Анализ

основных нарушений норм трудового законодательства.

25.10.2018года

Системный анализ результатов нашей контрольно-надзорной деятельности позволяет сделать вывод о том, чтотрадиционночаще всего работодатели допускают нарушения трудовых прав работников в сфере оплаты их труда. Остановлюсь на наиболее распространенных допускаемых ошибках и нарушениях.

Прежде всего – это вопросы несвоевременной выплаты заработной платы, сумм окончательного расчета при увольнении.

Напомню, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. А вот конкретная дата её выплаты устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором 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. Достаточно часто работодатели действующих предприятий объясняют задержку выплаты заработной платы такими понятиями как текущая задолженность, вкладывая в это понятие – отсутствие нарушения. Это утверждение является ошибочным.

В случае увольнения работника **по любым основаниям** в том числе и в связи с утратой доверия, выдать трудовую книжку и выплатить сумму окончательного расчета необходимо в последний день работы работника.

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, требует отрабатывать полное время, то такие факты расцениваются как сверхурочная работа.

В правоприменительной практике всегда возникало много вопросов в отношении порядка применения ст. 153 ТК РФ, которая говорит о том, что работа в выходной или [нерабочий праздничный день](consultantplus://offline/ref=95CD84740809D7D9A91474D4A1F80E3048E635FD8E93ABE15BB1EAF6E70259F97101AEDC209B0B53l05BJ) оплачивается не менее чем в двойном размере: сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по тарифным ставкам - в размере не менее двойной тарифной ставки;

а вот работникам, получающим оклад такого рода работа оплачивается следующим образом: если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - в размере не менее одинарной ставки сверх оклада, а если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, тогда - в размере не менее двойной ставки сверх оклада. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Кроме того, Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=95CD84740809D7D9A91474D4A1F80E3049E739FD8E90ABE15BB1EAF6E70259F97101AEDC20990856l05CJ) от 18.06.2017 N 125-ФЗ теперь конкретизировано, что оплата в повышенном размере производится всем работникам 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.

И, вот, наконец, 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****.*

Обратите внимание, что в решении КС не рассматривался конкретный порядок включения в повышенную оплату труда компенсационных и стимулирующих выплат.

Полагаю, что включение в указанную оплату труда компенсационных выплат, которые, как правило, являются ежемесячными, не вызовет особых вопросов. Если компенсационная выплата начисляется за тот месяц, в котором работник привлекался к работе в выходной или праздничный день, она должна включаться в повышенную оплату труда. Представляется, что в таком же порядке следует учитывать ежемесячные премии.

Что касается стимулирующих выплат, к примеру, премий, периодичность которых превышает 1 месяц (квартальные, полугодовые, годовые), порядок их включения в повышенную оплату требует дополнительного разъяснения компетентных органов.

Будем надеяться, что эти разъяснения не заставят себя долго ждать. А возможно, вопрос будет решен кардинально - путем внесения поправок в [ст. 153](consultantplus://offline/ref=C8DE6AE2394144C0A5257C5326EC26529336BF744890788710DEAAC0282C7226C168474BF2wANAO) ТК РФ. Именно такой вариант был предложен федеральному законодателю Конституционным судом, чтобы впредь исключить возникновение подобных споров.

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 (часть третья введена Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=28D3778FA492C308A21C9FB38D1BBEBF203BD76E95055631FC6AE98813933BD5696259B89A97C18DcBwEM) от 18.06.2017 N 125-ФЗ).

Достаточно часто возникает вопрос, а обязан ли работодатель устанавливать выходной день для работников в региональные праздничные дни (не перечисленные в [ст. 112](consultantplus://offline/ref=5CE70B8869E2C6697097CB9318778A87D07F702A8E963A9650A6B28643E7C12FD8BF5AC9B07CFB0DP0AEN) ТК РФ) со всеми вытекающими отсюда гарантиями для работника.

Разъясняю, что согласно нормам [ч. 1 ст. 5](consultantplus://offline/ref=5CE70B8869E2C6697097CB9318778A87D07F702A8E963A9650A6B28643E7C12FD8BF5AC9B1P7ADN) Трудового кодекса РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с [Конституцией](consultantplus://offline/ref=5CE70B8869E2C6697097CB9318778A87D0767E2E84C46D9401F3BCP8A3N) Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется в том числе нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Вопросы установления праздничных дней не отнесены к исключительному ведению федеральных органов государственной власти и могут дополнительно регулироваться субъектами РФ, не ухудшая положения работников по отношению к федеральному законодательству. Таким образом, субъектом РФ не могут быть отменены праздничные дни, установленные [ст. 112](consultantplus://offline/ref=5CE70B8869E2C6697097CB9318778A87D07F702A8E963A9650A6B28643E7C12FD8BF5AC9B07CFB0DP0AEN) ТК РФ, а лишь могут быть введены новые праздничные дни.

В соответствии с [ч. 2 ст. 22](consultantplus://offline/ref=5CE70B8869E2C6697097CB9318778A87D07F702A8E963A9650A6B28643E7C12FD8BF5AC9B9P7A6N) ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (в том числе и законодательство субъектов РФ).

Следующий момент, о котором не следует забывать - сроки оплаты ежегодных оплачиваемых отпусков - отпуск должен быть оплачен не менее чем за три дня до его начала отпуска и этот срок не может быть увеличен даже при наличии уважительных причин или личных просьб работника.

Еще одно нарушение, на которое стоило бы обратить внимание - это истребование от работников документов, не установленных [статьей 65](consultantplus://offline/ref=5166FCC958A6DC8A75FBEBF896D1480EB132A8E5B1C35B2016D96A2F5583F58F423A2AFD08774113VCd8J) Трудового кодекса. При заключении трудового договора у работника запрашивается определенный комплект документов, предписанный данной статьей. Если работодатель в локальных актах прописал иные дополнительные документы и требует эти документы у работника, то этот факт является нарушением трудового законодательства.

Например, в одной компании работодатель в правилах внутреннего трудового распорядка прописал, что при заключении трудового договора работник обязан предоставить ИНН, что собственно является прямым нарушением указанной нормы.

Во избежание возможных ошибок, которые могут впоследствии привести к затяжным трудовым спорам и длительным разбирательствам, напоминаем о необходимости всем работодателям еще раз изучить свои локально-нормативные акты, соотнести их положения с нормами действующего законодательства и если возникнет необходимость в установленном порядке внести в них изменения или дополнения. Ответственным должностным лицам настоятельно рекомендуем в своей повседневной работе, как ориентир, использовать проверочные листы, разработанные Федеральной службой по труду и занятости и размещенные на её официальном сайте и сайте государственной инспекции труда в Ставропольском крае

И в завершении хотелось бы сказать, о том, что наша общая задача состоит неукоснительном соблюдении норм трудового законодательства и только это позволит минимизировать нарушения трудовых прав работников и в тоже время защитить интересы работодателей.