|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
|  http://www.eseur.ru/Images/hot41673.jpg | **ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ****КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ** **ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА**Информационный листок №22.ГИТ разъясняет: работа в выходные. |

 |
| **Работника регулярно привлекают к работе в выходные дни: можно ли взять у него согласие сразу на месяц или квартал?****Риски:** привлечение к работе в выходной день возможно только в случае необходимости выполнения заранее не предвиденных работ, поэтому оформление согласия на период, например квартал, неправомерно.ТК РФ допускает привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений (ч. 2 ст. 113 ТК РФ).Эксперт ГИТ отмечает, что привлечь работника к работе в выходной день возможно, если у работодателя будут достаточные основания, а также полученное от работника письменное согласие на работу в выходной день. Также работодателю необходимо издать соответствующий приказ.Издание приказа на период, а соответственно, и получение согласия с работника неправомерно исходя из требований ст. 113 ТК РФ, поскольку допускается привлечение к работам, которые нельзя было спланировать заранее.Трудовое законодательство не устанавливает каких-либо ограничений по частоте или периодичности привлечения работников к работе в выходные дни, также не ограничено и общее количество часов работы в выходные дни в год для каждого работника. Поэтому привлечение работника с его согласия к работе даже во все выходные дни в течение месяца не является нарушением трудового законодательства.При необходимости постоянно работать в выходные дни эксперт ГИТ советует работодателю изменить режим работы, например, ввести должности с ненормированным рабочим днем. |
| **Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ****Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru****Калуга, июль, 2019** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
|  http://www.eseur.ru/Images/hot41673.jpg | **ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ****КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ** **ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА**Информационный листок №23.Продление срока трудового договора |

 |
| **Возможности: продлить срок трудового договора можно, заключив дополнительное соглашение, но при условии, что сохранится основание, по которому был заключен срочный трудовой договор, при этом общий срок трудового договора в таком случае не должен превышать пять лет.****Трудовое законодательство не содержит формального запрета на продление срочного трудового договора на новый срок. Роструд в** **Письме** **от 31.10.2007 N 4413-6 указывает на возможность внесения изменений в трудовой договор путем подписания соглашения независимо от вида этого договора (срочный или на неопределенный срок), в том числе и в части изменения срока его окончания.** **Срочный трудовой договор можно продлить при совокупности таких условий (****ст. 59** **ТК РФ;** **Доклад** **с руководством по соблюдению обязательных требований... за III квартал 2018 года, утв. Рострудом):****– сохраняется основание для оформления срочного трудового договора;****– в заявлении сотрудника о приеме на работу указан срок действия договора;****– работодатель может обосновать, почему продлевался срочный договор. Например, для выполнения работ при продлении подрядных договоров стали нужны временные сотрудники по срочным трудовым договорам с прежними условиями (Апелляционные определения Пермского краевого суда от 08.02.2017** **N 33-1872/2017****; Санкт-Петербургского горсуда от 11.07.2017** **N 33-12722/2017****);****– оформлено дополнительное соглашение к срочному договору при каждом его продлении на определенный срок. При этом общий срок договора не превышает пяти лет.****Если не выполнено одно из таких условий, у работника может получиться через суд (Апелляционное** **определение** **Красноярского крайсуда от 31.01.2018 N 33-1476/201);****– признать срочный трудовой договор заключенным на неопределенный срок и восстановиться на работе;****– взыскать с работодателя средний заработок за время вынужденного прогула.** |
| **Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ****Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru****Калуга, июль, 2019** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
|  http://www.eseur.ru/Images/hot41673.jpg | **ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ****КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ** **ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА**Информационный листок №24Не сгореть на работе: Роструд напомнил об условиях труда в жару. |

 |
| **Риски: при повышении температуры воздуха на рабочих местах выше допустимых величин рабочее время сотрудников должно быть сокращено.****В** [**информации**](https://www.rostrud.ru/press_center/novosti/808073/)**, размещенной на официальном сайте Роструда в конце мая 2019 года, отмечено, что работодатель обязан обеспечить:****– нормальные условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда (абз. 4 ч. 2 ст. 22 ТК РФ),** **– создание и функционирование системы управления охраной труда, в рамках которой организуется процедура управления профессиональными рисками (****ч. 2 ст. 212** **ТК РФ).** **Так, в условиях жаркой погоды работодателю необходимо идентифицировать опасности (например, опасность теплового удара при длительном нахождении в помещении с высокой температурой воздуха или опасности, связанные с воздействием микроклимата и климатические опасности, – опасность воздействия повышенных температур воздуха), представляющие угрозу жизни и здоровью работников, в рамках процедуры управления профессиональными рисками.** **То есть работодателю необходимо оценить уровни профессиональных рисков и принять меры по их исключению или снижению.****В жаркую погоду нужно обеспечивать температурный режим на рабочем месте, например, кондиционировать воздух.****Роструд советует принимать и иные меры, которые помогут облегчить работу в жару:****– давать сотрудникам перерывы;****– предусмотреть места для отдыха;****– следить, чтобы работникам были доступны чистая питьевая вода и аптечка.****Ведомство напоминает: если температура воздуха в помещении выше нормы, рабочий день нужно** **сокращать****.**

|  |  |
| --- | --- |
| Температура воздухана рабочем месте (°C) | Максимальнаяпродолжительность работы офисных сотрудников (ч) |
| 28 | 8 |
| 28,5 | 7 |
| 29 | 6 |
| 29,5 | 5,5 |
| 30 | 5 |
| 30,5 | 4 |

**Особые требования по температуре предусмотрены для тех, чья работа связана:****– с постоянным перемещением (ходьбой);****– умеренными и значительными физическими нагрузками;****– переноской и перемещением тяжестей.****Таким сотрудникам нужно сокращать рабочий день при более низких температурах, например: при +26,5°С – на один час, +27°С – на два часа.****Эти** **нормы** **установлены СанПиНом 2.2.4.3359-16, который** **обязаны** **соблюдать все работодатели.****На заметку: согласно** **ст. 6.3** **КоАП РФ нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, влечет предупреждение или наложение административного штрафа:****– на должностных лиц – в размере от 500 до 1 000 руб.;****– на ИП – в размере от 500 до 1 000 руб. (или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток);****– на юридических лиц – в размере от 10 000 до 20 000 руб. (или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток).**  |
| **Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ****Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru****Калуга, июль, 2019** |