



ОТВЕТСТВЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЬ —

УСПЕШНЫЙ БИЗНЕС



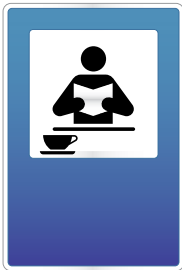
**ТРУДОВЫЕ
ПРАВИЛА ДЛЯ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

ТЫ имеешь
ТРУДОВОЕ
право

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ



ТРУДОВЫЕ ПРАВИЛА ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ



Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;



- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.



Инспектор труда имеет право:

- в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей – физических лиц;
- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;
- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;
- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;
- направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;
- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;
- запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или деклараций о соответствии либо не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (в том числе требованиям технических регламентов) средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.
- в случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем.

Ситуация

В организации планируется провести сокращение штатов. Но есть временная работа. Можно ли предложить сокращаемому работнику заключить срочный трудовой договор?

Комментарий Роструда

Работодатель обязан предложить сокращаемому сотруднику все вакансии, в том числе и имеющие срочный характер. Если сотрудника по окончании действия срочного трудового договора необходимо уволить по сокращению штатов, то временная должность должна быть сокращена на общих основаниях. При переводе на временную работу (с согласия сотрудника) прежний трудовой договор не расторгается.



Выводы

Сокращаемому работнику можно предложить вакансию, имеющую срочный характер. Трудовой договор при этом остается прежним.

Ситуация

Сотрудник, которого мы собираемся уволить по сокращению штатов, грозит написать жалобу в инспекцию по труду, утверждая, что все руководство после этого лишится своих должностей. Мы уверены в своей правоте, тем не менее хотелось бы знать, насколько сурово законодательство в отношении руководителей предприятия?



Комментарий Роструда

Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели – физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами. Такая ответственность наступает в зависимости от тяжести совершенного ими проступка и может быть как административной, так и уголовной.

Выводы

Должностные лица могут быть привлечены как к административной, так и к уголовной ответственности в зависимости от тяжести совершенного ими проступка.

Ситуация

Позвонили из инспекции по труду, сказали, что придут с проверкой. Какие документы должен предъявить инспектор?



Выводы

Государственный инспектор труда обязан подтвердить свой статус и право на проверку.

Комментарий Роструда

Перед началом проверки инспекторы обязаны предъявить служебные удостоверения и распоряжение руководителя или его заместителя на проведение проверки (Федеральный закон № 294-ФЗ). При этом проверку может проводить только тот государственный инспектор труда (инспекторы), фамилия (фамилии) которого указана в распоряжении. Если у вас возникли сомнения по поводу подлинности документов, позвоните в государственную инспекцию труда и уточните, направляли ли к вам проверяющих. Также государственные инспекторы труда не вправе требовать документы, которые не относятся к предмету проверки.

Ситуация

За последние полгода к нам уже в третий раз приходят с проверкой из инспекции по труду. Существуют ли какие-то ограничения по количеству проверок, в каких случаях они могут проводиться?

Комментарий Роструда

Ограничения по количеству проверок применяются исключительно к плановым проверкам, которые могут проводиться не чаще чем один раз в три года. Ограничений по количеству внеплановых проверок (по обращениям и заявлениям граждан, по информации поступившей из органов государственной власти, органов местного самоуправления, из средств массовой информации, а также по контролю за ранее выданными предписаниями) законом не предусмотрено. Проверки могут проводиться как по утвержденным планам проведения надзорно-контрольных мероприятий, так и во внеплановом режиме при наличии соответствующих оснований.



Выводы

Внеплановые проверки государственной инспекцией труда могут проводиться сколь угодно часто. Основная причина внеплановых проверок – жалобы работников.



Ситуация

Сотрудник не справляется с возложенными на него обязанностями. Я предложил ему несколько должностей с более низкими квалификационными требованиями и соответственно с более низким окладом. Однако он отказывается подписывать соглашение об изменении условий трудового договора. Можно ли такого сотрудника уволить?

Выводы

Сотрудника, который не соответствует занимаемой должности, можно уволить, доказав с помощью аттестации, что его квалификация не позволяет ему выполнять данные должностные обязанности. При этом до увольнения работодатель обязан предложить работнику имеющуюся вакантную должность, соответствующую его квалификации, или нижестоящую должность.

Комментарий Роструда

По п.3 ч.1 ст.81 при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с таким работником. При этом несоответствие необходимо подтвердить результатами аттестации. Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Увольнение по данной статье допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Ситуация

В компанию по срочному договору устроился студент, обучающийся по очной форме обучения. Он работает по 2–3 часа в день. При этом молодой человек требует завести на него трудовую книжку. Имеет ли он на это право?



Комментарий Роструда

В соответствии со ст. 66 ТК РФ, работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. Если работа в вашей компании является для студента основной, на него необходимо завести трудовую книжку.

Выводы

Работодатель обязан завести трудовую книжку на любого сотрудника, для которого работа в компании работодателя является основной, независимо от того, полный рабочий день он работает или нет.

Ситуация

Возникла необходимость послать сотрудника на дорогостоящие курсы повышения квалификации. Можно ли обязать его после прохождения обучения отработать в организации три года?



