**Правоприменительная практика 4 квартал 2019 года**

Обращения и заявления граждан о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников, а также приведших к невыплате или неполной выплате в установленный срок заработной платы, других выплат, причитающихся работникам, либо установлению заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, являются основанием для проведения внеплановой проверки работодателя.

Анализ поступивших обращений показывает, что основным вопросом, по которому граждане вынуждены обращаться в Гострудинспекцию за защитой и разъяснением трудовых прав, является вопрос оплаты труда. Порядка 50 процентов обращений связаны с вопросами оплаты труда.

Первое, на что необходимо обратить внимание – это нарушение сроков выплаты заработной платы. Заработная плата должна выплачиваться работнику не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена ([ч. 6 ст. 136](consultantplus://offline/ref=717AF6D42DE1A9CB00084C42486C1D31BF4AECEACE5DF5C2F213930BA0C2E6721A1459889DAFB593BA6811A8C9C193F9D4E34592412Bd4C9G) Трудового кодекса РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня ([ч. 8 ст. 136](consultantplus://offline/ref=717AF6D42DE1A9CB00084C42486C1D31BF4AECEACE5DF5C2F213930BA0C2E6721A14598B9FAABD9AE73201AC80949BE7D0FC5A915F28409FdAC9G) Трудового кодекса РФ).

Таким образом, Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=717AF6D42DE1A9CB00084C42486C1D31BF4AECEACE5DF5C2F213930BA0C2E6721A14598B9FAABD9AEF3201AC80949BE7D0FC5A915F28409FdAC9G) РФ не определены конкретные сроки выплаты заработной платы, а также ее размер за полмесяца. Данные вопросы отнесены к правовому (коллективно-договорному) регулированию на уровне учреждения.

При этом работодатель локальным нормативным актом, трудовым договором может предусматривать положения о выплате заработной платы чаще чем 2 раза в месяц

Но с учетом [ч. 6 ст. 136](consultantplus://offline/ref=FF0BAC6DE8DA98C006BDAE362410C1AFD0CE36B675584742D047DEBDE781D64B6EAFC0D5367B2BDB64CD244DA5F01F64B6B913EE34F9sADBG) Трудового кодекса РФ Минтруд указывает, что заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16-го по 30-е (31-е) текущего периода, за вторую половину - с 1-го по 15-е число следующего месяца ([Письмо](consultantplus://offline/ref=FF0BAC6DE8DA98C006BDB3223678FBA98CCB3EB87C5B4D1287458FE8E984DE1B26BF9C9361732AD52E9D6106AAF01Bs7D3G) Минтруда России от 21.09.2016 N 14-1/В-911).

На практике работодатели допускают случаи выплаты заработной платы реже, чем 2 раза в месяц.

Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, установлена положениями [ст. 236](consultantplus://offline/ref=9EE833699289A2B2595E1662AFEEA32D2D2AF583AC7CB9F4C6E5D84B4522DCF692C7B9712DF62D2A211C7A2B44825CF9D2873DA91D99w8HEG) Трудового кодекса РФ.

Так, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, если иной, более высокий, размер компенсации не установлен соглашениями, коллективными договорами.

Так, на территории Ставропольского края согласно Соглашению между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом "Федерация профсоюзов Ставропольского края" и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края "Конгресс деловых кругов Ставрополья" на 2019 - 2021 годы" размер такой компенсации составляет не менее 1/100 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

Несмотря на то, что за последние два года главной судебной инстанцией – Конституционным судом РФ три раза принимались постановления, касающиеся вопросов расчета заработной платы в части повышения оплаты труда в связи с работой в особых климатических условиях, выплат, связанных с работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работой, а также расчета МРОТ без учета этих выплат.

Из разъяснений Конституционного суда следует, что доплату за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, также как и сверхурочные, нельзя брать в расчет при сравнении зарплаты с МРОТ, вне зависимости от того, осуществляется ли такая "нерегулярная" работа в пределах рабочего времени или вне их.

Кроме того, повышение оплаты труда в связи с работой в особых климатических условиях должно производиться после выполнения конституционного требования об обеспечении работнику, выполнившему установленную норму труда, заработной платы не ниже определенного законом минимального размера, а включение соответствующих районных коэффициентов в состав минимального уровня оплаты труда, установленного для всей территории Российской Федерации без учета особенностей климатических условий, противоречит цели введения этих коэффициентов.

На территории Ставропольского края действует правовой акт, устанавливающий районные коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях для работников государственных учреждений, расположенных в отдельных районах края. Данный коэффициент также не должен учитываться при расчете МРОТ.

