о представлении сведений о трудовой деятельности не подано, сведения о трудовой деятельности по состоянию на 1 января 2020 года на данное зарегистрированное лицо представляются не позднее 15 февраля 2021 года.

1.5. Начиная с 1 января 2021 года, в случаях заключения (расторжения) **трудовых договоров (служебных контрактов) форма СЗВ-ТД представляется не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа (распоряжения), иных решений или документов, подтверждающих оформление (прекращение) трудовых отношений.**

## Новая отчетность в ПФР (форма СЗВ-ТД) с 01.01.2020

2.1.2. В поле «Работодатель (наименование)» указывается наименование организации в соответствии с учредительными документами (допускается наименование в латинской транскрипции), наименование отделения иностранной организации, осуществляющей деятельность на территории Российской Федерации, обособленного подразделения.

При представлении сведений **ИП**, адвокатом, нотариусом, занимающимся частной практикой, главой крестьянского (фермерского) хозяйства, **указывается его фамилия, имя, отчество (полностью, без сокращений)** в соответствии с документом, удостоверяющим личность.

2.1.3. В поле «ИНН», состоящем из 12 знакомест, показатель ИНН плательщика, имеющий десять знаков, записывается в первых десяти знаках, **в двух последних ставится прочерк.**

## **Новая отчетность в ПФР (форма СЗВ-ТД) с 01.01.2020**

2.5.1. При представлении сведений о подаче зарегистрированным лицом заявления о продолжении ведения трудовой книжки, в строке «Подано заявление о продолжении ведения трудовой книжки» должна быть заполнена дата подачи заявления в формате ДД.ММ.ГГГГ.

2.5.2. При необходимости представления **корректирующей даты подачи зарегистрированным лицом заявления** о продолжении ведения трудовой книжки, представляется **новая форма СЗВ-ТД** и в строке «Подано заявление о продолжении ведения трудовой книжки» **заполняется новая дата подачи заявления.**

2.5.3. **Для отмены сведений** о подаче заявления о продолжении трудовой книжки, в строке «Подано заявление о продолжении ведения трудовой книжки» указывается ранее указанная дата и **в поле «Признак отмены» проставляется знак «X».**

2.5.4. Сведения о подаче заявления о представлении сведений о трудовой деятельности представляются в порядке, определенном в пунктах 2.5.1 - 2.5.3 настоящего Порядка.

2.6.1. В графе «**Дата (число, месяц, год) приема, перевода, увольнения**» указывается **дата кадрового мероприятия** в формате ДД.ММ.ГГГГ.

## Новая отчетность в ПФР (форма СЗВ-ТД) с 01.01.2020

2.6.2. В графе «**Вид мероприятия** (прием, перевод, увольнение)» указывается наименование кадрового мероприятия в соответствии с **Классификатором вида мероприятий** (Приложение 1 к настоящему Порядку).

### Классификатор вида мероприятий

Код	Наименование мероприятия	Полное наименование вида мероприятий
1	ПРИЕМ	Прием на работу (службу)
2	ПЕРЕВОД	Перевод на другую работу
3	УВОЛЬНЕНИЕ	Увольнение с работы
4	ПЕРЕИМЕНОВАНИЕ	Изменение наименования страхователя
5	ОБУЧЕНИЕ	Прохождение обучения во время работы (курсы повышения квалификации, переквалификации и подготовки кадров)
6	УСТАНОВЛЕНИЕ (ПРИСВОЕНИЕ)	Установление (присвоение) работнику второй и последующей профессии, специальности или иной квалификации заполняется с указанием разрядов, классов или иных категорий этих профессий, специальностей или уровней квалификации (класс, категория, классный чин и т.п.)
7	ЗАПРЕТ ЗАНИМАТЬ ДОЛЖНОСТЬ (ВИД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ)	Лишение права в соответствии с приговором суда занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью



## Новая отчетность в ПФР (форма СЗВ-ТД) с 01.01.2020

2.6.3. При заполнении подраздела «**Наименование**»:

В графе «**Должность, профессия, специальность, квалификация, структурное подразделение**» указывается наименование должности (работы), специальности, профессии с указанием квалификации и наименование структурного подразделения (если условие о работе в конкретном структурном подразделении включено в трудовой договор).

**Записи о наименовании должности (работы), специальности, профессии с указанием квалификации заполняются в соответствии со штатным расписанием работодателя.**

В случае, если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним **должны соответствовать наименованиям и требованиям, предусмотренным соответствующими квалификационными справочниками или соответствующим положениям профессиональных стандартов или реестров соответствующих должностей.**

## Новая отчетность в ПФР (форма СЗВ-ТД) с 01.01.2020

### 2.6.3. При заполнении подраздела «Наименование»:

Например, для зарегистрированных лиц, принятых (назначенных) на должность федеральной государственной гражданской службы наименование должности указывается в соответствии с реестром должностей федеральной государственной гражданской службы, утвержденным Указом Президента РФ от 31 декабря 2005 г. № 1574.

**Установление работнику второй и последующей профессии, специальности или иной квалификации** заполняется с указанием разрядов, классов или иных категорий этих профессий, специальностей или уровней квалификации.

В графе «**Вид поручаемой работы**» указывается **кодированное обозначение занятия, соответствующее занимаемой должности** (профессии), виду трудовой деятельности, осуществляемой на рабочем месте при исполнении трудовых функций (работ, обязанностей), **состоящее из пяти цифровых знаков в формате «XXXX X»** (где первые 4 знака – код занятий, пятый знак – контрольное число) **в соответствии со справочником «ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий»** (принят и введен в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 12.12.2014 № 2020-ст).

## **Новая отчетность в ПФР (форма СЗВ-ТД) с 01.01.2020**

### **"ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий" (введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 N 2020-ст)**

В ОКЗ используется иерархический метод классификации и последовательный метод кодирования. Код группировок занятий состоит из одного, двух, трех или четырех цифровых знаков, которые соответственно относятся к основной группе, подгруппе, малой группе и начальной группе.

#### **В классификаторе приняты следующие основные группы:**

- 1 Руководители
- 2 Специалисты высшего уровня квалификации
- 3 Специалисты среднего уровня квалификации
- 4 Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием
- 5 Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности
- 6 Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства
- 7 Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий
- 8 Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители
- 9 Неквалифицированные рабочие
- 0 Военнослужащие.

