



Информационный листок

Апрель 2020

Юридическая консультация

вопрос-ответ правовой службы

В связи с переходом на дистанционную форму обучения возникает ряд сложных ситуаций как для работника, так и для работодателя. В Профсоюз поступают вопросы, на которые наша правовая служба будет оперативно отвечать.

1. Добрый день! Такая ситуация: директор школы отправляет некоторых работников в отпуск, в связи со сложившейся ситуацией. Правомерно ли он поступает? Подскажите, пожалуйста, на какой документ опираться при решении этого вопроса.

Ответ юриста:

Работодатель не имеет права в одностороннем порядке изменить график отпусков. Изменить дату отпуска можно только с согласия работника.

Согласно ст.123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. Он утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

2. В первичную профорганизацию детского сада обратились коллеги. Говорят, что их обязывают подписать доп.соглашение о работе дистанционно: выкладывать задания, отчитываться перед заведующей. Больше всего людей возмущает обязательство! Мы, говорят, без указаний уже и сами всё это делаем, только обратной связи с родителями почти нет.

Ответ юриста:

В соответствии со ст.72.2 Трудового кодекса по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Согласно ч.4 ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей. В целях контроля выполнения работником трудовых обязанностей в требуемом объеме, с надлежащим качеством работодатель вправе требовать отчёта о проделанной работе.

Дистанционный режим работы определен ст. 312.1, 312.2 ТК РФ обязывает стороны соблюдать взаимные права и обязанности, установленные законодательством.

3. Не у всех детей есть дома компьютеры (например, у учащихся коррекционных школ). Они общаются в основном с учителями через вайбер, а очень многим из них приходится разговаривать с учителями по телефону. Учителя целый день на связи с детьми и их родителями. Происходят дополнительные финансовые расходы. Будет ли это как-то компенсироваться педагогам.

Ответ юриста:

Использование ресурсов сети интернет, социальных сетей и пр. является вынужденной необходимостью для выполнения работником должностных обязанностей. Согласно абз.4 ч.2 ст.22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

В этой связи, работнику необходимо договориться с работодателем о компенсации затрат, связанных с обеспечением образовательного процесса путем оформления дополнительного соглашения к трудовому договору.

В силу ст.312.1, 312.2 ТК РФ стороны могут обмениваться документами в электронной форме, при этом данные документы будут иметь законную силу.

4. Ответственный за расписание и учет рабочего времени заполняет табель и одному сотруднику ставит ОВ - оплачиваемый выходной, а другому, например, ставит часы. Какие данные уйдут в пенсионный фонд? Как в этих условиях правильно заполнять табель рабочего времени?

Ответ юриста:

Согласно ст.113 Трудового кодекса РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя. Запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Режим дистанционной работы должен быть оформлен путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору на основании ст. 312.1, 312.2 Трудового кодекса РФ. Таким образом, работник не находясь в

учреждении, тем не менее выполняет свои трудовые функции. Время дистанционной работы должно учитываться в таблице учета рабочего времени именно как рабочее.

В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе...

Таким образом, работник должен приступить к дистанционной работе на основании допуска работодателя или его представителя путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Соглашение означает договоренность двух сторон (работника и работодателя). Поэтому при отсутствии такого соглашения может возникнуть необходимость доказывать, что работодатель был не против такого режима работы, выполняемого работником. Хотя, исходя из сложившейся практики, инициатором по оформлению таких отношений является именно работодатель.

При переводе на дистанционную работу за работником сохраняются все права и гарантии, в т.ч. стаж и пенсионные.