Однако, на практике до настоящего времени работодателями допускаются нарушения требований трудового законодательства, несмотря на разъяснения Конституционного суда РФ.

Конституционный суд также разъяснил, что работу в выходные и праздничные дни следует оплачивать в двойном размере с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, установленных в организации.

Несмотря на то, что соответствующее постановление было принято более года назад, работодателями допускаются случаи исчисления указанных выплат только из оклада работника.

Доплата за совмещение должностей пополнила перечень выплат, за счет которых нельзя "подтягивать" зарплату до уровня МРОТ. Такое постановление принял Конституционный суд. Его обязаны принять во внимание все работодатели.

Напомним, что помимо доплаты за совмещение должностей нельзя учитывать, к примеру:

* [оплату](http://ondb.consultant.ru/news/9850/) сверхурочной, ночной работы, работы в выходные и праздники;
* "северные" [надбавки](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=284617;dst=100048) и районные коэффициенты;
* [премии](consultantplus://offline/ref=main?base=ARB;n=524879;dst=100013) к праздникам и юбилейным датам.

Если без этих сумм зарплата работника окажется меньше МРОТ, организации грозит штраф [от 30 тыс. до 50 тыс. руб](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=340376;dst=8769).

Напоминаем, что С 1 января 2020 года МРОТ составляет [12 130 руб.](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=341748;dst=100011) (вместо прежних [11 280 руб.](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=314377;dst=16)).

К нарушениям в сфере оплаты труда также относится нарушение ст. 134 ТК РФ, в части обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Если в отношении государственных и муниципальных учреждений порядок такой индексации установлен и соблюдается, то в частном секторе экономики работодатели, как правило, не принимают локальные акты, устанавливающие порядок индексации заработной платы работникам и соответственно не проводят такую индексацию.

Если по итогам календарного года, в течение которого Росстат фиксировал рост потребительских цен, индексация заработной платы не проведена, работодатель подлежит привлечению к ответственности вне зависимости от того, был им принят соответствующий локальный акт или нет. Нарушением является, как не проведение индексации, так и отсутствие такого локального акта у работодателя.

Конституционный суд [считает](consultantplus://offline/ref=main?base=ARB;n=586626;dst=100011), что индексация направлена на обеспечение повышения уровня реальной зарплаты и ее покупательной способности. Это государственная гарантия по оплате труда, которая должна предоставляться всем, кто работает по трудовому договору. Работодатель [не вправе лишать](consultantplus://offline/ref=main?base=ARB;n=445204;dst=100013) работников гарантии, предусмотренной законом, и уклоняться от установления индексации.

С 13.12 2019 вступили в силу два закона, которые меняют подход к взысканию долгов по зарплате. Поправки внесены в ТК РФ и Закон об исполнительном производстве. Решение о принудительном исполнении обязанности работодателя погасить долги по начисленной, но не выплаченной в срок зарплате [сможет принять](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=339067;dst=100019) инспектор труда. То же самое касается других трудовых выплат.

Указанное решение будет исполнительным документом. Его примут, если компания [не выполнит](consultantplus://offline/ref=main?base=PRJ;n=185709;dst=100017) вовремя предписание устранить нарушение, связанное с оплатой труда. В течение трех рабочих дней после принятия решения его [направят](consultantplus://offline/ref=main?base=PRJ;n=185709;dst=100020) работодателю. Чтобы оспорить документ в суде, у компании будет 10 дней со дня получения. После того как этот срок истечет или суд решит жалобу не удовлетворять, электронный экземпляр исполнительного документа [передадут](consultantplus://offline/ref=main?base=PRJ;n=185709;dst=100022) приставам.

Со дня, когда работодатель получит постановление, у него будет [пять дней](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=336160;dst=206), чтобы добровольно выплатить долги. В противном случае пристав вынесет и направит в кредитную организацию постановление о взыскании денег. Их [должны будут перевести](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=339098;dst=100017) взыскателю немедленно.

Актуальными при проведении проверок остаются вопросы нарушения требований ст. 57 ТК в части включения в трудовой договор обязательных его условий. Так, работодателями зачастую не включаются в трудовой договор условия труда на рабочем месте по результатам проведения специальной оценки условий труда. При проведении специальной оценки после заключения трудового договора работодатель обязан оформить с работником дополнительное соглашение к трудовому договору в силу требований ст. 72 ТК РФ.

Также, в нарушение ст. 72 ТК РФ с работником не оформляются дополнительные соглашения при изменении режима работы, условий оплаты труда (например, изменение размера оклада) и других условий.