# Новая отчетность в ПФР (форма СЗВ-ТД) с 01.01.2020

Приказ Минтруда России от 21.02.2019 N 103н

"Об утверждении **профессионального стандарта** "Бухгалтер"

Группа занятий:

1120	Руководители учреждений, организаций, предприятий	1211	Управляющие финансовой деятельностью
2411	Бухгалтеры	4311	Служащие по бухгалтерским операциям и учету
(код ОКЗ)	(наименование)	(код ОКЗ)	(наименование)

## Новая отчетность в ПФР (форма СЗВ-ТД) с 01.01.2020

**"ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий"**  
(введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 N 2020-ст)

1120	9	<b>Руководители учреждений, организаций и предприятий</b>
1211	1	<b>Управляющие финансовой деятельностью</b>
		–Главный бухгалтер
		–Финансовый директор
2411	6	<b>Бухгалтеры</b>
		- Бухгалтер
		- Бухгалтер по налогообложению
		- Бухгалтер-контролер
4311	6	<b>Служащие по бухгалтерским операциям и учету</b>
		- Бухгалтерский служащий по первичному учету
		- Служащий по вычислению стоимостных затрат

**Новая отчетность в ПФР (форма СЗВ-ТД) с 01.01.2020**

**"ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий"**  
**(введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 N 2020-ст)**

**3313      2      Помощники бухгалтеров**

- Ассистент бухгалтера
- Помощник бухгалтера

**4313      3      Служащие по учету рабочего времени  
и расчету заработной платы**

- Служащий по расчету зарплаты
- Табельщик

# Новая отчетность в ПФР (форма СЗВ-ТД) с 01.01.2020

## Профессиональный стандарт

### Специалист по управлению персоналом

утв. приказом Минтруда и соцзащиты РФ от 6 октября 2015 г. N 691н

**Указанные в нем коды ОКЗ напрямую не применимы, так как указаны по старой версии ОКЗ (ОКЗ-93).** Что делать? Использовать опубликованную Минтрудом таблицу соответствия кодов старого и нового ОКЗ.

Таблица соответствия кодов есть в КонсультантПлюс, есть на сайте Минтруда по профстандартам:

[https://profstandart.rosmintrud.ru/upload/iblock/467/tablitsa-sootvetstviya-okz\\_2014-i-okz\\_93-\\_1\\_.docx](https://profstandart.rosmintrud.ru/upload/iblock/467/tablitsa-sootvetstviya-okz_2014-i-okz_93-_1_.docx)

Зеленым цветом на этом слайде указаны коды по новому ОКЗ

Группа занятий (код по ОКЗ): 1232 **(1212)**

- Руководители подразделений (служб) управления кадрами и трудовыми отношениями

Группа занятий (код по ОКЗ): 2412 **(2423, 2424)**

- Специалисты по кадрам и профориентации

Группа занятий (код по ОКЗ): 3423 **(3333)**

- Специалисты кадровых служб и учреждений занятости

## **Новая отчетность в ПФР (форма СЗВ-ТД) с 01.01.2020**

**"ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий"**  
**(введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 N 2020-ст)**

- |      |   |   |
|------|---|---|
| 1212 | 5 | <b>Управляющие трудовыми ресурсами</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Директор по персоналу</li><li>- Руководитель по производственным отношениям</li><li>- Управляющий по кадрам</li></ul>  |
|      |   |   |
| 2423 | 6 | <b>Специалисты в области подбора и использования персонала</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Аналитик бизнес и трудовых процессов</li><li>- Консультант в области карьерного роста</li><li>- Консультант, профориентация</li><li>- Специалист по кадровым вопросам</li><li>- Специалист по подбору персонала</li><li>- Специалист по трудовым ресурсам</li><li>- Специалист по трудоустройству уволенного персонала</li></ul> |



## Новая отчетность в ПФР (форма СЗВ-ТД) с 01.01.2020

**"ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий"**  
(введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 N 2020-ст)

- |      |   |  |
|------|---|--|
| 2424 | 1 | <b>Специалисты в области подготовки и развития персонала</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Специалист в области подготовки персонала</li><li>- Специалист в области развития персонала</li><li>- Специалист по развитию трудовых ресурсов</li><li>- Специалист по оценке персонала</li></ul> |
| 3333 | 8 | <b>Агенты по трудовым договорам и найму</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Агент по трудовым договорам</li><li>- Консультант по трудоустройству</li></ul>   |
| 4416 | 6 | <b>Служащие по ведению кадровой документации</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Инспектор по кадрам</li><li>- Помощник по кадрам</li><li>- Служащий по кадрам</li></ul>   |
| 4313 | 3 | <b>Служащие по учету рабочего времени и расчету заработной платы</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Табельщик</li></ul>   |

## Новая отчетность в ПФР (форма СЗВ-ТД) с 01.01.2020

2.6.3. При заполнении подраздела «Наименование»:

При увольнении работника в графе «Должность, профессия, специальность, квалификация, структурное подразделение» указывается **причина прекращения трудового договора** в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона, а в графе «Статья, пункт Трудового кодекса РФ, федерального закона, причины при увольнении» указывается статья, пункт ТК РФ или иного федерального закона, являющаяся основанием для увольнения.

2.6.4. В подразделе «Основание» указываются данные документа, подтверждающего оформление (прекращение) трудовых отношений (приема, перевода, приостановления, увольнения и т.д.) – **наименование документа, дата и номер документа** (приказа (распоряжения), иного решения или документа страхователя).

Дата указывается в формате ДД.ММ.ГГГГ.

**Номер приказа (распоряжения), или иного документа указывается без указания знака «№».**

## Новая отчетность в ПФР (форма СЗВ-ТД) с 01.01.2020

2.6.5. Если за время работы зарегистрированного лица **наименование страхователя изменяется**, то об этом отдельной строкой в графе «**Вид мероприятия**» раздела «Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица» **указывается «Переименование»**.

В графе «Дата (число, месяц, год) приема, перевода, увольнения» указывается **дата, с которой произошло изменение наименования страхователя** в формате ДД.ММ.ГГГГ.

В графе «**Должность, профессия, специальность, квалификация, структурное подразделение**» указывается, что «**старое наименование страхователя**» с конкретного числа переименовано в «**новое наименование страхователя**».

В графах подраздела «**Основание**» указываются реквизиты приказов (распоряжений), иных решений или документов, подтверждающих изменение наименования страхователя.

2.6.6. При представлении сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица **по состоянию на 1 января 2020 года**, страхователем представляется форма СЗВ-ТД, заполненная в соответствии с подпунктами 2.6.1-2.6.4 настоящего Порядка, **со сведениями о последнем, по состоянию на указанную дату, кадровом мероприятии.**

## **Новая отчетность в ПФР (форма СЗВ-ТД) с 01.01.2020**

2.6.7. В случае если требуется **отменить запись в ранее представленных страхователем сведениях** о трудовой деятельности по зарегистрированному лицу, страхователем представляется форма СЗВ-ТД, заполненная в полном соответствии с первоначальными сведениями, которые требуется отменить, при этом в графе **«Признак отмены мероприятия»** проставляется знак **«X»**.

