|  |  |
| --- | --- |
|  | ***Совет профсоюзных организаций***  ***учреждений образования***  ***Бугульминского муниципального района***  *423230, РТ, г. Бугульма*  *ул. 14 Павших, д. 39, каб. № № 5, 6*  *тел./факс: 8 (85594) 6 – 57 - 78*  ***e-mail:*** [***sporo2006@rambler.ru***](mailto:sporo2006@rambler.ru)***; адрес сайта организации: www.profbug.ru*** |

***С Б О Р Н И К***

***М Е Т О Д И Ч Е С К И Х Р Е К О М Е Н Д А Ц И Й***

|  |  |
| --- | --- |
|  | ***Составитель:***  ***Правовой инспектор труда***  ***Хасанова А.Н.***  ***Подготовлено по материалам***  ***Отдела охраны труда и здоровья***  ***Аппарата***  ***Общероссийского Профсоюза образования*** |

***2017 г.***

**Уважаемые руководители и председатели ППО!**

В Трудовой кодекс РФ внесены изменения [Федеральным законом](https://buhguru.com/wp-content/uploads/2017/06/popravki-v-tk-rf-s-29-iuliya.pdf) от 18.06.2017 № 125-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ» (вступил в силу с 29 июня 2017 года). Поправки затронули вопросы установления и оплаты неполного рабочего времени и ненормированного рабочего дня. Также есть изменения в части оплаты труда за сверхурочную работу и за работу в выходные и праздничные дни. Расскажем, что нужно знать работодателю о новых правилах расчетах заработной платы с 29 июня 2017 года.

В связи с этим Совет профсоюзных организаций учреждений образования направляет вам Методические рекомендации, которые предназначены для практической помощи руководителям и председателям ППО. Также в сборник включены разъяснения по иным часто задаваемым Вами вопросам.

**Председатель СПО учреждений образования**

**Бугульминского муниципального района И.А.Трофимова**

**ИЗМЕНЕНИЯ В ТК РФ С 29 ИЮНЯ 2017 ГОДА: НОВЫЕ ПРАВИЛА РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ДРУГИЕ ПОПРАВКИ**

1. **НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ: ВАЖНЫЕ ПОПРАВКИ**

Нормальная продолжительность рабочей недели, в общем случае, не должна превышать 40 часов (ст. 91 ТК РФ). В течение недели рабочее время должно распределяться таким образом, чтобы его общая продолжительность не превышала названного предела. Чаще всего можно встретить такой вариант – восьмичасовой рабочий день при пятидневной рабочей неделе с выходными субботой, воскресеньем.

Однако кроме нормальной продолжительности рабочего времени может устанавливаться режим неполного рабочего времени. Неполное рабочее время предусматривает частичную занятость в течение недели, либо в течение рабочего дня или смены. Вопросы установления неполного рабочего времени регулируются статьей 93 Трудового кодекса РФ.

**По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.**

1. **ЗАПРЕТ НА УСТАНОВЛЕНИЕ НЕНОРМИРОВАННОГО РАБОЧЕГО ДНЯ**

Ненормированный рабочий день – это режим работы, когда некоторые сотрудники могут по распоряжению работодателя при необходимости привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

Особенностью ненормированного рабочего дня является такой характер работы, когда по независящим от человека причинам, не получается выполнять все свои функции в рабочее время. Так, например, установление ненормированного рабочего дня юристу поможет привлекать его к участию в судебных слушаниях, которые проходят за рамками обычного рабочего дня.

Но допускается ли устанавливать ненормированный рабочий день работнику, который занят в режиме неполного рабочего дня? Можно. Поясним почему.

Введение режима ненормированного рабочего дня означает, что человек трудится за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени, в том числе за пределами неполного рабочего времени: дня или смены (ст. 101 ТК РФ). Следовательно, сотруднику, который трудится в режиме неполного рабочего дня, работодатель вправе установить ненормированный рабочий день.

Комментируемым законом статья 101 ТК РФ с 29 июня 2017 года дополнена нормой о том, что работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться. Но только при одновременном соблюдении двух условий:

1. соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя;
2. человек трудится с полным рабочим днем (сменой).