Комментарий Роструда

Обязанность работника отработать в организации определенный срок после прохождения обучения на курсах повышения квалификации можно прописать в трудовом договоре (при заключении договора или после – с помощью заключения дополнительного соглашения), а также в договоре (соглашении) об обучении. Однако работник даже в этом случае не потеряет права на расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 21 ТК РФ). В частности, согласно части первой ст. 80 ТК РФ работник имеет право и до истечения срока отработки после прохождения обучения расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели.

При этом в соответствии со ст. 249 ТК РФ, если трудовым договором или соглашением об обучении было предусмотрено, что сотрудник обязан отработать у данного работодателя какое-то время после окончания обучения, то в случае его увольнения без уважительных причин он должен возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение. Сумма затрат исчисляется пропорционально фактически неотработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Выводы

Заставить работника отработать определенный срок после обучения за счет работодателя нельзя. Но его можно обязать возместить расходы на обучение при увольнении без уважительных причин.

Ситуация

Компания принимает человека по совместительству на полставки. Необходимо ли указывать это условие в трудовом договоре?

Комментарий Роструда

Согласно ст. 282 ТК РФ, совместительство – это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. При этом в трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Выводы

Условие о совместительстве обязательно для включения в трудовой договор.



Выводы

При увольнении по инициативе работодателя закон находится на стороне беременной женщины даже в том случае, если она не прошла испытательный срок.

Ситуация

В организацию на работу принята с испытательным сроком женщина. Со своими обязанностями она не справилась, поэтому было принято решение с ней расстаться. Однако за 2 недели до окончания испытательного срока она принесла справку о беременности и утверждает, что теперь мы ее уволить не можем. Права ли она?

Комментарий Роструда

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, даже если она не прошла испытательный срок (в этом случае трудовой договор расторгается как раз по инициативе работодателя). Исключение в соответствии со ст. 261 ТК РФ лишь одно – ликвидация организации (либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем).

Ситуация

Необходимо направить человека на работу в зарубежное представительство. Может ли компания заключить с ним бессрочный договор? И если нет, на какой максимальный срок можно заключить срочный договор?

Комментарий Роструда

В соответствии с ч. 2 ст. 58 ТК РФ, срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. К таким случаям ст. 59 ТК РФ относит заключение трудовых договоров с лицами, направляемыми на работу за границу. Поскольку заключение срочного трудового договора в данном случае обусловлено характером предстоящей работы и условий ее выполнения, соответственно и срок трудового договора в данном случае не может быть выбран произвольно, а должен определяться сторонами исходя из характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Таким образом, вопрос о сроке трудового договора зависит от характера работы. В то же время надо помнить, что срочный трудовой договор может быть заключен не более чем на пять лет, если иное не установлено ТК РФ или иными федеральными законами.



Выводы

Работа за границей всегда оформляется по срочному трудовому договору, который заключается на срок не более 5 лет (если иное не установлено ТК РФ или иными федеральными законами).

Ситуация

Нужно перевести сотрудника на другую работу в связи с производственной необходимостью. На какой максимальный срок его можно переводить?



Выводы

Срок перевода сотрудника на другую работу в связи с производственной необходимостью напрямую зависит как от согласия сотрудника на перевод, так и от наличия к тому оснований, предусмотренных ТК РФ.

Комментарий Роструда

Согласно ст. 72.2 ТК РФ работник по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, до его выхода на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Работник может быть переведен на другую работу и без его согласия в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. В этом случае срок перевода не может превышать одного месяца. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, в любом случае допускается только с письменного согласия работника.

Ситуация

Компания сменила организационно-правовую форму. Надо ли менять коллективный договор?

Комментарий Роструда

Согласно ст. 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При этом при реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.



Выводы

Менять коллективный договор в случае изменения организационно-правовой формы предприятия не обязательно.



Ситуация

Всех работодателей в 2009 году обязали письменно уведомлять орган занятости населения о введении неполного рабочего дня (недели). Действует ли это правило в том случае, если работник сам просит его перевести на неполный рабочий день?

Комментарий Роструда

При установлении работнику по его просьбе неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели уведомлять орган службы занятости населения не требуется. Напоминаем, что согласно ст. 93 ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Выводы

При переводе сотрудника на неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по его просьбе уведомлять орган занятости населения не требуется.

Ситуация

После увольнения сотрудника к нам внезапно пришли с проверкой сотрудники инспекции по труду. Оказалось, что бывший работник написал жалобу. Ничего противозаконного в наших действиях не нашли, но все равно неприятно. Скажите, обязана ли инспекция по труду заранее сообщать о планируемой проверке, что именно имеют право проверять инспекторы и какова процедура проверки?

Комментарий Роструда

В соответствии со ст. 360 ТК РФ при инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля. В случае, если работодатель откажется пускать государственного инспектора труда на территорию предприятия или будет иным способом препятствовать проведению проверки, такие действия работодателя могут быть пресечены путем привлечения его к административной ответственности, предусмотренной ч. ст. 19.4 КоАП РФ.

Выводы

Государственная инспекция труда вправе проводить проверки без предупреждения работодателя, при этом она имеет право проверять все документы, касающиеся соблюдения трудового законодательства и прав работника.

