**О наиболее проблемных вопросах в практике применения норм трудового законодательства в сфере оплаты труда.**

23 января 2019года г. Ставрополь

Анализ правоприменительной практики результатов контрольно-надзорной деятельности Государственной инспекции труда позволяет сделать вывод о том, чтотрадиционночаще всего работодатели допускают нарушения трудовых прав работников в сфере оплаты их труда. Остановлюсь на наиболее распространенных ошибках и нарушениях в этом направлении, допускаемых в практической работе.

Подавляющее большинство обращений работников, с которыми они обращаются в инспекцию – это несвоевременная выплата, как заработной платы, так и ежегодных отпусков, и сумм окончательного расчета при увольнении. Напомню, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. При этом важно правильно установить конкретные даты её выплаты, прописав это в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре или в трудовым договоре и не забывать, что крайний срок её выплаты - не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Помимо правильно установленных сроков она должна быть еще и фактически выплачена работникам в полном объеме. Иногда работодатели действующих предприятий пытаются объяснить задержку выплаты заработной платы такими понятиями как текущая задолженность, вкладывая в это понятие – отсутствие нарушения. Это большое заблуждение, которое приводит к серьезной административной ответственности.

Напомню, что еще в октябре 2016 года были внесены изменения в [статью 136](consultantplus://offline/ref=7729D839A5097C94A9FD497D07FCD7CF07274999D2DDE854565ADF6A8E8C7DB7348835BBDA3E22E506U8J) Трудового кодекса ([п. 1 ст. 2](consultantplus://offline/ref=D2F1FA632F6A147160C7D8B798F24EA3910B4A98F71EAFAE100BE84A46DF54E9BFCA706032061EF6ZFU7J) Федерального закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ) которые коснулись и изменения объемов выплаты заработной платы.

Если ранее, до внесения данных поправок в [статью 136](consultantplus://offline/ref=7729D839A5097C94A9FD497D07FCD7CF07274999D2DDE854565ADF6A8E8C7DB7348835BBDA3E22E506U8J) Трудового кодекса, работодатели могли выплачивать за первую половину месяца 40% от оклада и только в оплату за вторую половину месяца входили доплаты за работу в ночное время, за работу во вредных условиях труда, за сверхурочный труд и прочие выплаты. Сейчас, после внесенных изменений, работодатель каждые полмесяца обязан рассчитывать заработную плату ([ч. 6 ст. 136](consultantplus://offline/ref=B6171A07052A7D6A67A9F9646C266F892F32A44CFCEB95AD0BF65FAE846094C9E34CC55E2987d2XAJ) ТК РФ) с учетом всех причитающихся работнику выплат, предусмотренных системой оплаты труда.

Полагаю, что всем присутствующим в зале хорошо известно, что Федеральным законом от 25.12.2018года № 481-ФЗ с 1 января 2019 года минимальный размер оплаты труда установлен в сумме 11 280 руб., в связи с чем, в случае необходимости, надо внести соответствующие изменения в действующие штатные расписания и Положения об оплате труда, а также в условия заключенных трудовых договоров.

За несвоевременную выплату заработной платы предусмотрена не только материальная и административная ответственность работодателя, но и в случае невыплаты установленных законом выплат в течение 2 месяцев или частичной их невыплаты в течение 3 месяцев – уголовная ответственность. Федеральным законом от 27.12.2018 года № 533 впервые законодательно раскрыто понятие частичной невыплаты причитающихся сумм, которая теперь трактуется как осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы.

В соответствии с этим же Законом с 08.01.2019 года лицо, впервые совершившее преступление в виде несвоевременной выплаты заработной платы освобождается от уголовной ответственности, если в течение двух месяцев со дня возбуждения уголовного дела в полном объеме погасило задолженность по выплате заработной платы, пособия и иной установленной законом выплате, а также выплатило денежную компенсацию в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации и если в его действиях не содержится иного состава преступления." При этом, как следует из Постановления Пленума Верховного суда РФ от 25 декабря 2018года, уголовная ответственность в соответствии со [статьей 145.1](consultantplus://offline/ref=957945F2112FD7CB724D3EACA5809BBA617DAD3507D34B42641467ACF2FF571ED0F8B0773092E121ED2515F101D8DC9C8ACB703F6BzFt5M) УК РФ наступает и в случаях невыплаты заработной платы и иных выплат работникам, с которыми трудовой договор не заключался либо не был надлежащим образом оформлен, но они приступили к работе с ведома или по поручению работодателя.

Также с 08.01.2019года Законом от 27.12.2018года № 539 –ФЗ внесены изменения в [часть 1 статьи 9](consultantplus://offline/ref=4C84997A104719AF4895A7E82E9FFC8499DD28E398C957D318727ED290F42DE09659D3BD23223ABB9FDF6C415B49ADB4AF0255B1E374C9DAJESCK) Федерального закона от 2 октября 2007 года N 229-ФЗ "Об исполнительном производстве" предусматривающие, что исполнительный документ о взыскании периодических платежей, о взыскании денежных средств, не превышающих в сумме ста тысяч рублей, может быть направлен в организацию или иному лицу, выплачивающую должнику заработную плату и иные периодические платежи, непосредственно взыскателем.

