

Вопрос №3 от Наталья Павловна Ш.

Сотруднику 65. По указу губернатора он уходит на режим самоизоляции.

В ФСС направили данные на этого сотрудника для оформления больничного.

ВОПРОС: *Нужно ли кадровику как-то документально оформить отсутствие этого сотрудника?*

Ответ: *ДА, нужно.*

Учет рабочего времени, отработанного каждым работником является обязанностью работодателя (ч. 4 ст. 91 ТК РФ), и ваш специалист по кадрам при заполнении Табеля УРВ должен будет отразить в нем дни нетрудоспособности *на сотрудников, находящихся на режиме самоизоляции –указав в нем код - «Б»*

Основанием для неявки на работу сотрудников 65+ является реестр сведений о сотрудниках, направленный в отделение ФСС по месту регистрации Вашей организации для начисления пособия – это указано в пункты 4, 5 Временных правил, утвержденных постановлениями Правительства от 01.04.2020 № 402 и от 16.04.2020 № 517). Этот порядок будет действовать -До официального прекращения срока изоляции

Вопрос №4 от Нина Георгиевна П.

В нашей организации есть сотрудник, работающий на трех проектах, по одному проекту у нее основная работа, по двум другим внутреннее совместительство, один из них проект по Президентскому гранту до конца 2021 года. В сумме работа на всех трех проектах составляет 0,825 ставки. На всех трех проектах она руководитель проекта.

Сейчас она хочет перейти на основное место работы в другую организацию, следовательно, в нашей организации как совместитель сможет занимать только 0,5 ставки на всех трех проектах.

ВОПРОС: *Можем ли мы оформить ее как совместителя на двух проектах (в сумме будет 0,5 ставки), а работу на третьем проекте оформить по дополнительному соглашению как совмещение к одному из проектов?.Есть ли какие-нибудь другие варианты?*

Ответ на 1-ю часть вопроса:

1.Работа по совместительству— это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ч. 1 ст. 60.1 и ч. 1 ст. 282 ТК РФ).

Трудовое законодательство не запрещает сотруднику иметь несколько мест работы по совместительству. Однако для совместителей существует лимит продолжительности рабочего времени- не более четырех часов в день (статьи 282, 284 ТК РФ) или на 0.5 ставки.

Трудовое законодательство также не запрещает внешнему совместителю заключать еще трудовой договор на другую работу с работодателем, у которого он уже работает по совместительству.

Поэтому - вашего сотрудника можно оформить на работу по совместительству на две должности при условии, что время работы по обеим должностям, не превысит 0.5 ставки.

Для этого с работником должен быть заключен трудовой договор и на его основании - издан приказ о приеме на конкретную должность в соответствии со штатным расписанием и на условиях, предусмотренных трудовым договором, в вашем случае – Руководителем проекта.

2. Совмещение профессий (должностей) представляет собой выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определенной трудовым договором, *дополнительной работы за дополнительную оплату*.

При этом, в соответствии с ТК РФ, работник может выполнять работу в порядке совмещения только по другой профессии или должности (ч. 1 ст. 60.2, ст. 151 и ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ).

Поскольку в вашей организации работник во всех проектах является «руководителем проекта», то целесообразно в Штатном расписании прописать разные должности, например,

- «Руководитель проекта 1»,
- «Руководитель проекта 2»
- «Руководитель проекта 3»

с окладом согласно сметам соответствующих проектов.

В этом случае ваш работник сможет совмещать выполнение работы по должности «Руководитель проекта 3» одновременно с работой по должности «Руководитель проекта 1». Выполнение дополнительной работы при совмещении должностей, так же оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом о поручении дополнительной работы.

ВАЖНО, что работу в режиме совмещения совместитель выполняет в течение времени, которое определено в его трудовом договоре (ст. 60.2, 284 ТК РФ), а будучи *Руководителем проекта №1* ваш работник является – совместителем, принятым, и скорее всего, на 0.25 ставки. Значит и при совмещении должности «Руководителя проекта 3» он будет работать так же 0.25 ставки и получать $\frac{1}{4}$ (25%) от целой ставки «Руководителя проекта 3».

Ответ на 2-ю часть вопроса:

1. Вы можете заключить с работником – внешним совместителем, три трудовых договора на работу по совместительству при условии соблюдения ограничения продолжительности рабочего времени по всем совмещаемым должностям - не более 0.5 ставки (ст. 284 ТК РФ).

2. Не многим лучше вариант – когда внешний совместитель работает на 0.5 ставки «Руководителем проекта 1» и совмещает должности «Руководителя проекта» № 2 и 3». Тогда по каждому проекту сотрудник будет работать из расчета - 0.5 ставки и получать 50% от целой ставки по каждому проекту.

Во всех указанных вариантах **ЕСТЬ** несколько серьезных минусов.

- За выполнение объема работы, предусмотренной в штатном расписании – как целая ставка – совместитель получит максимум 0.5 ставки
- В отчете Грантодателю вы вынуждены будете показать сумму неиспользованных средств и объяснять причину экономии

- Придется вернуть неиспользованные средства или включить в налогооблагаемую базу по УСН (по налогу на прибыль).

ВЫВОД: Я подтвердила ваше право поручить своему сотруднику работу по двум проектам на условиях внешнего совместительства, а по третьему проекту - путем совмещения должностей наряду с выполнением работы по совместительству, при условии соблюдения требований ТК РФ и предложила еще два варианта оформления с ним трудовых отношений . Выбор за вами.