Таким образом, получается, что если человек трудится, например, в режиме неполного рабочего дня (смены) в режиме неполной рабочей недели, то ненормированный рабочий день устанавливать ему нельзя. Ведь тогда два вышеназванных условия не соблюдаются. **Теперь Трудовой кодекс РФ запрещает устанавливать одновременно ненормированный и неполный рабочий день. Если в трудовом договоре есть оба условия, то в договор после 29 июня 2017 года следует внести изменения.**

1. **КОГО ТЕПЕРЬ МОЖНО ОСТАВИТЬ БЕЗ ОБЕДА**

Статей 108 ТК РФ определены нормы, регулирующие вопросы установления перерывов для отдыха и питания. Предусмотрено, что обеденный перерыв закрепляется в трудовых договорах или в локальных актах (например, в Правилах внутреннего трудового распорядка). При этом длительность перерыва на обед не может быть менее 30 минут и более двух часов.

Комментируемый закон уточняет, что с 29 июня 2017 года сотрудников можно будет оставить без обеденного перерыва, если они работают четыре часа и меньше. Условие об этом нужно включить в трудовой договор или в Правила внутреннего трудового распорядка. До этого правила были едины для всех. Перерыв должен быть независимо от продолжительности рабочего дня. **Теперь работников можно оставить без обеда, если они работают 4 часа и меньше. Условие об этом нужно включить в трудовой договор или в Правила внутреннего трудового распорядка.**

**ОПЛАТА СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ: БУДЕТ МЕНЬШЕ ПУТАНИЦЫ**

Руководство работодателя может привлечь человека к сверхурочной работе. Под ней следует понимают работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 99 ТК РФ).

**Сверхурочная работа – это работа по требованию работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени:**

* **сверх ежедневной работы (смены) (при поденном учете рабочего времени);**
* **сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (при суммированном учете рабочего времени).**

В статье 152 «Оплата сверхурочной работы» ТК РФ говорится, что сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере. А за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

Теперь статья 152 ТК РФ дополнена новым абзацем. В нем сказано, что правила статьи 152 ТК РФ применяются для работы сверх нормы только в будние дни. Если же работник трудится в выходные или праздники, то тогда его труд оплачивается по статье 153 «Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни» ТК РФ. То есть не менее, чем в двойном размере.

Получается, что теперь за переработку в будни работникам работодатели должны платить за первые два часа работы полтора размера от зарплаты за час работы. А за остальные часы сверх двух часов работы в будни – по двойной ставке. Приведем пример расчета.

**Пример: Ставка в час — 100 рублей. Работник в будни задержался на три часа. Его зарплата за первые два часа работы составит: 100 руб. x 2 ч. x 1,5 = 300 руб. За третий час зарплата составит 200 руб. (100 руб. x 1 ч. x 2). Итого работник получит за подработку 500 руб. (300 руб. + 200 руб.).**

**За работу в выходные или праздники зарплату заплатят в двойном размере.**

**Например, ставка в день 1000 рублей. Значит, за работу в выходной зарплата составит 2000 рублей (1000 руб. x 2).**

Добавим, что в статью 153 ТК РФ также внесены поправки о том, что если на выходной или нерабочий праздник приходится только часть рабочего дня (смены), то в повышенном размере нужно оплачивать фактически отработанное время в выходной или нерабочий праздничный день (с 0 до 24 часов).

**С 29 июня 2017 год часы сверх обычного рабочего времени не нужно считать как сверхурочные. Работнику надо оплатить только труд в нерабочий день в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). Например, стандартный день 8 часов, а сотрудник отработал в праздник 10 часов. Компания оплатит их вдвойне. Платить за лишние два часа еще и в полуторном размере как за сверхурочные не нужно. До внесения поправок такой вывод следовал только из решения ВС РФ от 30.11.2005 № ГКПИ05-1341. Полагаем, что комментируемая поправка защитит от споров с работниками. Ведь теперь закреплено, что работодатель оплачивает в двойном размере только отработанные в выходной часы. Если сотрудник работал неполный день, то получит двойную оплату за часть дня**

**Что такое санминимум? Кто за него должен платить?**

**Санминимум. В правовом пространстве такого термина нет. Правильнее, или по закону — гигиеническая подготовка работника.**