# Новая форма СТД-Р с 01.01.2020

<https://regulation.gov.ru/projects#npa=98178>

Приложение 1

УТВЕРЖДЕНА

Приказом Министерства труда и социальной защиты

Российской Федерации

Форма СТД-Р

от

№

## Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем

### Сведения о работнике:

Фамилия \_\_\_\_\_

Имя \_\_\_\_\_

Отчество (при наличии) \_\_\_\_\_

Дата рождения « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

СНИЛС \_\_\_\_\_

### Сведения о работодателе:

Регистрационный номер в ПФР \_\_\_\_\_

Работодатель (наименование) \_\_\_\_\_

ИНН \_\_\_\_\_

КПП \_\_\_\_\_

Подано заявление о продолжении ведения трудовой книжки

дата подачи

Подано заявление о представлении сведений о трудовой деятельности

дата подачи

Страница 1

№№ п/п	Сведения о трудовой деятельности								Признак отмены записи сведений о приеме, переводе, увольнении
	Дата (число, месяц, год) приема, перевода, увольнения	Сведения о приеме, переводе, увольнении	Наименование			Основание			
			Трудовая функция (должность, профессия, специальность, квалификация, конкретный вид поручаемой работы), структурное подразделение	Код выполняемой функции (при наличии)	Причины увольнения, пункт, часть статьи, статья Трудового кодекса Российской Федерации, федерального закона	Наименование документа	Дата	Номер документа	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

должность уполномоченного лица

Подпись

М.П. (при наличии)

Расшифровка подписи

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г.  
(дата)

Для пересылки в электронном виде документ подписывается  
квалифицированной электронной подписью уполномоченного лица

## Новая форма СТД-Р с 01.01.2020

В графе **"Код выполняемой функции (при наличии)"** (заполняется с **1 января 2021 года**) указывается соответствующий код, состоящий из семи цифро-буквенных знаков в формате "XX.XXX-X-X", где

- **первые пять цифровых знаков**, разделенные точкой, это код наименования вида профессиональной деятельности (раздел I профессионального стандарта), содержащего обобщенную трудовую функцию, к которой относится выполняемая работником работа по должности (профессии), специальности (раздел III профессионального стандарта);

- **последние два цифро-буквенных знака** (раздел II профессионального стандарта) - буквенный знак кода обобщенной трудовой функции и цифровой знак - уровень квалификации, к которому относится данная обобщенная трудовая функция.

## Перенос выходных дней в 2020 году

**Постановление Правительства РФ от 10.07.2019 г. N 875**

### **О ПЕРЕНОСЕ ВЫХОДНЫХ ДНЕЙ В 2020 ГОДУ**

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ постановляет:

Перенести в 2020 году следующие выходные дни:

с субботы 4 января на понедельник 4 мая;

с воскресенья 5 января на вторник 5 мая.

Январь: 01 - 08

Февраль: 22, 23, 24

Март: 7, 8, 9

Май: 01 — 05, 09, 10, 11

Июнь : 12, 13, 14

Ноябрь: 4

# Изменения в Правила режима труда и отдыха для водителей

Постановление Правительства РФ от 20.12.2019 N 1733

"О внесении изменений в Правила дорожного движения РФ"

**(вступило в силу с 01.01.2020)**

26.1. Не позднее **4 часов 30 минут** с момента начала управления транспортным средством или с момента начала очередного периода управления транспортным средством **водитель обязан сделать перерыв** для отдыха от управления транспортным средством продолжительностью **не менее 45 минут**, после которого этим водителем может быть начат очередной период управления транспортным средством.

Указанный **перерыв для отдыха может быть разделен на 2 части или более**, первая из которых должна составлять не менее 15 минут, а последняя - не менее 30 минут.

26.2. Время управления транспортным средством не должно превышать:

9 часов в течение периода, не превышающего 24 часов с момента начала управления транспортным средством, после завершения ежедневного или еженедельного отдыха. Допускается увеличение этого времени до 10 часов, но не более 2 раз в течение календарной недели;

56 часов в течение календарной недели;

90 часов в течение 2 календарных недель.



# **Изменения в Правила режима труда и отдыха для водителей**

## **Постановление Правительства РФ от 20.12.2019 N 1733 "О внесении изменений в Правила дорожного движения РФ"**

26.3. Отдых водителя от управления транспортным средством должен быть непрерывным и составлять:

не менее 11 часов в течение периода, не превышающего 24 часов (ежедневный отдых).

Допускается сокращение этого времени до 9 часов, но не более 3 раз в течение периода, не превышающего шести 24-часовых периодов с момента завершения еженедельного отдыха;

не менее 45 часов в течение периода, не превышающего шести 24-часовых периодов с момента завершения еженедельного отдыха (еженедельный отдых).

Допускается сокращение этого времени до 24 часов, но не более одного раза в течение 2 подряд календарных недель. Разница времени, на которую сокращен еженедельный отдых, в полном объеме должна быть в течение 3 подряд календарных недель после окончания календарной недели, в которой еженедельный отдых был сокращен, использована водителем на отдых от управления транспортным средством.

# Изменения в Правила режима труда и отдыха для водителей

## Постановление Правительства РФ от 20.12.2019 N 1733 "О внесении изменений в Правила дорожного движения РФ"

26.4. При достижении предельного времени управления транспортным средством, предусмотренного пунктом 26.1 и (или) абзацем вторым пункта 26.2 настоящих Правил, и при отсутствии места стоянки для отдыха водитель вправе увеличить период управления транспортным средством на время, необходимое для движения с соблюдением необходимых мер предосторожности до ближайшего места стоянки для отдыха, но не более чем:

на 1 час - для случая, указанного в пункте 26.1 настоящих Правил;

на 2 часа - для случая, указанного в абз. 2 пункта 26.2 настоящих Правил.

**Примечание.** Положения настоящего раздела применяются в отношении физических лиц, осуществляющих **эксплуатацию грузовых автомобилей, разрешенная максимальная масса которых превышает 3500 килограммов, и автобусов.**

Указанные физические лица по требованию должностных лиц, уполномоченных на осуществление федерального государственного надзора в области безопасности дорожного движения, предоставляют доступ к тахографу и карте водителя, используемой совместно с тахографом, а также осуществляют по требованию этих должностных лиц вывод на печать информации из тахографа."

## **Компенсация за неиспользованный отпуск: статья 127 ТК РФ или Конвенция МОТ №132?**

**Статья 127 ТК РФ. Реализация права на отпуск при увольнении работника**

**При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация **за все неиспользованные отпуска.****

### **МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА КОНВЕНЦИЯ N 132 ОБ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКАХ**

#### **Статья 8**

2. Если иное не предусмотрено в соглашении, связывающем работодателя и работника, то, при условии, что продолжительность работы дает работнику такое право, одна из частей отпуска должна составлять, по меньшей мере, **две непрерывные рабочие недели.**

#### **Статья 9**

1. **Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, упомянутая в п. 2 Статьи 8 настоящей Конвенции, предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже, чем в течение восемнадцати месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск.**

**Компенсация за неиспользованный отпуск: статья 127 ТК РФ или  
Конвенция МОТ №132?**

**ВЕРХОВНЫЙ СУД РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**

**АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ  
от 3 марта 2015 г. по делу N 33-3295/2015**

В силу норм пункта 1 статьи 9 Конвенции N 132 непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, состоящая из двух непрерывных рабочих недель, предоставляется и используется не позже чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже чем в течение 18 месяцев, считая с конца того года, за который предоставляется отпуск.

Из этого следует, что работник должен отдыхать как минимум две недели подряд, а остальные отпускные дни использовать в течение 18 месяцев после окончания года, за который они начислены.