Ситуация

Организация была вынуждена объявить о сокращении штатов. Как и положено, всех сокращаемых сотрудников предупредили за 2 месяца. Однако через месяц появилась вакансия, на которую можно было бы поставить сокращаемого сотрудника. Должность предполагает более низкий уровень оплаты. Сам сотрудник перейти на нее согласен. Обязан ли работодатель дожидаться истечения двухмесячного срока и еще месяц платить сотруднику более высокую зарплату?

Комментарий Роструда

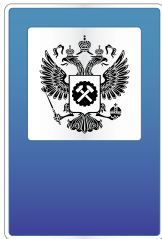
Нет, такой обязанности у работодателя нет. При наличии письменного согласия работника возможен перевод на другую должность и до истечения двухмесячного срока. Напомним также, что работодатель при проведении мероприятий по сокращению обязан предложить сокращаемым работникам другие имеющиеся у него вакантные должности. Свое согласие с новой должностью (которая может быть и более низкооплачиваемой) работник должен подтвердить письменно.

Выводы

В случае письменного согласия сокращаемого работника перейти на другую должность с меньшим окладом, работодатель может перевести его до истечения двухмесячного срока.

Ситуация

По итогам проверки организации, государственный инспектор труда составил акт, в котором перечислены нарушения трудового законодательства. Директор фирмы с выводами инспектора не согласен и отказывается акт подписывать. Обретет ли данный документ законную силу? Какова процедура привлечения к ответственности?



Выводы

Акт проверки государственного инспектора труда будет действителен даже без подписи работодателя или его представителя. Процедура привлечения к административной ответственности предусмотрена гл. 28 и 29 КоАП РФ.

Комментарий Роструда

Подпись на акте проверки означает только то, что работодатель ознакомился с содержанием документа. В случае отказа от подписи государственный инспектор труда сделает в акте соответствующую запись, что не повлияет на исход дела.

Процедура привлечения к административной ответственности предусмотрена гл. 28 и 29 КоАП РФ. По факту совершения работодателем нарушения трудового законодательства и иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, государственным инспектором труда в отношении него составляется протокол об административном правонарушении. На основании составленного протокола выносятся постановления о назначении административного наказания либо о прекращении дела об административном правонарушении при наличии на то оснований, предусмотренных КоАП РФ.

Ситуация

Произошел несчастный случай. На одного из сотрудников обвалился часть потолочной конструкции, в результате чего он получил тяжелую травму. Может ли генеральный директор компании быть привлечен к уголовной ответственности?

Комментарий Роструда

Существует несколько оснований для привлечения работодателя к уголовной ответственности за нарушение трудового законодательства. Самые распространенные: необоснованное увольнение, отказ в приеме на работу беременной женщины или женщины, имеющей детей до трех лет, невыплата заработной платы работникам в течение двух и более месяцев, нарушение правил охраны труда, повлекшее причинение вреда жизни и здоровью работника. В последнем случае уголовного преследования можно избежать только в том случае, если будет доказано, что нарушение произошло по неосторожности какого-либо другого должностного лица, ответственного за соблюдение этих правил. Правда, тогда суд может наказать и ответственного и руководителя предприятия.



Выводы

Работодатель может быть привлечен к уголовной ответственности в случае нарушения правил охраны труда, повлекшего причинение вреда жизни и здоровью работника.

Ситуация

Организация из-за экономического кризиса была вынуждена остановить производство. Как рассчитывать зарплату сотрудникам во время простоя – в виде процента от должностного оклада или средней зарплаты работника?

Комментарий Роструда

В данном вопросе принципиально важно разобратся, по чьей вине происходит простой. Если по вине работодателя, то время простоя, согласно ст. 157 ТК РФ, оплачивается в размере не менее двух третей от средней зарплаты работника. Технология расчета среднего заработка содержится в ст. 139 ТК РФ, а также в постановлении Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922. Если же простой связан с не зависящими от работодателя причинами, то сотрудникам выплачивается две трети их оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Выводы

Расчет зарплаты сотрудников во время вынужденного простоя зависит от того, произошел он по вине работодателя или по независящим от него причинам.



Ситуация

Мы поставили в цехе новое автоматизированное оборудование. В результате трудозатраты работников значительно сократились. Можно ли им на законных основаниях уменьшить заработную плату?

Комментарий Роструда

В данном случае речь идет об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).

Для работодателя они сопряжены с рядом обязательств перед работником. В частности, работодатель должен уведомить сотрудника о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее чем за два месяца до предстоящих изменений. Если сотрудник откажется работать в новых условиях, то работодатель будет обязан предложить ему другую имеющуюся работу. Причем как соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.



Выводы

Уменьшить оклад работника можно, но только при наличии на это объективных причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда и с соблюдением требований ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ситуация

Предприятие перешло на сокращенную рабочую неделю. Соответственно были снижены оклады сотрудников. Часть из них стала получать меньше установленного МРОТ? Нарушает ли предприятие законодательство?

Комментарий Роструда

Работник имеет право на оплату труда не ниже установленного федеральным законом МРОТа только в случае, если он полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил нормы труда (трудовые обязанности). Данная норма установлена ч. 3 ст. 133 ТК РФ. Из этого следует, что если сотрудник отработал неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю, то оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.



