РЕКОМЕНДАЦИИ

по результатам контрольного мероприятия «Проверка осуществления расходов бюджета Холмского городского округа на реализацию мероприятий муниципальной программы № 5 «Летний отдых, оздоровление и занятость детей и молодежи»

Департаментом финансов администрации МО «Холмский городской округ» (далее — Департамент) в 1 квартале 2022 года проведено контрольное мероприятие по осуществлению расходов бюджета Холмского городского округа на реализацию мероприятий муниципальной программы № 5 «Летний отдых, оздоровление и занятость детей и молодежи».

В ходе контрольного мероприятия установлены ряд нарушений, в том числе привлечение сотрудников бюджетных учреждений к выполнению дополнительной оплачиваемой работы в целях проведения детских летних лагерей и при осуществлении расчета уволенных, временно занятых, несовершеннолетних сотрудников от 14 до 18 лет.

В целях недопущения выявленных нарушений, в целях осуществления контроля со стороны Учредителей, а также в целях единообразной правоприменительной практики в Холмском городском округе, направляем следующие рекомендации:

1. По вопросу привлечения сотрудников бюджетных учреждений к выполнению дополнительной оплачиваемой работ в целях проведения детских летних лагерей.

Согласно ст. 107 Трудового кодекса РФ (далее по тексту – ТК РФ) время отпуска является временем отдыха работника, а согласно ст. 106 ТК РФ он использует время отпуска по своему усмотрению.

В соответствии с ч. 1 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Таким образом, гражданин имеет право свободно заключать договоры гражданско-правового характера и выполнять на их основе работы.

В настоящее время законодательством РФ не предусмотрено никаких ограничений на заключение договоров гражданско-правового характера с работниками, которые уже работают у работодателя по трудовым договорам.

При этом привлечение лиц к работе на основании договоров гражданско-правового характера возможно только в случаях, если данные договоры фактически не регулируют трудовые отношения между работником и работодателем, то есть физические лица по договору гражданско-правового характера выполняют иную оплачиваемую работу, не предусмотренную трудовым договором (Письмо Минтруда России от 13.08.2014 N 17-3/В-383).

В гражданско-правовом договоре необходимо предусмотреть такие условия, которые не будут указывать на признаки трудовых отношений. Например, необходимо исключить термины, характерные для трудовых договоров (к примеру, работодатель, работник, должность, профессия, должностная инструкция, рабочее место, график работы, перерыв на обед, правила внутреннего трудового распорядка, место работы, испытательный срок, заработная плата и т.п.). Договор не должен предусматривать обязанность гражданина подчиняться режиму труда, установленному в организации, или другим нормативным актам организации, а также осуществлять работы под контролем руководства организации (абз. 4 ч. 8 ст. 11, ч. 1 ст. 15, ст. 56, ч. 1 ст. 91, ч. 4 ст. 189 ТК РФ).

Таким образом, ни Трудовой, ни Гражданский кодексы не содержат запрета на привлечение работника к работе по гражданско-правовому договору **во время отпуска**, при условии надлежащего оформления договора ГПХ.

Также возможно заключение договоров гражданско-правового характера на оказание услуг в период времени не совпадающий с исполнением должностных обязанностей в рамках трудового договора.

1. По вопросу осуществления расчета уволенных временно занятых, несовершеннолетних сотрудников от 14 до 18 лет.

В соответствии со статьей 267 Трудового кодекса Российской Федерации (далее –ТК РФ) работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день.

Согласно статье 321 ТК РФ, кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней.

Данный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам, осуществляющим трудовую деятельность в указанных местностях, независимо от срока действия трудового договора и категорий работников, с которыми заключается трудовой договор.

В соответствии со статьей 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Количество дней, подлежащих компенсации, будет зависеть от продолжительности отпусков, установленных работнику в зависимости от основания, по которому был заключен срочный трудовой договор.

В случае, если с несовершеннолетним был заключен трудовой договор по основаниям предусмотренным частью 1 статьи 59 ТК РФ, в том числе, по направлению службы занятости населения (абзац 11 части 1 статьи 59 ТК РФ), то расчет указанной компенсации осуществляется с учетом ежегодного основного оплачиваемого отпуска, установленного для работников в возрасте до 18 лет в соответствии со статьей 267 ТК РФ, продолжительность которого составляет 31 календарный день, и дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера -16календарных дней, рассчитанных пропорционально отработанному времени. В таком случае компенсация за неиспользованный отпуск будет составлять 3,92 календарных дня за месяц работы.