Таким образом, **исковой срок работника по требованиям о компенсации за неиспользованные отпуска в соответствии с п. 2 ст. 9 Конвенции об оплачиваемых отпусках, исчисляется равным 21 мес. после окончания того года, за который предоставляется отпуск (18 мес. + 3 мес.).**

## **Компенсация за неиспользованный отпуск: статья 127 ТК РФ или Конвенция МОТ №132?**

### **Статья 392 ТК РФ. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора**

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и **других выплат, причитающихся работнику**, он имеет право обратиться в суд **в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм**, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (**норма действует с 03.10.2016, введена в ТК РФ ФЗ от 03.07.2016 N 272-ФЗ**)

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие (ч. 3 ст. 12 ТК РФ).

Исключением является случай, когда сам нормативный акт прямо предусматривает обратное (ч. 4 ст. 12 ТК РФ).

В Законе N 272-ФЗ условия об обратной силе нет.

Поэтому **новый срок для обращения в суд будет распространяться только на отношения, возникшие с 3 октября 2016 г.**

## **Компенсация за неиспользованный отпуск: статья 127 ТК РФ или Конвенция МОТ №132?**

### **Апелляционное определение Московского городского суда от 20.03.2018 по делу N 33-11308/2018**

В силу норм **пункта 1 статьи 9 Конвенции N 132**, непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, состоящая из двух непрерывных рабочих недель, предоставляется и используется не позже чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже чем в течение 18 месяцев считая с конца того года, за который предоставляется отпуск.

Из этого следует, что работник должен отдыхать как минимум две недели подряд, а остальные отпускные дни использовать в течение 18 месяцев после окончания года, за который они начислены.

Таким образом, **исковой срок работника по требованиям о компенсации за неиспользованные отпуска в соответствии с п. 2 ст. 9 Конвенции об оплачиваемых отпусках, с 03.10.2016 г. исчисляется равным 30 мес. после окончания того года, за который предоставляется отпуск (18 мес. + 12 мес.).**

## **Компенсация за неиспользованный отпуск: статья 127 ТК РФ или Конвенция МОТ №132?**

### **Определение Московского городского суда от 29.01.2018 N 4Г-0349/2018**

Доводы кассационной жалобы на то, что истцом срок для обращения в суд не пропущен, не могут быть признаны состоятельными, поскольку, как установлено судом, **с иском о взыскании компенсации за неиспользованные отпуска за периоды с 09.09.1996 г. по 08.09.2013 г. С.И.И. обратился в суд только 05.10.2016 года, в связи с чем пропустил установленный законом срок для обращения в суд.**

Доводы кассационной жалобы о том, что право С.И.И. требовать компенсацию за неиспользованный отпуск возникло только при увольнении, не могут быть приняты во внимание, поскольку **в соответствии с Конвенцией МОТ "Об оплачиваемых отпусках" N 132 остаток ежегодного оплачиваемого отпуска используется не позднее, чем в течение 18 месяцев после окончания того года, за которым предоставляется отпуск.**

Таким образом, как указал суд, **за последний из спорных периодов с 09.09.2012 г. по 08.09.2013 г. С.И.И. имел право использовать отпуск не позднее 08.03.2015 г.**

## **Компенсация за неиспользованный отпуск: статья 127 ТК РФ или Конвенция МОТ №132?**

### **Определение Конституционного Суда РФ от 27.10.2015 N 2357-О**

1. В своей жалобе в Конституционный Суд РФ гражданка Р.В. Шульмина просит признать не соответствующей статьям 15 и 55 Конституции РФ статью 10 ТК РФ, закрепляющую, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ в соответствии с Конституцией РФ являются составной частью правовой системы РФ (часть первая); **если международным договором РФ установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора (часть вторая).**

**Нарушение своих прав заявительница усматривает в том, что оспариваемая норма по смыслу, придаваемому ей правоприменительной практикой, не позволяет применять нормы российского трудового законодательства в тех случаях, когда данные нормы предусматривают более высокий уровень защиты трудовых прав, чем нормы международных договоров.**

Оспариваемая норма применена в деле заявительницы судами общей юрисдикции.



## **Компенсация за неиспользованный отпуск: статья 127 ТК РФ или Конвенция МОТ №132?**

### **Определение Конституционного Суда РФ от 27.10.2015 N 2357-О**

2. Конституционный Суд РФ, изучив представленные Р.В. Шульминой материалы, не находит оснований для принятия ее жалобы к рассмотрению.

**Статья 10 ТК РФ закрепляет приоритет международных договоров, ратифицированных РФ, перед правилами, предусмотренными национальным трудовым законодательством, прямо воспроизводит положение статьи 15 (часть 4) Конституции РФ, согласно которому если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.**

Соответственно, разрешение вопроса о конституционности этой нормы фактически означало бы проверку конституционности положений самой Конституции РФ, что в компетенцию Конституционного Суда РФ не входит.

## Неиспользованные отпуска – ситуация изменилась в пользу работников

### Постановление Конституционного Суда РФ от 25.10.2018 N 38-П

Согласно части первой статьи 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Часть первая статьи 392 ТК РФ предусматривает право работника обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Оспаривающий конституционность приведенных законоположений гражданин М.В. Данилов в декабре 2015 года был уволен с должности.

Поскольку при увольнении ему не была выплачена компенсация за неиспользованные отпуска за период работы с 1997 года по 2012 год, 11 марта 2016 года М.В. Данилов обратился в Зюзинский районный суд города Москвы.

Решением от 9 июня 2016 года (оставлено без изменения апелляционным определением Московского городского суда от 16 января 2017 года) в удовлетворении заявленных требований ему было отказано.

Ссылаясь на пункт 1 статьи 9 Конвенции МОТ N 132 "Об оплачиваемых отпусках", суд первой инстанции пришел к выводу, что **истец мог обратиться в суд в течение трех месяцев со дня истечения 18-месячного периода, в течение которого у него было право на предоставление неиспользованного отпуска, т.е. не позднее 2014 года.**

## **Неиспользованные отпуска – ситуация изменилась в пользу работников**

### **Постановление Конституционного Суда РФ от 25.10.2018 N 38-П**

В передаче кассационных жалоб для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции отказано определением судьи Московского городского суда от 6 апреля 2017 года, а также определением судьи Верховного Суда РФ от 24 мая 2017 года, оснований не согласиться с которым не усмотрел и заместитель Председателя Верховного Суда РФ, о чем М.В. Данилов был уведомлен письмом от 13 июня 2017 года.

Как ранее отмечал Конституционный Суд РФ, выплата денежной компенсации за все неиспользованные отпуска служит специальной гарантией, обеспечивающей реализацию особым способом конституционного права на отдых.

При этом часть первая статьи 127 ТК РФ не устанавливает ни максимальное количество неиспользованных увольняемым работником дней отпуска, взамен которых ему должна быть выплачена денежная компенсация, ни ее предельные размеры, ни какие-либо обстоятельства, исключаящие саму выплату, ни иные подобные ограничения.