Выводы

Работодатель не обязан платить МРОТ сотрудникам, не отработавшим норму рабочего времени соответствующего месяца и не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности).

Ситуация

Сотрудник обратился с просьбой отправить его в оплачиваемый отпуск на 2 дня. Имеет ли он на это право?

Комментарий Роструда

В соответствии с частью первой ст. 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. При этом оставшаяся часть может быть разделена на любые периоды времени, т.к. иное не установлено законодательством. Важно отметить, что такое деление возможно только с разрешения работодателя. Если он не согласен, отпуск предоставляется в порядке и сроки, предусмотренные графиком отпусков.



Выводы

Одна часть ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть не менее 14 дней. Оставшуюся часть по соглашению между работником и работодателем можно поделить на любое количество частей.

Ситуация

Суд постановил восстановить в должности уволенного сотрудника. Организация это решение обжаловала в установленном порядке. Обязана ли организация восстановить сотрудника в должности до завершения судебного разбирательства?

Комментарий Роструда

Решение суда о восстановлении уволенного сотрудника на работе подлежит немедленному исполнению, т.е. исполнению на следующий день после его вынесения судом. При этом работодатель не вправе не исполнять такое решение, даже если им это решение обжаловано. На следующий день после вынесения решения о восстановлении на работе уволенному сотруднику должна быть предоставлена прежняя работа, то есть работа по той же специальности или должности, которую он занимал до увольнения (или до перевода на другую должность), с теми же условиями труда. Кроме того, сотруднику оплачивают вынужденный прогул (в случае увольнения) или разницу в зарплате (в случае незаконного перевода на нижеоплачиваемую работу).

При задержке работодателем исполнения решения суд вправе вынести определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате (ст. 396 ТК РФ).

Выводы

Решение суда о восстановлении в должности уволенного (или переведенного на нижестоящую должность) сотрудника выполняется незамедлительно, независимо от того, обжаловал этот решение работодатель или нет.



Ситуация

Сотрудник стал членом избирательной комиссии. Выборы проходят в его рабочий день. Обязан ли работодатель этого сотрудника отпускать и кто должен платить ему зарплату за работу на избирательном участке?

Комментарий Роструда

Согласно ст. 170 ТК РФ работодатель обязан освобождать работника на время исполнения им государственных или общественных обязанностей от непосредственной работы с сохранением за ним места работы (должности). К таким обязанностям относится в том числе и работа на избирательных участках (ст. 165 ТК РФ). Компенсацию на время исполнения этих обязанностей выплачивает государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к сотрудничеству.

Выводы

Работодатель обязан освободить работника от выполнения прямых обязанностей в случае его привлечения к выполнению государственных или общественных обязанностей.

Ситуация

В коллективе стала «хромать» дисциплина. Меры убеждения действуют слабо. Руководство думает переходить к более решительным действиям, в частности к мерам дисциплинарного воздействия. По каким основаниям работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности?

Комментарий Роструда

Непосредственным основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности служит дисциплинарный проступок, который может быть совершен как с умыслом, так и по неосторожности. В ТК РФ под дисциплинарным проступком понимается «неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей».

Необходимым условием для привлечения к дисциплинарной ответственности является наличие вины, независимо от того, умышленно действовал работник или по неосторожности. Важно помнить, что дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые связаны с исполнением им именно трудовых обязанностей, непосредственно связанных с трудовыми отношениями и выполняемых в пределах рабочего места и рабочего времени. Поэтому не может, например, считаться дисциплинарным проступком отказ работника выполнить общественное поручение или нарушение им общественного порядка пусть даже по месту работы. Хотя ответственность за незаконные действия может наступать в рамках иной – уголовной или административной ответственности.

Выводы

Основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности может служить дисциплинарный проступок, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей



Ситуация

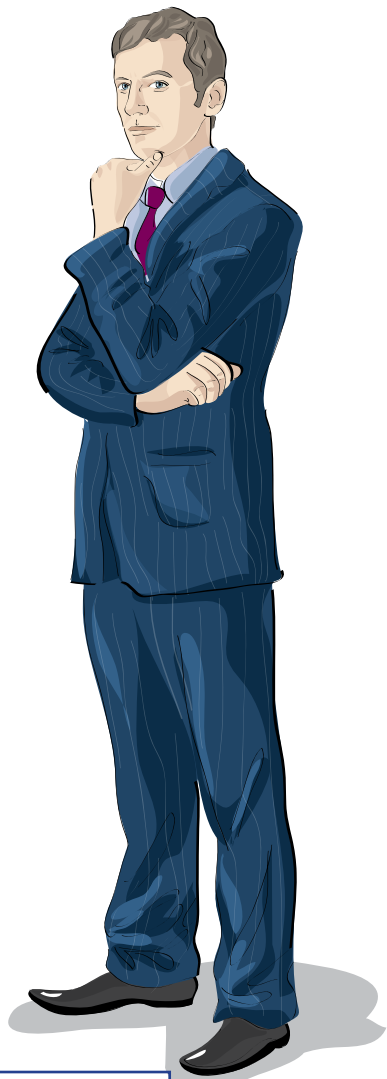
На сотрудника было наложено взыскание. Его срок на данный момент не истек. Сам сотрудник осознал свою вину, проявил высокие морально-деловые качества и заслужил поощрение. Возможно ли поощрить его при снятом взыскании? Как скоро после применения взыскания его можно снять?



