

**Апрель 2024**

**ТОП-5 простых ответов на сложные вопросы**

**Для специалиста отдела кадров**

**Мы поможем выбрать единственно правильное решение,**

**когда в спор вступают законодательные нормы**

|  |
| --- |
| **Сегодня в выпуске :**   * **Можно ли привлечь к ночным работам, не связанным с аварией, сотрудника на пятидневке** * **Возможно ли внешнее совместительство во время «декретного» отпуска** * **Включается ли разовая выплата по ГПХ за предыдущий год в расчет больничного** * **Можно ли перенести на следующий месяц предоставленный, но неиспользованный день по уходу за ребенком-инвалидом** * **Нужно ли вставать на учет и отчитываться перед военкоматом, если в штате организации только женщины** |

**Вопрос №1:**

Организации необходимо привлечь к плановым (не аварийным) ночным работам сотрудников, которые по трудовому договору работают на обычной пятидневке, 40 часов в неделю, с понедельника по пятницу. Ночные работы запланированы с 23.00 до 8.00 в ночь со вторника на среду.  
Правомерно ли привлечение к ночным работам с письменного согласия работников? Какие документы нужно оформить в этом случае? Обязан ли работодатель предоставить выходной после ночных работ?

**Ответ:**

**Трудовое законодательство не предусматривает возможности привлечения работника на «пятидневке» к работе в ночное время.** Вероятно, в описанной в вопросе ситуации речь пойдет о привлечении к сверхурочной работе, выполнение которой попадает в т.ч. на ночное время.

Сверхурочная работа не может превышать 4 часов за 2 два дня подряд и 120 часов в год**.**

Если вы хотите привлечь работника к сверхурочной работе, то должны соблюсти не только годовую норму сверхурочных (120 часов), но и запрет на привлечение к сверхурочной работе более 4 часов в течение двух дней подряд. Такой вывод следует по общему смыслу статей [14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=100133) и [99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=567) Трудового кодекса РФ. То есть, в ночь со вторника на среду работника можно привлечь к работе, например, с 23:00 до 03:00.

Порядок оформления **отгула за сверхурочную работу** нормативно не установлен. Единственное - вы не можете обязать работника взять такой отгул. Если работник выбрал такую компенсацию, предложите ему написать письменное заявление. Напомним, что он вправе рассчитывать на отгул продолжительностью не менее времени, отработанного сверхурочно.

На основании заявления оформите приказ об отгуле, отразите время отсутствия в табеле учета рабочего времени..

Привлечение к сверхурочной работе возможно только с письменного согласия работника и только в случае отсутствия у работника противопоказаний к такой работе.

Основанием для привлечения работника к сверхурочным работам является приказ (распоряжение) работодателя.

Получить письменное согласие работников на выполнение сверхурочной работы в случаях, когда это требуется, работодатель может путем ознакомления под подпись с соответствующим приказом.

**Поисковые запросы в КонсультантПлюс:**

* ***привлечение к ночным работам на пятидневке***
* ***отгул за сверхурочную работу***

**Рекомендуемые материалы в КонсультантПлюс:**

* ["Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=712)

Статья 152. Оплата сверхурочной работы

Статья 154. Оплата труда в ночное время

* [*Путеводитель по кадровым вопросам. Рабочее время {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=313&dst=100532)
* [*Вопрос: Можно ли привлекать работника к сверхурочной работе в ночное время, если работник работает по пятидневной рабочей неделе с 09.00 до 18.00? Оплата будет производиться за ночную работу сверхурочно. Не будет ли это нарушением? ("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2022) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=305609&dst=100004)
* [*Вопрос: ...Работники работают по графику пятидневной рабочей недели (40 часов) с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Необходимо привлечь их к работе в ночное время на две недели. К работе в ночное время работники будут привлекаться поочередно (один человек в ночь). Какой приказ необходимо подготовить? ("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2019) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=256185&dst=100004)
* [*Типовая ситуация: Работа в ночное время: оформление и оплата (Издательство "Главная книга", 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=74985&dst=100012)
* [*Готовое решение: Как привлечь к работе в ночное время (КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=46043&dst=100015)
* [*Готовое решение: Как оформить предоставление работнику отгула за ранее отработанное сверхурочно время (КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=45398&dst=100002)
* [*Форма: Приказ о привлечении к работе в ночное время (образец заполнения) (КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PAP&n=91072&dst=100001)
* [*Форма: Согласие работника на работу в ночное время (Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PAP&n=16571&dst=100001)

**Вопрос №2:**

Сотрудница находится в отпуске по беременности и родам, можно ли ее трудоустроить в другую организацию и начислять заработную плату?

