|  |  |
| --- | --- |
| **Можно ли за период оплачиваемых нерабочих дней не устанавливать работникам стимулирующие за качество выполняемых работ, так как нет оснований (они ведь не работали), а также нет возможности собрать заседание комиссии по распределению выплат?** | Указами **Президента РФ от 25.03.2020 № 206** и от 02.04.2020 № 239 установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы. Под заработной платой подразумевается должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты (ст.129, 135 ТК РФ).  Таким образом, в рамках реализации Указов Президента РФ о нерабочих днях сотрудники должны получить полностью именно заработную плату, включая стимулирование. Размер оплаты должен соответствовать тому, который работник получил бы, если бы отработал эти дни полностью (Письмо Минтруда РФ «Вопросы-ответы по организации работы и соблюдению прав работников в период нерабочей недели» (по состоянию на 7 апреля 2020г.).  Что касается вопроса распределения выплат из-за невозможности собраться комиссионно, то здесь могут быть различные варианты. Например, всю экономию зарплаты разделить поровну между сотрудниками и выдать как материальную помощь в соответствии с локальным Положением о матпомощи; или оформить приказом руководителя в качестве премирования согласно Положению о премировании в организации; или собрать комиссию в режиме он-лайн конференции (с последующим оформлением и подписанием протокола), если позволяют технические возможности и пр. |
| **Как в апреле вести табель учета рабочего времени?** | Указом Президента РФ от 25.03.2020 № 206 с 30 марта по 3 апреля 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы. 2 апреля Владимир Путин продлил нерабочие дни с сохранением за работниками зарплаты до 30 апреля включительно (Указ от 02.04.2020 № 239).  В этой связи у образовательных организаций при оформлении табеля учета рабочего времени сотрудников за апрель возникает два основных вопроса: как обозначать нерабочие дни и какую продолжительность рабочего времени указывать?   1. Поскольку трудовое законодательство не содержит понятия «нерабочий день» в качестве отдельного вида времени отдыха, в[унифицированных формах](http://www.garant.ru/doc/forms/uchet_truda/#204151) табелей не предусмотрено обозначения для таких дней. Поэтому приказом работодателя при установлении режима работы организации в апреле (нерабочие дни или дистанционная или смешанная работа) необходимо расширить перечень условных обозначений для заполнения табеля. Например, «НОД» – «нерабочий оплачиваемый день», «УР» – «удаленная работа». Минтруд России в [информации от 2 апреля 2020 г.](http://base.garant.ru/73834356/) также предлагает работодателям самостоятельно определить код для обозначения нерабочих дней. 2. При определении, какую продолжительность рабочего времени сотрудников ставить в табеле (8 ч., 7,2 ч. и пр.) необходимо руководствоваться следующим.   Согласно ч.4 ст.91 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.  Если сотрудник находится на «удаленке», то есть выполняет свою работу в полном (или сокращенном) объеме, то в табеле отражается фактически отработанное им время.  Если же у сотрудника нерабочие оплачиваемые дни, то в табеле ставится «0», так как, во-первых, у него нет фактически отработанного времени (ч.4 ст.91 ТК), во-вторых, у проставлено условное обозначение – НОД, то есть нерабочий оплачиваемый день, а значит мы не должны ставить ему рабочее время. |
| **В организациях дошкольного и дополнительного образования Калмыкии сейчас работают в основном только сторожа и операторы котельных, причем у операторов сегодня последний день работы, так как они принимались на отопительный сезон. Можно ли их уволить в период карантина?** | Ответ на этот вопрос дается в Информации Минтруда РФ «Вопросы-ответы по организации работы и соблюдению прав работников в период нерабочей недели», в которой говорится, что в организациях, на которые распространяется режим нерабочих дней, и работники не работают, оформление прекращения трудовых отношений в этот период также не осуществляется.  В период действия Указов о нерабочих днях расторжение трудовых договоров возможно только по инициативе работника (по собственному желанию), по соглашению сторон, а также в связи с истечением в этот период срочных трудовых договоров, но при условии, что работодатель готов принять это заявление (например, кадровик и/или сам руководитель работают удаленно).  Таким образом, уволить оператора в связи с окончанием срока трудового договора можно, но только в том случае, если руководитель ОО не находится в оплачиваемых нерабочих днях, а работает в дистанционном режиме.  Для того, чтобы издание руководителем ОО приказов об увольнении работников (а также любых иных приказов) являлось правомерным, учредитель организации должен был принять соответствующий распорядительный акт, в котором определить режим работы руководителей подведомственных организаций.  Кроме того, на основании этого акта в табеле учета рабочего времени руководителя будут указываться соответствующие условные обозначения (оплачиваемый нерабочий день или рабочий день) и данные об отработанном времени.  На сегодняшний день у рескома Профсоюза имеется информация, что в большинстве муниципальных образований республики такие акты не изданы, в связи с чем от руководителей ОО поступает значительное количество вопросов, в том числе и вышеуказанные. |