Комментарий Роструда

Дисциплинарное взыскание автоматически снимается по истечении года. Но в законодательстве нет никаких препятствий для того, чтобы снять его досрочно. Это исключительная прерогатива работодателя. При этом данное решение согласно ч.2 ст.194 ТК РФ может быть принято не только по инициативе самого работодателя, но и по просьбе наказанного работника, по ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников. Оформляется досрочное снятие взыскания обязательно приказом (распоряжением) того же должностного лица, которым был издан приказ (распоряжение) о применении к работнику дисциплинарного взыскания. Снятые или утратившие свою силу взыскания не могут учитываться при принятии работодателем решения об увольнении работника в связи с неоднократным неисполнением им без уважительных причин трудовых обязанностей. Также не подлежат учету дисциплинарные взыскания, которые были наложены на работника прежним работодателем.

Действующее дисциплинарное взыскание не препятствует поощрению работника, за исключением случаев, прямо указанных в законодательстве или локальных нормативных актах.



Выводы

Неснятое взыскание в большинстве случаев не препятствует поощрению сотрудника. Вопрос о досрочном снятии взыскания находится в исключительном ведении работодателя.

Ситуация

В связи со сложной экономической ситуацией возникла необходимость сократить нескольких человек. При этом есть люди, которые давно заслуживали, чтобы их уволили. Что может являться законным основанием для увольнения за нарушение трудовой дисциплины?

Комментарий Роструда

Увольнение – это наиболее строгая мера воздействия на нарушителей трудовой дисциплины. Как и остальные, менее строгие меры (замечание и выговор) она может применяться в отношении только тех проступков, которые совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Основаниями для увольнения за нарушение трудовой дисциплины являются:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет неснятое или непогашенное дисциплинарное взыскание. (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ст. 81 ТК РФ). Таковыми являются (список исчерпывающий и расширительному толкованию не подлежит): а) прогул; б) появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника; г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения; д) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

- однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК РФ);

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ).

Выводы

Поводом для увольнения может послужить задокументированное и чаще неоднократное нарушение трудовой дисциплины, повлекшее за собой вред здоровью работников или ущерб организации.

Ситуация

Деньги «зависли» в банке. Нет возможности выплатить зарплату. Какую компенсацию будет необходимо выплатить рабочим? Является ли смягчающим обстоятельством отсутствие его вины в задержке зарплаты?



Выводы

В случае просрочки выплаты работникам причитающихся им сумм заработной платы работодатель обязан выплатить их с учетом денежной компенсации, которая должна быть выплачена независимо от вины работодателя.

Комментарий Роструда

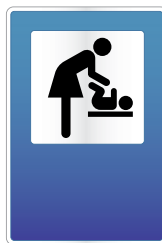
Согласно ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретные даты выплаты должны быть отражены в коллективном договоре или трудовых договорах. При нарушении установленного срока выплаты причитающейся работнику заработной платы работодатель обязан начислять их с учетом денежной компенсации – не менее 1/300 ставки рефинансирования от невыплаченных в срок сумм за каждый день просрочки. Денежная компенсация исчисляется начиная со дня, следующего после установленной даты выплаты, по день фактического осуществления расчета включительно. Обязанность выплаты денежной компенсации за задержку зарплаты возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

Ситуация

В декабре в организацию выходит на неполный рабочий день женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком. Надо ли заключать с ней дополнительное соглашение к трудовому договору?

Комментарий Роструда

Работодатель обязан заключить с женщиной дополнительное соглашение к трудовому договору и указать в нем новый режим работы. После чего должен быть издан соответствующий приказ, в котором будет прописано, с какого числа женщина должна приступить к работе и на каких условиях. Следует отметить, что для выхода на работу на условиях неполной занятости согласия работодателя молодой маме не требуется. Но о том, что она намерена приступить к работе (с указанием, с какого числа и по какому режиму работы), она должна предупредить работодателя в письменной форме.



Выводы

Дополнительное соглашение к трудовому договору с женщиной, которая вышла на неполный рабочий день, находясь в отпуске по уходу за ребенком, необходимо.

Ситуация

В организацию пришел новый заведующий складом. Испытательный срок он прошел успешно. А после того как был оформлен на постоянную работу, отказался заключить договор о полной материальной ответственности. Можно ли его уволить?

Комментарий Роструда

Отказ работника от заключения договора о полной материальной ответственности за сохранность материальных ценностей без уважительных причин, в том случае если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей составляет для работника его основную трудовую функцию, является нарушением трудовой дисциплины. Но только в том случае, если работник был предупрежден о характере работы и о необходимости заключить соответствующий договор еще при приеме на работу. Может возникнуть и ситуация, когда договор о полной материальной ответственности будет необходимо заключить с работником, который уже работает.