**Ответ:**

**Да, можно**, но при одновременном выполнении следующих условий:

- работа по совместительству будет выполняться в свободное от основной работы время;

- основная работа и работа по совместительству одновременно не являются работой во вредных и/или опасных условиях труда;

- продолжительность работы по совместительству в течение одного месяца (другого учетного периода) не будет превышать половину месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для работника.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом ([ч. 2 ст. 282](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451716&dst=101701) ТК РФ). Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей ([ч. 3 ст. 282](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451716&dst=1091) ТК РФ). Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами ([ч. 5 ст. 282](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451716&dst=102596) ТК РФ).

В соответствии с [ч. 1 ст. 284](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451716&dst=1096) ТК РФ продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четыре часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

**Поисковые запросы в КонсультантПлюс:**

* ***Работа по внешнему совместительству во время отпуска по беременности и родам***

**Рекомендуемые материалы в КонсультантПлюс:**

* [*Вопрос: Может ли работница, находясь в отпуске по беременности и родам на основании соответствующего больничного на основном месте работы, устроиться на работу по совместительству в другую организацию? ("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2023) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=319915&dst=100008)
* [*Позиции судов по спорным вопросам. Трудовое право: Выплата пособия по временной нетрудоспособности при неполном рабочем времени, при срочном трудовом договоре, заключенном на срок менее 6 месяцев, и при совместительстве (КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PSVTP&n=213&dst=100038)

**Вопрос №3:**

В 2024 году сотрудник продолжает работу в организации по трудовому договору. В 2023 году с ним разово заключался договор ГПХ в той же организации, оплачивались страховые взносы по единому тарифу..

В 2024 году этот сотрудник берет больничный. Нужно ли в расчет среднего заработка для оплаты больничного включить доход этого сотрудника, полученный им по договору ГПХ в 2023 году?

**Ответ:**

**Да, доход по ГПХ за 2023 год включается в расчет среднего для оплаты больничного в 2024 году**.

С 2023 года выплаты по договорам ГПХ облагаются НДФЛ и взносами в таком же размере, как зарплата по трудовому договору. Заказчик обязан платить в том числе взносы на ВНиМ, чего до 2023 года не было.

**Таким образом, начисление страховых взносов теперь не зависит от вида заключенного договора (гражданско-правовой или трудовой). В 2023 году уплачивать взносы нужно по единому тарифу (30 %)** в пределах единой базы и 15,1 % сверх базы.

Согласно ч. 4.1 ст. 2 Федерального закона № 255‑ФЗ застрахованные лица, работающие по ГПД, предметом которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг, имеют право на получение страхового обеспечения при условии, что сумма страховых взносов, начисленная с выплат в их пользу, в том числе в рамках трудовых отношений, страхователями за календарный год, предшествующий календарному году, в котором наступил страховой случай, составляет в совокупном размере не менее стоимости страхового года, определяемой в соответствии с ч. 3 ст. 4.5  Закона №255-ФЗ.

Таким образом, исполнитель по ГПД в 2023 году уже был застрахован ВНиМ.

В 2024 году работник,  занятый только по ТД, берет больничный.

Расчетный период - 2 прошлых календарных года. Для больничного, открытого в 2024 г., расчетный период - с 01.01.2022 по 31.12.2023.

**В базу для расчета больничного включайте все выплаты, с которых начислены взносы по единому тарифу**, а до 2023 г. - взносы на ВНиМ.

**Поисковые запросы в КонсультантПлюс:**

* ***расчет больничного ГПХ за 2023 год***

**Рекомендуемые материалы в КонсультантПлюс:**

* [*Типовая ситуация: Как рассчитать больничный (Издательство "Главная книга", 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=199863&dst=100005)
* [*Готовое решение: Как оплатить больничный лицу, работающему по гражданско-правовому договору (КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=57362&dst=100026)
* [*Ситуация: Входит ли в страховой стаж период работы по гражданско-правовым договорам? ("Электронный журнал "Азбука права", 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=41122&dst=100015)
* [*Типовая ситуация: Страховой стаж для больничного: что включать и как считать (Издательство "Главная книга", 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=227407&dst=100002)

**Вопрос №4:**

По заявлению работницы ей были предоставлены 4 календарных дня (05.04.2024, 12.04.2024, 19.04.2024, 27.04.2024) дополнительных выходных дня для ухода за ребенком-инвалидом. Работница находилась на листке нетрудоспособности с 22.04.2024 по 02.05.2024. Подлежит ли день 27.04.2024 переносу на другое время?