## **Неиспользованные отпуска – ситуация изменилась в пользу работников**

### **Постановление Конституционного Суда РФ от 25.10.2018 N 38-П**

**Прямо и недвусмысленно указывая на необходимость выплаты денежной компенсации за все неиспользованные отпуска, ст.127 ТК РФ тем самым предполагает безусловную реализацию работником права на отпуск в полном объеме, что согласуется как с предписаниями статьи 37 (часть 5) Конституции РФ, так и со статьей 11 Конвенции МОТ N 132, в силу которой работнику, проработавшему минимальный период, дающий ему право на ежегодный оплачиваемый отпуск, после прекращения трудовых отношений с работодателем предоставляется оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности периода его работы, за который отпуск ему не был предоставлен, либо выплачивается денежная компенсация или предоставляется эквивалентное право на отпуск в дальнейшем.**

Как следует из части первой статьи 140 ТК РФ, выплата работнику денежной компенсации, предусмотренной ч. 1 статьи 127 ТК РФ, должна быть произведена в день увольнения (в день прекращения трудового договора), которым, по общему правилу, является последний день работы работника.

## Неиспользованные отпуска – ситуация изменилась в пользу работников

Постановление Конституционного Суда РФ от 25.10.2018 N 38-П

После ратификации Россией Конвенции МОТ N 132 правоприменительная практика утратила единообразие в связи с различным пониманием пункта 1 ее статьи 9.

**Между тем пункт 1 статьи 9 Конвенции МОТ N 132, устанавливающий 18-месячный срок, предназначен для обеспечения права на отпуск определенной национальным законодательством продолжительности путем его использования лишь теми работниками, которые продолжают трудиться, и по своему буквальному смыслу не рассчитан на применение к увольняющимся или уже уволенным работникам, а истечение этого срока не может влечь за собой прекращение права таких работников на соответствующую часть отпуска и невозможность получения денежной компенсации взамен неиспользованных дней отпуска.**

Следовательно, приведенные положения статьи 9 Конвенции МОТ N 132 ни сами по себе, ни во взаимосвязи с иными ее статьями не затрагивают право работника на получение денежной компенсации за все неиспользованные отпуска при увольнении и не ограничивают срок, в течение которого работник может обратиться в суд с требованием о ее взыскании, в том числе в случаях, когда положенные работнику отпуска или их часть не были предоставлены в пределах срока их использования, установленного данной Конвенцией или национальным законодательством.

## **Неиспользованные отпуска – ситуация изменилась в пользу работников**

### **Постановление Конституционного Суда РФ от 25.10.2018 N 38-П**

Что касается положений части первой статьи 127 и части первой статьи 392 ТК РФ, то они ни сами по себе, ни во взаимосвязи с иными нормами данного Кодекса не ограничивают право работника на получение при увольнении денежной компенсации за все неиспользованные отпуска и в случае ее невыплаты работодателем непосредственно при увольнении не лишают работника права на взыскание соответствующих денежных сумм в судебном порядке независимо от времени, прошедшего с момента окончания того рабочего года, за который должен был быть предоставлен тот или иной неиспользованный (полностью либо частично) отпуск, при условии его обращения в суд в пределах установленного законом срока, исчисляемого с момента прекращения трудового договора. Иное истолкование данных законоположений расходилось бы с их конституционно-правовым смыслом и противоречило бы статьям 15 (части 1 и 2), 17 (часть 1), 18, 19 (часть 1), 37 (части 4 и 5), 46 (часть 1) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47.1, 71, 72, 74, 75, 78, 79 и 100 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации

постановил:

## Неиспользованные отпуска – ситуация изменилась в пользу работников

### Постановление Конституционного Суда РФ от 25.10.2018 N 38-П

1. Признать часть первую статьи 127 и часть первую статьи 392 ТК РФ не противоречащими Конституции РФ, поскольку содержащиеся в них положения не ограничивают право работника на получение при увольнении денежной компенсации за все неиспользованные отпуска и, если данная компенсация не была выплачена работодателем непосредственно при увольнении, не лишают работника права на ее взыскание в судебном порядке независимо от времени, прошедшего с момента окончания рабочего года, за который должен был быть предоставлен тот или иной неиспользованный (полностью либо частично) отпуск, при условии обращения в суд с соответствующими требованиями в пределах установленного законом срока, исчисляемого с момента прекращения трудового договора.

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл части первой статьи 127 и части первой статьи 392 ТК РФ является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

4. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального опубликования, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.



# Сверхурочная работа

## Статья 99 ТК РФ. Сверхурочная работа

**Сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником **по инициативе работодателя** за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

**Привлечение** работодателем **работника** к сверхурочной работе допускается **с его письменного согласия** в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;



# Сверхурочная работа

## Статья 99 ТК РФ. Сверхурочная работа

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

**Привлечение** работодателем **работника** к сверхурочной работе **без его согласия** допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

# Сверхурочная работа

## Статья 99 ТК РФ. Сверхурочная работа

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

**Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.**

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

**Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.**

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

## Сверхурочная работа

### Статья 149 ТК РФ. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

При выполнении работ **в условиях, отклоняющихся от нормальных** (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), **сверхурочной работе**, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся **соответствующие выплаты**, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

**Размеры выплат**, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, **не могут быть ниже установленных трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **Сверхурочная работа**

### **Статья 152 ТК РФ. Оплата сверхурочной работы**

**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.**

## Сверхурочная работа и работа в выходной

<https://онлайнинспекция.рф/questions/viewFaq/375>

**Вопрос:** Нормальная продолжительность рабочего дня работника составляет 8 часов при пятидневной рабочей неделе. Работник работал в выходной день больше 8 часов. **Будет ли оплачиваться работа в выходной день сверх 8 часов как сверхурочная?**

**Ответ:**

**Нет. Работа в выходной день не подпадает под понятие сверхурочной** и оплачивается по правилам, установленным для работы в выходной день как в пределах 8 часов, так и сверх этого времени.

Согласно статье 97 ТК РФ работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, для сверхурочной работы.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя **за пределами ежедневной работы (смены)** (ст.99 ТК РФ).

**Т.е. к сверхурочной относится работа, выполняемая в рабочий день за пределами его нормальной продолжительности.**

## Сверхурочная работа и работа в выходной

<https://онлайнинспекция.рф/questions/view/118139>

**Вопрос:** В статье 152 ТК РФ говорится: «Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.»

Значит ли это, что работа, произведенная в пределах нормы рабочего времени в нерабочие праздничные дни так же, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы или наоборот - учитывается?

**Ответ:** Работа в выходной день не подпадает под понятие сверхурочной и оплачивается по правилам, установленным для работы в выходной день.

09.01.2020

## **Сверхурочная работа**

### **Письмо Минтруда России от 14.11.2013 N 14-2-195**

Основанием для привлечения к сверхурочной работе является приказ (распоряжение) работодателя.

**Если** соответствующий приказ не издавался, но установлено, что **устное распоряжение кого-либо из руководителей имелось, работу также следует считать сверхурочной.**

### **Письмо Роструда от 18 марта 2008 г. N 658-6-0**

К сожалению, из обращения не понятно, на каком основании работники задерживаются на работе после окончания рабочего дня.

**Если это происходит по инициативе работодателя, то имеет место сверхурочная работа,** то есть работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в данном случае ежедневной работы.

**Если же работник остается на работе по собственной инициативе, работодатель не обязан предоставлять ему дополнительные отгулы.**

## **Сверхурочная работа**

### **Письмо Минтруда России от 5 марта 2018 г. N 14-2/В-149**

Основанием для привлечения к сверхурочной работе является приказ (распоряжение) работодателя.

Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, признается сверхурочной. Сверхурочная работа компенсируется повышенной оплатой в соответствии со статьей 152 Кодекса либо по желанию работника предоставлением дополнительного времени отдыха.

**Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени лиц с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной.**

Основанием для привлечения к сверхурочной работе является приказ (распоряжение) работодателя. Если соответствующий приказ не издавался, но установлено, что устное распоряжение кого-либо из руководителей имелось, работу также следует считать сверхурочной.

**В случае если работник по своей инициативе остается после работы, то такая работа, выполняемая по инициативе самого работника, считаем, сверхурочной не признается.**



## Отличия сверхурочной работы от ненормированного дня

	<b>Ненормированный рабочий день</b>	<b>Сверхурочная работа</b>
Требование указания в трудовом договоре и документах коллективного характера с учетом мнения профсоюза	требуется	не требуется
Периодичность привлечения к труду сверх установленной для работника продолжительности рабочего времени	эпизодически	можно периодически, но не более 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год
Издание специального распоряжения	требуется, с указанием любых причин	требуется, только с указанием причин, предусмотренных ТК
Получение согласия работника	Не требуется	Требуется (кроме случаев, предусмотренных ч.3 ст.99 ТК )
Оплата дополнительной работы	В рабочие дни – нет, в выходные дни – по правилам оплаты сверхурочных работ	Производится
Предоставление дней отдыха	В любом случае – не менее 3 дополнительных оплачиваемых дней к отпуску	Дни к отпуску не предоставляются. При работе в выходной день может быть предоставлен дополнительный день отдыха.

## Оплата сверхурочной работы при суммированном учете

### Письмо Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2009 N 22-2-3363

Согласно ч. 1 ст. 99 ТК РФ сверхурочной работой при суммированном учете рабочего времени является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Статья 152 ТК РФ устанавливает единый порядок оплаты часов сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Таким образом, при суммированном учете рабочего времени исходя из определения сверхурочной работы **подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода.**

В этом случае работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за все остальные часы - не менее чем в двойном размере.

## **Оплата сверхурочной работы при суммированном учете**

**Решение Верховного Суда РФ от 15 октября 2012 г. N АКПИ12-1068**

**Постановлением Госкомтруда СССР N 162 и Секретариата ВЦСПС N 12-55 от 30 мая 1985 г. утверждены Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства (далее — Рекомендации).**

**Пунктом 5.5 Рекомендаций установлено, что в случае выполнения сверхурочных работ лицами с нормированным рабочим днем, переведенными на режим ГРВ, почасовой учет этих работ ведется суммарно по отношению к установленному учетному периоду (неделя, месяц), т.е. сверхурочными считаются только часы, переработанные сверх установленного для этого периода нормы рабочего времени.**

**Их оплата производится в соответствии с действующим законодательством - в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном - за остальные часы сверхурочной работы.**

**По смыслу законоположений ст. 99, 152 ТК РФ, в двойном размере оплачивается работа, продолжаемая по истечении первых двух часов переработки в течение рабочего дня (смены), а не учетного периода.**

## Оплата сверхурочной работы при суммированном учете

### Решение Верховного Суда РФ от 15 октября 2012 г. N АКПИ12-1068

Поскольку при суммированном учете рабочего времени невозможно соблюсти продолжительность рабочего времени в течение дня (смены) или недели, то соответственно и **невозможно установить продолжительность ежедневной переработки и определить количество часов, из которых два часа подлежат оплате в полуторном размере, а остальные часы - в двойном размере.**

Законодательство РФ, установив порядок оплаты переработки сверх установленной для данной категории работников продолжительности рабочего дня (смены), не определяет механизм оплаты переработки нормального числа рабочих часов за учетный период при суммированном учете рабочего времени.

**Письмо Минздравсоцразвития России от 31 августа 2009 г. N 22-2-3363,** на которое ссылается заявитель, не носит нормативного характера, **юридической силы не имеет.**

Указанные отношения урегулированы пунктом 5.5 Рекомендаций.

Пункт 5.5 Рекомендаций устанавливает правила оплаты сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени, которые законодательством РФ не определены, оспариваемые положения этого пункта не противоречат ТК РФ и оснований для признания их недействующими не имеется.

## Оплата сверхурочной работы при суммированном учете

**Постановление Госкомтруда СССР N 162, ВЦСПС N 12-55 от 30.05.1985 "Об утверждении Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства" утратило силу на территории РФ в связи с изданием Приказа Минтруда России от 10.05.2017 N 415.**

## Оплата сверхурочной работы при суммированном учете

<https://онлайнинспекция.рф/questions/viewFaq/367>

**Вопрос:** Как рассчитать количество сверхурочных часов работы, подлежащих оплате в полуторном размере при суммированном учете рабочего времени?

**Ответ:** При суммированном учете рабочего времени подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. **Работа сверх нормального числа рабочих часов за весь учетный период (месяц, квартал, иной период) оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.**

**Правовое обоснование:** В части 1 статьи 99 ТК РФ указано, что сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

**Статья 152 ТК РФ устанавливает единый порядок оплаты часов сверхурочной работы независимо от того, применяется поденный или суммированный учет рабочего времени.**

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.

## **Оплата сверхурочной работы при суммированном учете**

### **Письмо Минтруда РФ от 21 мая 2019 г. N 14-2/ООГ-3606**

При определении нормы рабочего времени для работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, не учитываются периоды, когда он фактически не работает.

К таким периодам, в частности, относятся все виды отпусков, периоды временной нетрудоспособности, беременности и родов, дни выполнения государственных или общественных обязанностей, выходные дни по уходу за ребенком - инвалидом, дни прохождения медицинского осмотра, сдачи крови, дни отдыха доноров, командировки и другое.

**Норма рабочего времени в этих случаях должна уменьшаться.**

**При увольнении работника с суммированным учетом рабочего времени до завершения учетного периода необходимо правильно определить количество часов сверхурочной работы.**



## Оплата сверхурочной работы при суммированном учете

Письмо Минтруда РФ от 21 мая 2019 г. N 14-2/ООГ-3606

Для этого необходимо рассчитать нормальную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 г. N 588н "Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю" за фактически отработанную часть учетного периода и сравнить ее с количеством фактически отработанных в эту часть часов.

Часы, превышающие нормальную продолжительность рабочего времени, будут являться сверхурочными и подлежат повышенной оплате в соответствии со статьей 152 ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.



## **Работа в ночное время**

### **Статья 96 ТК РФ. Работа в ночное время**

**Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.**

**Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.**

**Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.**

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

**К работе в ночное время не допускаются:** беременные женщины; работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

## Работа в ночное время

### Статья 96 ТК РФ. Работа в ночное время

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время **только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.**

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

**Порядок работы в ночное время творческих работников** средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, **в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.**

## **Работа в ночное время**

### **Статья 154 ТК РФ. Оплата труда в ночное время**

**Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.**

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.**

### **Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. N 554**

В соответствии со статьей 154 ТК РФ Правительство РФ постановляет:

Установить, что **минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.**

## Как правильно оплатить сверхурочную работу ночью

### Письмо Минтруда России от 04.09.2018 N 14-1/ООГ-7353

Согласно части 1 статьи 96 ТК РФ ночным считается время с 22 до 6 часов.