Если он откажется, работодатель будет обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор в соответствии с пунктом 7 статьи 77 ТК РФ.

Следует отметить, что договор о полной материальной ответственности не может заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.



Выводы

Работник, отказавшийся подписать договор о полной материальной ответственности, в случае если он относится к категории работников, с которыми может заключаться такой договор, может быть уволен.

Ситуация

В связи с производственной необходимостью нужно отозвать работника из очередного отпуска. Что для этого необходимо сделать?

Выводы

Отозвать работника из отпуска можно только с его согласия.

Комментарий Роструда

В соответствии со ст. 125 ТК РФ отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Ситуация

Сотруднику установили инвалидность. Какие обязанности в данном случае возникают у работника и работодателя?

Комментарий Роструда

Признанный инвалидом сотрудник должен предоставить работодателю справку, подтверждающую факт установления инвалидности с указанием группы инвалидности и степени ограничения способности к трудовой деятельности (форма 1503004, утв. постановлением Минтруда РФ от 30 марта 2004 г. N 41), а также индивидуальную программу реабилитации (ИПР). Данная программа обязательна для исполнения организацией, независимо от ее организационно-правовой формы и формы собственности. Однако инвалид вправе отказаться от реализации ИПР как в части, так и в целом. В этом случае согласно ч. 7 ст. 11 Закона N 181-ФЗ организация освобождается от ответственности за исполнение ИПР работника-инвалида, а также имеет право отказать инвалиду в получении компенсации в размере стоимости реабилитационных мероприятий, предоставляемых бесплатно.

Работодатель с момента получения от сотрудника медицинского заключения, уведомляющего о присвоении группы инвалидности, обязан привести трудовой договор работника в соответствие с требованиями Закона N 181-ФЗ ТК РФ. В частности, в случае необходимости должны быть изменены: продолжительность рабочего времени, ежегодного оплачиваемого отпуска и другие существенные условия труда, определенные трудовым договором. При этом с работником необходимо будет заключить допсоглашение к трудовому договору, т. к. изменение данного договора возможно только по соглашению сторон, заключенному в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).



Выводы

Признанный инвалидом работник должен предоставить работодателю справку установленной формы и индивидуальную программу реабилитации. В свою очередь работодатель обязан изменить условия труда инвалида, подписав с работников соответствующее допсоглашение к трудовому договору.



Ситуация

В связи с отсутствием спроса на продукцию в организации начались проблемы с выплатой зарплаты сотрудникам. Какая ответственность административная и уголовная грозит работодателю?

Комментарий Роструда

Санкции за нарушение законодательства о труде могут быть применены как к организации-работодателю, так и к виновному должностному лицу. Так, административный штраф за задержку зарплаты для должностных лиц может составить от 1000 до 5000 руб. Если же должностное лицо ранее уже было подвергнуто административному наказанию за аналогичное правонарушение, ему грозит дисквалификация от одного года до трех лет. Юридическим лицам грозит штраф в размере от 30 000 до 50 000 руб. Если заработная плата не выплачивалась свыше двух месяцев, руководитель организации может быть привлечен к уголовной ответственности (в случае его корыстной или личной заинтересованности). В статье 145.1 Уголовного кодекса РФ предусмотрено наказание в виде штрафа в размере до 120 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года. Также предусмотрено лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет либо лишение свободы на срок до двух лет. За невыплату зарплаты, повлекшую тяжкие последствия, предусмотрена ответственность в виде:

- штрафа в размере от 100 000 до 500 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет;
- лишения свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.



Выводы

Степень наказания за невыплату зарплаты зависит от срока задержки, наличия вины и тяжести последствий, которые она вызвала.



Ситуация

Появилась возможность взять в штат людей с ограниченными возможностями. Какие требования предъявляются к оснащению рабочих мест инвалидов?



Выводы

Для привлечения к работе людей с ограниченными возможностями необходимо создать им комфортные условия, отвечающие специальным требованиям Роспотребнадзора.

Комментарий Роструда

Согласно Санитарным правилам, вступившим в силу 15 августа 2009 года, при приеме на работу инвалидов работодатель должен обеспечить:

- создание необходимых условий труда и режима работы в соответствии с действующим законодательством, общей и индивидуальной программами реабилитации;
- подбор специальных технологических процессов с учетом применения труда инвалидов и состояния их здоровья;
- разработку и использование различных средств для облегчения труда, при необходимости — оборудование рабочего места инвалида в индивидуальном порядке;
- производственный контроль за выполнением санитарных правил и гигиенических нормативов;
- принятие необходимых мер в случае возникновения аварийных ситуаций и несчастных случаев на производстве, в том числе надлежащих мер по оказанию первой помощи;
- и другие требования.

Специальное рабочее место инвалида должно обеспечивать безопасность и комфортность труда, работу с незначительными или умеренными нагрузками, исключать возможность ухудшения здоровья или травмирования. Кроме того, для отдельных категорий инвалидов (перенесших туберкулез легких, страдающих заболеваниями сердечно-сосудистой системы, органов зрения и органов слуха, нервно-психическими заболеваниями) установлены особые требования к организации труда.