Так вот, в [СанПиН 2.4.1.3049−13](https://eduprofrb.ru/uploads/documents/docs/sanpin-sadik.doc) (дошкольные образовательные организации) и [СанПиН 2.4.2.2821−10](https://eduprofrb.ru/uploads/documents/docs/sanpin-shkola.doc)(общеобразовательные учреждения) не содержатся требования о сдаче работниками гигиенической подготовки. В этих документах есть требование о том, что каждый работник образовательных организаций должен иметь личную медицинскую книжку, в которую вносятся результаты медицинских обследований и лабораторных исследований, сведения о прививках, перенесенных инфекционных заболеваниях, сведения о прохождении профессиональной гигиенической подготовки и аттестации. Также стоит отметить, что гигиеническая подготовка и медицинский осмотр работника — разные вещи и регулируются разными нормативными правовыми актами. В соответствии со ст. 11 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» обязанность проведения санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий включает в себя и обязанность работодателя по осуществлению гигиенического обучения работников. Порядок прохождения гигиенического обучения регулируется Инструкцией о порядке проведения профессиональной гигиенической подготовки, утвержденной [Приказом Минздрава РФ от 29.06.2000 № 229](https://eduprofrb.ru/uploads/documents/docs/229.doc).

Согласно п. 1 Инструкции для работников образовательных организаций профессиональная гигиеническая подготовка проводится при приеме на работу и в дальнейшем с периодичностью 1 раз в 2 года. Она проводится:

* по очной форме (6 — 12 — часовые программы);
* по очно-заочной форме (самостоятельная подготовка по методическим материалам), очная часть программы составляет не менее 4 часов;
* по заочной форме (самостоятельная подготовка по предлагаемым методическим материалам).

Аттестация работников организаций по результатам профессиональной гигиенической подготовки проводится в центрах госсанэпиднадзора в форме собеседования или тестового контроля ([п. 2 Инструкции](https://eduprofrb.ru/uploads/documents/docs/229.doc)).

В связи с тем, что гигиеническая подготовка является профессиональным обучением работников, которое является условием выполнения ими определенного вида деятельности (работа с детьми), то в соответствии с ч.4 ст. 196 ТК РФ обязанность по обучению работников лежит на работодателе. На работодателе лежит обязанность, как по оплате обучения, так и по организации обучения (ст. 196 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона от 30.03.1999№ 52-ФЗ).

В соответствии с [п. 3 Инструкции](https://eduprofrb.ru/uploads/documents/docs/229.doc) руководитель организации составляет списки лиц, работающих в организации и подлежащих профессиональной гигиенической подготовке и аттестации, направляет их не позднее 1 февраля текущего года на согласование в соответствующий центр госсанэпиднадзора одновременно с проектом плана и форм подготовки. После согласования план утверждается руководителем организации.

Таким образом, обязанность по организации профессиональной гигиенической подготовки работников и ответственность за реализацию Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ лежит на работодателе.

**Кто обязан проходить врачебную психиатрическую комиссию?**

Анализ действующего законодательства подтверждает вывод о том, что работники отдельных образовательных организаций подлежат обязательному психиатрическому освидетельствованию.

Обязательное психиатрическое освидетельствование работника проводится с целью определения его пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности, а также к работе в условиях повышенной опасности. На основании статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет. В соответствии со ст.ст. 212, 213 ТК РФ работодатель обязан организовывать проведение обязательных психиатрических освидетельствований работников за счет собственных средств и на основании ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательное психиатрическое освидетельствование.

В силу части 3 ст. 5.27.1. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обязательного психиатрического освидетельствования влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 15 тысяч рублей до 25 тысяч рублей; на юридических лиц — от 110 тысяч рублей до 130 тысяч рублей.

Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 № 695 установлены Правила прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности.

Соответствующие виды деятельности и условия повышенной опасности работников, подлежащих прохождению освидетельствования, установлены Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности (далее — Перечень), утвержденным Постановлением Правительства Р Ф от 28 апреля 1993 г. № 377 «О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании».

В Перечне указано, что освидетельствованию подлежат работники, в том числе образовательных учреждений, осуществляющие отдельные виды профессиональной деятельности в условиях повышенной опасности, а именно: **работники учебно-воспитательных учреждений, детских и подростковых оздоровительных учреждений, в том числе сезонных, детских дошкольных учреждений, домов ребенка, детских домов, школ-интернатов, интернатов при школах.**

Согласно части 9 статьи 22 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» **к учебно-воспитательным учреждениям относятся** образовательные организации для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа).

Кроме того, если по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ) на рабочих местах работников выявлены вредные и опасные производственные факторы и на этих рабочих местах установлен класс вредности, то данные работники обязаны проходить обязательное психиатрическое освидетельствование.

Таким образом, психиатрическому освидетельствованию подлежат работники учреждений, осуществляющие отдельные виды деятельности, указанных в Перечне, и работники, занятые на работах в вредными и (или) опасными условиями труда.

Подготовлено по материалам отдела охраны труда и здоровья аппарата Общероссийского Профсоюза образования