Трудовое законодательство обязывает сокращать продолжительность работы в ночное время на 1 час без последующей отработки (ст. 96 ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором (ст. 96 ТК РФ).

Согласно ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 г. N 554, минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Таким образом, **когда условия труда отклоняются от нормальных, применяется повышенная оплата труда по каждому виду отклонения от нормальных условий. Если работник привлекался к работе сверхурочно и при этом в ночное время, такая работа должна оплачиваться и как сверхурочная, и как работа в ночное время.**

## Как правильно оплатить сверхурочную работу ночью

<https://онлайнинспекция.рф/questions/view/99634>

**Вопрос:** Подскажите, пожалуйста, какие документы и когда нужно оформить, если случилась авария (ит-специалисты, поломка сервера) ночью, и необходимо незамедлительно приступить к ее устранению?

Ответ:

Привлечение работника к сверхурочной работе возможно только с письменного согласия работника на основании письменного распоряжения работодателя. Следовательно, необходимо письменное распоряжение (приказ) работодателя о привлечении к сверхурочной работе в ночное время и письменное согласие работника.

**Оплата сверхурочной работы в ночное время осуществляется одновременно как работа в ночное время и как сверхурочная.**

23.07.2018

# **Сокращение внутреннего совместителя – надо ли выплачивать средний заработок?**

## **Письмо Минтруда России от 03.08.2018 N 14-1/ООГ-6309**

При сокращении внутреннего совместителя ему выплачивается заработная плата, а также компенсации за неиспользованный отпуск (статьи 84.1, 127 ТК РФ).

**Также выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (статья 178 ТК РФ).**

Порядок расчета среднего заработка совместителя не отличается от общего (статья 139 ТК РФ, пункт 19 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922).

В расчет включаются выплаты, предусмотренные по должности внутреннего совместителя.

**Однако средний заработок на период трудоустройства за совместителем не сохраняется, поскольку он является трудоустроенным по основному месту работы.**

# Способы замещения временно отсутствующего работника

## Письмо Роструда от 31.10.2007 N 4413-6

На период отсутствия сотрудника, находящегося в ежегодном отпуске, **работодатель вправе принять другого работника**, хотя следует отметить, что заключение срочного трудового договора с другим работником на период отсутствия основного не является единственным способом его замещения.

ТК РФ предусматривает возможность **совмещения должностей другим работником организации, временный перевод на должность отсутствующего работника другого работника** с освобождением его от основной работы.

Когда на должность отсутствующего работника принимается другой работник, с ним заключается срочный трудовой договор, в котором в обязательном порядке указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для срочного трудового договора. В связи с тем что точное время выхода основного работника на работу определить не всегда представляется возможным (в частности, не исключается вероятность продления отпуска, если работник, находясь в отпуске, заболел), сроком окончания трудового договора будет являться выход основного работника на работу, что фиксируется в трудовом договоре.

После выхода основного работника на работу трудовой договор с "временным" работником должен быть прекращен в связи с истечением его срока (п.2 ч.1 ст.77 ТК РФ).



# Отличия расширения зоны обслуживания от увеличения объема работ

Консультация эксперта, ГИТ в Челябинской обл., 2018

Номер в ИБ КонсультантПлюс 149866

Основное отличие **расширения зоны обслуживания** от увеличения объема работы состоит в том, что **расширение зоны обслуживания устанавливается, когда должность предполагает наличие зон или участков** (например, соцработник, врач, уборщица).

**Увеличение объема работы** - помимо основной работы, работнику поручается аналогичная дополнительная работа, то есть увеличивается объем ранее выполняемой работы.

Таким образом, **расширение зоны обслуживания чаще применяется для работников, за которыми закреплены участки, - врачей, электриков, в то время как увеличение объема скорее применимо для работников, у которых есть норма выработки.**

При расширении зон обслуживания или увеличении объема работ работник выполняет работу по той же профессии или должности, которая обусловлена трудовым договором, но в большем объеме по сравнению с тем, который он ранее выполнял в соответствии с трудовым договором.

Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ могут иметь место в случае, когда дополнительная работа выполняется не одним, а двумя и более работниками.



## Совмещение профессий (должностей)

### Статья 151 ТК РФ

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или 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).

\* \* \*

В должностных инструкциях отдельных категорий работников может быть указано, что в период отсутствия другого работника со схожей трудовой функцией они исполняют обязанности отсутствующего работника.

В этой ситуации доплата не производится, поскольку должностная инструкция является частью трудового договора и **данная работа** (исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) **выполняется в рамках заключенного трудового договора.**

Данные выводы содержатся в Письмах Минздравсоцразвития России от 12.03.2012 N 22-2-897, Роструда от 24.05.2011 N 1412-6-1).

## Совмещение профессий (должностей)

### Письмо Минздравсоцразвития России от 12.03.2012 N 22-2-897

В должностных инструкциях отдельных категорий работников могут предусматриваться случаи, когда в период отсутствия на рабочем месте другого работника со схожей трудовой функцией они исполняют обязанности отсутствующего работника.

**Указанные положения должностных инструкций, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров, не предполагают осуществление доплат, поскольку в таком случае данная работа (исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) выполняется в рамках заключенного трудового договора.**

### Письмо Роструда от 24.05.2011 N 1412-6-1

На практике могут быть случаи, когда в должностной инструкции отдельных категорий работников предусматривается, что в период отсутствия на рабочем месте другого работника со схожей трудовой функцией они исполняют обязанности отсутствующего работника.

**Указанные положения должностных инструкций, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров, не предполагают осуществление доплат, поскольку в таком случае данная работа (исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) выполняется в рамках заключенного трудового договора.**

## **Доплата за совмещение**

<https://онлайнинспекция.рф/questions/view/98000>

**Вопрос:** Входят ли в состав МРОТ выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещении профессий (должностей), доплата за расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, доплата за работу в праздничные дни), материальная помощь?

**Ответ:** Работа при совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, в ночное время, сверхурочная выходят за рамки нормы.

Таким образом, **оплата такой работы начисляется сверх МРОТ.**

Материальная помощь не входит в МРОТ, так как не является составляющей частью заработной платы.

28.05.2018

## **Доплата за совмещение**

<https://онлайнинспекция.рф/questions/view/98755>

**Вопрос:** После проведенной проверки в нашем учреждении выявлено нарушение как осуществление доплат за увеличение объема работ сверх МРОТ.

Проверяющие не согласны с нашим мнением, они считают: если он работает по своей должности (уборщик служебных помещений) и моет за себя и за коллегу (уборщика служебных помещений), то доплата за увеличение объема работ должна входить в МРОТ.

Правильно ли это?

**Ответ:** Нет, неправильно. Заработная плата не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) должна быть выплачена при выполнении нормы труда и нормы рабочего времени за месяц.

**Работа при увеличении объема работ выходит за рамки норм труда. Таким образом, оплата такой работы должна начисляться после доведения размера месячной заработной платы до МРОТ.**

21.06.2018

## **Доплата за совмещение**

<https://онлайнинспекция.рф/questions/view/103609>

**Вопрос:** Я занимаю должность специалиста по охране труда.

В соответствии с приказом начальника Учреждения на меня возложена выполнение дополнительной обязанности юрисконсульта с доплатой 5000 руб.