Ситуация

Государственный инспектор труда выявил в компании ряд нарушений трудового законодательства и выписал постановление о применении административного наказания. Мы с этим не согласны. Где и как можно обжаловать решение инспектора?



Выводы

Постановление о назначении административного наказания может быть обжаловано как в суде, так и в административном порядке.

Комментарий Роструда

У работодателя есть право обжаловать решение государственного инспектора труда в порядке подчиненности или в суде общей юрисдикции. Сделать это можно не позднее десяти дней со дня получения постановления о назначении административного наказания в порядке, предусмотренном главой 30 КоАП РФ

Ситуация

У банка, в котором находился расчетный счет организации, отозвали лицензию. В результате организация задержала выплату зарплаты. Завтра задержка превысит 15 суток. Организация относится к разряду обеспечивающих опасные виды производств. Могут ли сотрудники в свете последних событий отказаться выходить на работу?

Комментарий Роструда

Работники предприятия, руководство которого задерживает выплату зарплаты на срок более 15 суток, действительно имеют законное право на приостановление работы на весь период до выплаты задержанной суммы. Для этого они должны заранее известить работодателя о своих намерениях в письменной форме, после чего могут не выходить на работу. Правда и деньги за отсутствие на рабочем месте платить никто не обязан. Вернуться сотрудники должны не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день его выхода на работу. Все это общие правила, но есть ряд исключений. В частности, приостановление работы (даже в случае задержки выплаты зарплаты на срок более 15 суток) не допускается:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в органах и организациях Вооруженных сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- государственными служащими.



Выводы

Задержка выплаты зарплаты на срок более 15 суток дает право на приостановление работы сотрудникам больше части коммерческих предприятий. Зарплату за время приостановления работником работы работодатель платить сотрудникам не обязан.

Ситуация

Один из сотрудников в течение рабочего дня отсутствовал 5 часов – сначала он опоздал на 3 часа, а затем ушел на 2 часа раньше. Является ли это прогулом?

Комментарий Роструда

Прогулом считается нахождение сотрудника вне пределов рабочего места без уважительных причин в течение 4 часов подряд (а не суммарно). Но в ТК РФ есть также пункт о том, что к прогулу может быть отнесено отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, даже если смена длится менее 4 часов. Также прогулом будет считаться оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения; оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора; самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск.

Выводы

Прогулом считается любое нахождение сотрудника вне пределов рабочего места без уважительных причин в течение 4 часов подряд или всей рабочей смены (даже если смена меньше 4 часов).



Ситуация

Организация уволила сотрудника по сокращению штатов. Но он стал выполнять отдельные работы по гражданско-правовому договору. Нужно ли платить такому сотруднику среднемесячный заработок на период трудоустройства?

Комментарий Роструда

Выполнение работ или услуг по гражданско-правовому договору не является основанием для того, чтобы считать человека, осуществляющего эти работы, трудоустроенным (ст. 2 Закона РФ от 19.04.91 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»). Соответственно пока он не трудоустроен и в его трудовой книжке нет записи о новом месте работы, основания для сохранения среднего заработка остаются.



Выводы

При решении вопроса о сохранении среднего заработка сокращенному сотруднику ключевым моментом является не сам факт его занятости, а факт того, что сотрудник нигде не оформлен по трудовому договору.

Ситуация

Организация открыла филиал в Гвинее. Возможно ли простимулировать отправляющихся туда сотрудников повышенными окладами? Как быть с нормой законодательства, которая не допускает дифференциации окладов для сотрудников, занимающих одинаковые должности?

Комментарий Роструда

Дифференциация окладов для сотрудников, занимающих одинаковые должности, действительно не допускается. Но доплату за особые условия труда можно заложить в компенсационные или стимулирующие выплаты. Базовая часть – оклад при этом у всех будет одинаковой. Важно отметить, что размер оклада должен быть обязательно отражен в трудовом договоре. Кроме того, в трудовом договоре, а также в локальных нормативных актах работодателя должны быть прописаны все составные части зарплаты и размер компенсационных и стимулирующих выплат.

Выводы

Дифференциация зарплат сотрудников, работающих на одинаковых должностях, возможна только за счет дополнительных выплат. Сам оклад должен быть у всех одинаковым, а его размер должен быть обязательно указан в трудовом договоре наряду с другими компенсационными и стимулирующими выплатами.

Ситуация

Организация занимается заготовкой и реализацией сельхозпродукции. В связи с нехваткой оборотных средств появилась идея выплачивать часть зарплаты в натуральном виде. Предполагает ли такую форму расчетов с сотрудниками современное законодательство? Какую часть зарплаты можно выплачивать в натуральной форме?



Выводы

В натуральной форме можно выплачивать только пятую часть зарплаты и только предметы, свободный оборот которых не противоречит законодательству.

Комментарий Роструда

Согласно ст. 131 ТК РФ выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации – в рублях. В то же время при соблюдении определенных условий возможна замена части заработной платы выплатой в иных формах, не противоречащих законодательству и международным договорам. Оплата в неденежной форме производится в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника. При этом доля такой зарплаты не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы. Не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

Ситуация

Из-за сложной экономической ситуации на предприятии возник вынужденный простой. Можно ли отправить сотрудников в отпуск без сохранения заработной платы? Если нет, то в каком размере необходимо платить зарплату сотрудникам?