При работе в режиме неполного рабочего времени заработная плата начисляется работнику пропорционально отработанному времени, но не ниже МРОТ в пересчете на полную месячную ставку. Если работодатель, формально сократив рабочее время, что достаточно часто встречается на практике в сфере торговли и общественного питания, требует отрабатывать полное время, то такие факты расцениваются как сверхурочная работа с выплатой соответствующей оплаты.

В правоприменительной практике всегда возникало много вопросов в отношении порядка применения ст. 153 ТК РФ, со ссылкой на которую работа в выходной или [нерабочий праздничный день](consultantplus://offline/ref=95CD84740809D7D9A91474D4A1F80E3048E635FD8E93ABE15BB1EAF6E70259F97101AEDC209B0B53l05BJ) оплачивалась в размере одинарной ставки сверх оклада, забывая при этом, что такое правило работало лишь при условии, что работа выполнена в пределах месячной нормы рабочего времени. А вот если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, тогда оплата должна быть - в размере не менее двойной ставки сверх оклада. В подавляющем большинстве случаев оплата работы в выходные дни и сегодня производится исходя только из базовой тарифной ставки. Напомню, что 28 июня 2018 г. своим Постановлением от N 26-П Конституционный суд РФ разъяснил конституционно-правовой смысл [части первой ст. 153](consultantplus://offline/ref=C8DE6AE2394144C0A5257C5326EC26529336BF744890788710DEAAC0282C7226C168474BF2wAN9O) относительно оплаты работникам работы в выходной и нерабочий праздничный день. Он указал, что такая оплата должна включать наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда. Выводы, изложенные в данном [Постановлении](consultantplus://offline/ref=A086E0A180811E88960C6CAC08D2AC9774BCB11514F6AC6E8DF6EF182F2153M) в части применения [статьи 153](consultantplus://offline/ref=A086E0A180811E88960C6CAC08D2AC9774BCB41711F3AC6E8DF6EF182F1321BD590E24C4BF2654M) ТК РФ являются общеобязательным, что исключает любое иное ее истолкование в правоприменительной практике. Разъяснение Конституционного суда является общеобязательным для всех работодателей.

В связи с этим, надо иметь ввиду, что поскольку, новыми правилами изменен расчет заработной платы за работу выходных дни, фраза в локальных нормативных актах о расчете доплат из оклада будет являться нарушением. Кроме того, Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=95CD84740809D7D9A91474D4A1F80E3049E739FD8E90ABE15BB1EAF6E70259F97101AEDC20990856l05CJ) от 18.06.2017 N 125-ФЗ теперь конкретизировано, что оплата в повышенном размере производится только за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, как и прежде ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Также хотелось бы акцентировать Ваше внимание на изменениях в подходе к подсчету сверхурочной работы. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=28D3778FA492C308A21C9FB38D1BBEBF203BD76E95055631FC6AE98813933BD5696259B89A97C18DcBwEM) от 18.06.2017 N 125-ФЗ).

В ходе проверок часто выявляются нарушения ст. 140 ТК РФ, в соответствии с которой при увольнении работника по любым основаниям, выдать трудовую книжку и выплатить сумму окончательного расчета, компенсацию за неиспользованные дни ежегодного отпуска, необходимо в последний день работы.

С 01 января 2019 года внесены изменения в ст. 185.1 Трудового кодекса РФ, предусматривающие, что работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем.

С 22.10.2018года внесены поправки в статью 262.2. Трудового кодекса РФ, определяющей, что работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время."

В рамках предоставленного регламентом времени я остановилась лишь на системных нарушениях, выявленных в рамках одного института трудового права. К сожалению, спектр допускаемых работодателями нарушений норм трудового законодательства и иных локально-нормативных актов, содержащих нормы трудового права, намного шире.

На наш взгляд причин нарушений норм трудового законодательства несколько. Наиболее общими из них являются:

1. Пренебрежение надлежащим оформлением трудовых отношений.

2 Отсутствие соответствующей профессиональной подготовки работников кадровых и финансовых служб.

3. Отсутствие системы контроля за качеством издаваемых первичных документов по учету труда и его оплате, а также при разработке локальных нормативных актов.

4. Прохождение кадрового документооборота, как правило, не обеспечивается юридическим сопровождением, что порой приводит к изданию документов без учета норм действующего законодательства.

В целях минимизации нарушений в области трудовых правоотношений представляется, что работодателям в первоочередном порядке необходимо устранить основные причины, способствующие их возникновению. В случае необходимости, консультацию по порядку применения той или иной нормы Трудового Кодекса РФ можно получить в Государственной инспекции труда, офисы которой расположены по адресам, указанным на официальном сайте.