Конечно, недопустимыми являются факты нарушений ст. 67 ТК РФ, - не оформление трудового договора в письменной форме.

Необходимо иметь в виду, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах (если трудовым законодательством или иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, не предусмотрено составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров), каждый из которых подписывается сторонами ([части первая](consultantplus://offline/ref=9491997FA0B08AE584C86735AD22C932C04728DE96787341FDA5132D90FCA8CAE0CFC42149834AE31E068359E1AB126774AD2B517AV9S6P), [третья](consultantplus://offline/ref=9491997FA0B08AE584C86735AD22C932C04728DE96787341FDA5132D90FCA8CAE0CFC421498D4AE31E068359E1AB126774AD2B517AV9S6P) статьи 67 ТК РФ). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (часть первая [статьи 68](consultantplus://offline/ref=9491997FA0B08AE584C86735AD22C932C04728DE96787341FDA5132D90FCA8CAE0CFC424488545BE47498205A4F9016773AD2851659D1EDBV3S7P) ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (часть вторая [статьи 68](consultantplus://offline/ref=9491997FA0B08AE584C86735AD22C932C04728DE96787341FDA5132D90FCA8CAE0CFC421498C4AE31E068359E1AB126774AD2B517AV9S6P) ТК РФ).

Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая [статьи 67](consultantplus://offline/ref=9491997FA0B08AE584C86735AD22C932C04728DE96787341FDA5132D90FCA8CAE0CFC42149824AE31E068359E1AB126774AD2B517AV9S6P) ТК РФ). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения ([статья 16](consultantplus://offline/ref=9491997FA0B08AE584C86735AD22C932C04728DE96787341FDA5132D90FCA8CAE0CFC4244F854AE31E068359E1AB126774AD2B517AV9S6P) ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

Что еще нового произошло в трудовом законодательстве.

С 6 августа работники [должны предупреждать](http://ondb.consultant.ru/news/10670/) о смене кредитной организации, в которую перечисляется зарплата, [не менее чем за 15 календарных дней](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=330790;dst=2329) до дня выплаты.

Организации, которые не дают работникам заменить банк, теперь будут наказаны за это так же, как за ["зарплатные" нарушения](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=330849;dst=8769): предупреждением или штрафом. Для должностных лиц предусмотрен штраф в размере от 10 тыс. до 20 тыс. руб., для юрлиц — от 30 тыс. до 50 тыс. руб.

С 1 ноября юрлица по-новому привлекаются к ответственности за нарушения режима труда и отдыха водителей. Принятый закон затрагивает не только профессиональных перевозчиков, но и компании, которые используют транспорт для собственных нужд.

Если установить время управления транспортным средством и время отдыха водителей с нарушением требований НПА, должностных лиц [оштрафуют](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=329976;dst=100017) на сумму от 7 тыс. до 10 тыс. руб. Компания заплатит от 20 тыс. до 50 тыс. руб.

Ранее за нарушение [режима труда и отдыха](consultantplus://offline/ref=main?base=PKV;n=800;dst=100074) КоАП РФ [предусматрива](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=329452;dst=3900)л  наказание только для водителей. Что касается юрлиц, то [случалось](consultantplus://offline/ref=main?base=ARB;n=507809;dst=100007), когда их привлекали к ответственности [по общей норме](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=329452;dst=7444) о нарушении трудового законодательства. По ней могут вынести предупреждение или оштрафовать. Размер штрафа для должностных лиц составляет от 1 тыс. до 5 тыс. руб., для компаний — от 30 тыс. до 50 тыс. руб.

Организации труда работниц, занятых в сельской местности, теперь посвящена [отдельная статья ТК РФ](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=337346;dst=100014). В ней продублированы правила, предусмотренные еще [советским документом](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=86840;dst=0).

За женщинами, трудящимися на селе, закреплены следующие права:

работать не более 36 часов в неделю вместо стандартных [40 часов](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=330790;dst=100677) с оплатой труда, как при полной рабочей неделе;

раз в месяц брать дополнительный выходной за свой счет;

получать повышенную зарплату, если рабочий день разделен на части. Доплата должна быть не ниже предусмотренных  [30%](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=86840;dst=100015).

С 2020 года появился цифровой формат трудовых книжек. Перевести сотрудника на электронную книжку можно будет только с его согласия. Тем, кто впервые устраивается на работу после 31 декабря 2020 года, бумажный документ заводить не придется.

## **Как взаимодействовать с работниками.**

**Не позднее 30 июня 2020 года** [нужно будет уведомить](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=340241;dst=100055) каждого сотрудника о возможности сделать выбор: использовать оба вида книжек или только электронный формат.