Бухгалтерия указанную доплату включает до МРОТ, в итоге заработная плата у меня составляет 14000 руб.

У меня вопрос. По-моему мнению доплата должна начисляться сверх МРОТ или нет? То есть  $12837,45 + 5000 = 17837,45$ .

**Ответ:**

Да, Вы правы. Поскольку дополнительная работа в виде совмещения выходит за рамки норм труда, то оплата такой работы должна начисляться **после доведения размера месячной заработной платы до минимального размера оплаты труда (МРОТ).**

21.11.2018

## **Перечень выплат, которые не входят в МРОТ (осуществляются сверх МРОТ)**

**<https://онлайнинспекция.рф/questions/view/109037>**

**Вопрос:** Включается ли доплата за совмещение в МРОТ или начисляется сверх МРОТ?

**Ответ:**

**Нет, не включается.** Заработная плата не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) должна быть выплачена при выполнении нормы труда и нормы рабочего времени за месяц.

**Работа в виде совмещения профессий (должностей) выходит за рамки норм труда.**

Таким образом, **оплата такой работы должна начисляться после доведения размера месячной заработной платы до МРОТ.**

17.04.2019

## **Перечень выплат, которые не входят в МРОТ (осуществляются сверх МРОТ)**

### **Постановление Конституционного Суда РФ от 16 декабря 2019 г. N 40-П**

**По своей правовой природе совмещение профессий (должностей) представляет собой выполнение работником с его согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой по профессии (должности), предусмотренной трудовым договором, с соответствующей оплатой, отвечающей требованиям трудового законодательства, дополнительной работы по другой профессии (должности).**

Как следует из буквального смысла положений ТК РФ, такая дополнительная работа в порядке совмещения профессий (должностей) оплачивается отдельно - за ее выполнение предусмотрена доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ( названного Кодекса).

Установление при совмещении профессий (должностей) повышенной оплаты в виде дополнительного вознаграждения обусловлено тем обстоятельством, что **в течение рабочего дня (смены) работник выполняет как свою основную трудовую функцию, так и дополнительную работу по другой профессии (должности), что приводит к интенсификации труда** и, соответственно, к дополнительной физиологической и психоэмоциональной нагрузке, которая должна быть компенсирована.

## **Перечень выплат, которые не входят в МРОТ (осуществляются сверх МРОТ)**

### **Постановление Конституционного Суда РФ от 16 декабря 2019 г. N 40-П**

Каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом МРОТ (минимальной заработной платы в субъекте РФ), так и **повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей).**

В противном случае месячная заработная плата работников, привлеченных к выполнению работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, не отличалась бы от оплаты труда лиц, работающих в обычных условиях, т.е. работники, выполнявшие в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной трудовой функцией, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу в порядке совмещения профессий (должностей), оказывались бы в таком же положении, как и те, кто осуществлял работу только по профессии (должности), определенной трудовым договором (основную трудовую функцию).

Таким образом, взаимосвязанные положения статьи 129, 133 и 133.1 ТК РФ по своему конституционно-правовому смыслу **не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей МРОТ (МЗП в субъекте РФ), дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).**



## **Перечень выплат, которые не входят в МРОТ (осуществляются сверх МРОТ)**

### **Постановление Конституционного Суда РФ от 16 декабря 2019 г. N 40-П**

Исходя из изложенного, Конституционный Суд РФ постановил:

1. Признать взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 ТК РФ не противоречащими Конституции РФ, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они **не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей МРОТ (минимальной заработной платы в субъекте РФ), дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).**

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл взаимосвязанных положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 ТК РФ является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

4. **Настоящее Постановление** окончательно, не подлежит обжалованию, **вступает в силу со дня официального опубликования (с 18.12.2019),** действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

## Работа по совместительству

### Статья 282 ТК РФ. Общие положения о работе по совместительству

**Совместительство** - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора **в свободное от основной работы время**.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с **неограниченным числом работодателей**, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником **как по месту его основной работы, так и у других работодателей**.

**В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством**.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных ТК РФ и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

## **Работа по совместительству**

**Письмо Минтруда России от 26.04.2017 N 14-2/В-357**

Согласно статье 282 ТК РФ **совместительство - это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора** в свободное от основной работы время.

Таким образом, под другой работой понимается выполнение в свободное от основной работы время работы на условиях самостоятельного трудового договора.

**В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством** (часть 4 статьи 282 Кодекса).

**Специфика работы по совместительству состоит в том, что условия такой работы изначально поставлены в зависимость от наличия у работника основной работы.**

Трудовым законодательством Российской Федерации возможность наличия у работника двух основных мест работы не предусмотрена.

Таким образом, **при внутреннем совместительстве помимо основного трудового договора с работником должен быть заключен второй трудовой договор о работе по совместительству** и издан дополнительный приказ о приеме на работу по совместительству.

Исходя из вышеизложенного совместительством для работника будет являться работа по трудовому договору, в котором прямо указано, что работа является совместительством.

## Работа по совместительству

### Статья 284 ТК РФ. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству

**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.

## **Работа по совместительству**

### **Статья 285 ТК РФ. Оплата труда лиц, работающих по совместительству**

**Оплата труда** лиц, работающих по совместительству, **производится пропорционально отработанному времени**, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

### **Статья 286 ТК РФ. Отпуск при работе по совместительству**

Лицам, работающим по совместительству, **ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе**.

Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

## **Работа по совместительству**

### **Статья 288 ТК РФ. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству**

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, **трудовой договор**, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, **может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной**, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

#### **Письмо Минтруда России от 07.11.2017 N 14-2/В-986**

Статья 288 ТК РФ устанавливает дополнительное основание увольнения лица, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, по совместительству, в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

**Вместо совместителя может быть принят работник на условиях полного рабочего времени, а также и на иных условиях - с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей.**

**Важно, чтобы для нового работника эта работа была основной.**

## **Работа по совместительству**

### **Письмо Минтруда России от 05.03.2018 N 14-2/В-149**

При направлении работника в командировку по основному месту работы исполнение обязанностей по другому трудовому договору на условиях совместительства становится невозможным.

С нашей точки зрения, при заключении трудового договора по совместительству в случае, если основная работа предполагает командировки, стороны должны урегулировать вопросы, которые могут возникнуть при направлении работника в командировку по основному месту работы.

Согласно пункту 9 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. N 749, **работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку.**

Соответственно, **другим работодателем это время не оплачивается.**

С учетом изложенного считаем, что **в случае если работника направляют в командировку по основному месту работы, то на работе по совместительству работник может написать заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы.**



## Отличия совмещения от совместительства

Необходимо отличать совместительство от совмещения.

1. При работе **по совместительству**:

- заключается трудовой договор;
- работа выполняется в свободное от основной работы время.

2. При работе **на условиях совмещения**:

- работа выполняется без освобождения от основной работы;
- трудовой договор не заключается. Оформление происходит путем заключения дополнительного соглашения к существующему трудовому договору.



**Спасибо за внимание!**