**Ответ:**

**Действующим законодательством не предусмотрены ни перенесение указанных выходных на другой месяц, ни выплата компенсации за неиспользованные свободные дни по уходу за ребенком-инвалидом.**

Если работница не использовала «апрельский» дополнительный выходной по уходу за ребенком-инвалидом, а выздоровела в мае, то по общему правилу дополнительные выходные с прошлого месяца не переносятся ([*ст. 263 ТК РФ {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=2933)

Исключение: работница решит однократно использовать более 4 накопленных дополнительных выходных в текущем году ([п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100019) [*Постановление Правительства РФ от 06.05.2023 N 714 "О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами" (вместе с "Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами") {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=446691&dst=100019).

**Поисковые запросы в КонсультантПлюс:**

* ***перенос дополнительного отпуска по уходу за ребенком-инвалидом***
* ***дополнительный отпуск по уходу за ребенком инвалидом***

**Рекомендуемые материалы в КонсультантПлюс:**

* [*ст. 262 ТК РФ {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=3087)
* [*Вопрос: Об использовании однократно предоставляемых дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом. (Письмо СФР от 20.12.2023 N 19-02/142246л) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=221767&dst=100008)
* [*Готовое решение: Как предоставить работнику дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом (КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=58908&dst=100013)
* [*Статья: Особенности трудовых гарантий работникам, воспитывающим детей-инвалидов (Герш М.В.) ("Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения", 2020, N 2) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=41548&dst=100031,1)

**Вопрос №5:**

В штате ЗАО и ИП работают исключительно женщины.  
1.Нужно ли подавать данные сведения в военкомат?  
2. Нужно ли вставать на воинский учёт?

**Ответ:**

**Если в организации работают только женщины, которые не имеют военно-учетной специальности, то воинский учет вести не нужно.** Нулевая отчетность по воинскому учету не предусмотрена законодательством.

**В законодательстве нет определения понятия "воинский учет организаций".** Как правило, для регистрации необходимо заполнить карточку учета организаций по [форме N 18](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=EXP&n=640414&dst=100006).

На практике под постановкой организации на воинский учет понимается регистрация организации (независимо от организационно-правовых форм и форм собственности) в территориальной комиссии по бронированию граждан,пребывающих в запасе, по месту фактического нахождения. Там же можно узнать, выполняет ли организация обязанности по бронированию.

***Обратите внимание!***

* Военнообязанные - пребывающие в запасе мужчины **и женщины**. Воинскому учету в военных комиссариатах, органах местного самоуправления и организациях подлежат **лица женского пола, имеющие военно-учетные специальности** согласно [Приложению N 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=453226&dst=100200) к Положению о воинском учете([*Постановление Правительства РФ от 27.11.2006 N 719 (ред. от 23.11.2023) "Об утверждении Положения о воинском учете" {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=462771&dst=68,1)
* Граждане обязаны состоять на воинском учете, за исключением граждан … женского пола, не имеющих военно-учетной специальности ([*п. 1 ст. 8*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422432&dst=100067) *Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе"*) .
* Воинский учет призывников и военнообязанных в организациях осуществляется по карточкам гражданина, подлежащего воинскому учету в организации ([***п. 31***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405064&dst=100504) ***Инструкции об организации работы по обеспечению функционирования системы воинского учета, утвержденной Приказом Министра обороны РФ от 22.11.2021 N 700***

**Поисковые запросы в КонсультантПлюс:**

* ***отчетность в военкомат в штате только женщины***

**Рекомендуемые материалы в КонсультантПлюс:**

* [п. 1 ст. 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422432&dst=100067) Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе"
* [Раздел IV](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=463357&dst=100503,1) Приказа Министра обороны РФ от 22.11.2021 N 700 (ред. от 23.11.2023) "Об утверждении Инструкции об организации работы по обеспечению функционирования системы воинского учета"
* [*Постановление Правительства РФ от 27.11.2006 N 719 (ред. от 23.11.2023) "Об утверждении Положения о воинском учете" {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=462771&dst=100200)
* [*Вопрос: Должны ли вести воинский учет и сдавать отчеты в военкомат организации, где нет сотрудников-военнообязанных (так называемые нулевые отчеты)? (Подборки и консультации Горячей линии, 2023) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KGL&n=52300&dst=100004)
* [*Типовая ситуация: Воинский учет: как вести и отчитываться (Издательство "Главная книга", 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=275862&dst=100026)
* [*Путеводитель по кадровым вопросам. Воинский учет в организации {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=859&dst=100313)
* [*Статья: Организация воинского учета (Шадрина Т.В.) ("Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение", 2023, N 2) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=311813&dst=100047)

**Законодательство многообразно, актуальное решение должно быть одно**

**Благодарим Вас за выбор ООО «РИЦ» в качестве помощника в решении профессиональных вопросов**