### **Работник выбрал электронную трудовую книжку**

Когда сотрудник подаст заявление о том, что выбирает электронный вариант сведений, ему [нужно будет выдать](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=340241;dst=100057) трудовую книжку на руки.

С этого момента работодатель не будет отвечать за ее ведение и хранение. [Не придется делать выписку](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=340241;dst=100012) из трудовой книжки по просьбе работника.

Сотрудникам, выбравшим цифровой формат, [нужно будет предоставлять](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=340241;dst=100031) сведения о трудовой деятельности в организации на бумажном носителе или в электронном виде:

* в период работы — не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника;
* в день увольнения.

Выдавать данные нужно будет по форме [СТД-Р](consultantplus://offline/ref=main?base=PNPA;n=54112;dst=100021). Проект формы представлен на публичное обсуждение. Как ее заполнять, поможет разобраться [обзор](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=333052;dst=100011).

Если работодатель не предоставит сотруднику сведения вовремя, он [будет нести такую же ответственность](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=340241;dst=100043), как за задержку выдачи трудовой книжки.

### **Работник выбрал бумажную книжку или промолчал**

Сотрудники будут решать вопрос о формате данных [в течение 2020 года](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=340241;dst=100056). Если работник попросит сохранить бумажный вариант или не сообщит о выборе, придется делать двойную работу: вести трудовую книжку и передавать сведения в ПФР.

Право на оба формата сохранится за работником, пока он не сделает выбор в пользу электронного варианта.

**Обратите внимание:** при приеме сотрудники [смогут предъявить](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=340241;dst=100017) сведения о трудовой деятельности. Нужно будет проверять, есть ли в документе отметка о том, что работник отказался от бумажной книжки. Если есть, достаточно будет подавать в ПФР сведения. Отметки нет — попросите работника предоставить книжку. Если он потерял ее или не может передать по другой причине, придется завести новую.

**Как взаимодействовать с ПФР**

### **Какие сведения передавать**

Работодатели должны будут сообщать в Пенсионный фонд данные о трудовой деятельности работников. ПФР будет хранить почти всю информацию, которую сейчас вносят в трудовую книжку. Исключение — записи о поощрениях и образовании.

Направлять данные в фонд нужно будет [в случае](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=340238;dst=100040):

* приема сотрудника;
* постоянного перевода;
* увольнения;
* написания им заявления о выборе формата трудовой книжки.

Возможно, подавать сведения также [придется](consultantplus://offline/ref=main?base=PNPA;n=53675;dst=100068) при других кадровых изменениях, например, при получении работником новой квалификации.

### **Когда передавать сведения.**

[**В 2020 году**](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=340238;dst=100045) направлять информацию нужно будет не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным.

При подаче сведений в первый раз их придется дополнить данными о трудовой деятельности работника в организации на 1 января 2020 года.

**Обратите внимание:** если к 1 января 2021 года не появится повод подать сведения, нужно будет [**не позднее 15 февраля 2021 года**](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=340238;dst=100046) сообщить в ПФР о деятельности работника в организации. То есть к этому моменту у фонда должны быть сведения обо всех сотрудниках. За год может быть мало случаев их "передвижения", поэтому, возможно, вам придется сообщать о большом количестве работников в феврале. Чтобы избежать большой нагрузки в начале 2021 года, лучше передать все сведения в течение 2020 года.

[**С 2021 года**](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=340238;dst=100047) уведомлять о приеме и увольнении работника понадобится не позднее следующего рабочего дня после издания приказа.

### **Как сообщать информацию**

Сведения нужно будет подавать по форме [СЗВ-ТД](consultantplus://offline/ref=main?base=PNPA;n=53675;dst=100019). Проект формы проходит общественное обсуждение. Как ее заполнить, читайте в [обзоре](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=333052;dst=100005).

[Формировать](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=340238;dst=100051) данные о сотрудниках работодатели смогут одним из способов:

* с помощью своих программно-технических средств;
* с использованием электронного сервиса Пенсионного фонда.

Направлять сведения будут аналогично другой отчетности в ПФР. Так, [представлять их](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=340238;dst=100050) потребуется в форме электронного документа с усиленной квалифицированной электронной подписью. Работодатели, у которых за прошедший месяц числилось меньше 25 сотрудников, смогут передавать информацию на бумаге.

Депутаты предлагают ввести административную ответственность для должностных лиц, которые два раза и более в течение года нарушат сроки подачи сведений или направят неполную или недостоверную информацию. За это будет грозить [предупреждение](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=339403;dst=2178). Планируется соответствующее внесение соответствующих изменений в КоАП РФ.