Комментарий Роструда

Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен только по желанию самого работника на основании его письменного заявления. В случае когда сотрудник уйти в такой отпуск не согласен, ему придется оплачивать вынужденный простой. Размер выплат зависит от наличия вины работника или работодателя. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ среднего заработка работника (с учетом всех полученных работником компенсационных и стимулирующих выплат); простой по причинам, не зависящим от воли сторон, подлежит оплате в размере не менее $\frac{2}{3}$ оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени; время простоя по вине работника не оплачивается вообще (ст. 157 ТК РФ).



Выводы

Размер выплат за простой зависит от степени вины в этом простое работника или работодателя.



Ситуация

Организация приняла на работу водителя с личным автотранспортом. Какие дополнительные обязательства в этом случае возникают перед работодателем?

Комментарий Роструда

Согласно ст. 188 ТК РФ при использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

Выводы

В случае использования личного имущества работника работодатель обязан компенсировать само использование этого имущества, расходы, связанные с его использованием, а также его износ (амортизацию).



Ситуация

Организация решила перейти на выплату зарплаты по карточкам. Однако несколько сотрудников выразили несогласие и хотят, как и прежде, получать деньги через кассу. Обязана ли организация идти им навстречу?

Комментарий Роструда

Перечисление зарплаты на карточный счет в банке возможно только с согласия самого работника, который добровольно заключает договор с банком. Даже если работодатель откроет банковский счет в пользу работника без его согласия (согласно ст. 430 ГК РФ), то работник все равно должен выразить банку намерение воспользоваться своим правом по договору или отказаться. Если же работодатель против воли работника обязывает его получать заработную плату через банк, то такие действия являются нарушением трудового законодательства, за что на работодателя могут быть наложены штрафные санкции по ст. 5.27 КоАП РФ.



Выводы

Принудить работника получать зарплату на банковскую карту нельзя.

Ситуация

Несколько работников обратились с просьбой выплачивать им зарплату раз в месяц (сейчас мы выплачиваем аванс и зарплату, т. е. платим раз в полмесяца). Они готовы подписать соответствующее заявление. Может ли организация пойти навстречу сотрудникам, не нарушив Трудовой кодекс?



Выводы

Работодатель обязан выплачивать заработную плату не реже 2 раз в месяц, независимо от пожеланий сотрудников. В противном случае ему грозит административная ответственность.

Комментарий Роструда

В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. И это не право, а обязанность работодателя. Данное положение не может быть изменено по соглашению сторон. Поэтому заявление работника о согласии получать заработную плату 1 раз в месяц не освобождает работодателя от ответственности, предусмотренной статьей 5.27 КоАП РФ.

Ситуация

Сотрудник «заслужил» удержание из зарплаты сразу по нескольким основаниям. При этом работодатель фактически получил право удерживать всю зарплату. Какая часть оклада работника должна оставаться неприкосновенной?

Комментарий Роструда

Общий размер всех удержаний при каждой выплате зарплаты не может превышать 20%, а в отдельных случаях (например, удержания, связанные с возмещением вреда, причиненного здоровью другого лица) – 50% зарплаты работника (ст. 138 ТК РФ). Данные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний в этих случаях не может превышать 70%.

Выводы

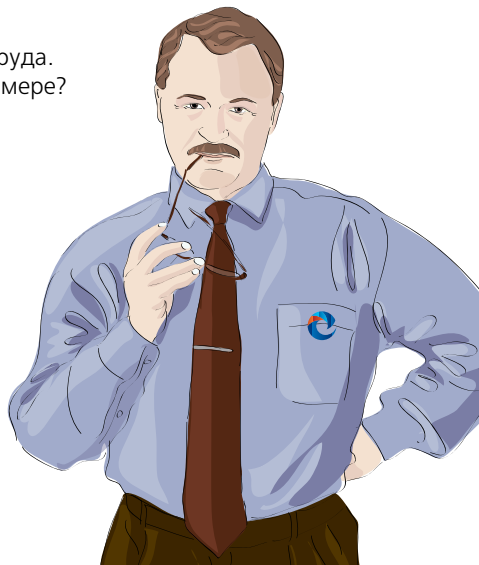
Работодатель не имеет права удерживать всю зарплату сотрудника. Чаще всего размер удержаний не может превышать 20% от зарплаты.

Ситуация

Сотрудник систематически не выполняет норму труда. Можно ли ему уменьшить зарплату и в каком размере?

Комментарий Роструда

Если сотрудник не исполнил определенные обязанности или не выполнил план по вине работодателя, его заработная плата рассчитывается исходя из среднего заработка пропорционально фактически отработанному времени. Если в невыполнении выявляется вина самого работника, ему оплачивается только фактически выполненный надлежащим образом объем нормируемой работы без учета отработанного времени. В случае если невыполнение норм либо неисполнение должностных обязанностей произошло по не зависящим от сторон причинам, фактически выполненная работником работа должна быть оплачена в размере не менее двух третей оклада (тарифной ставки), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ). Также работодатель не обязан платить за произведенный работником брак. В случае частичного брака по вине работника он оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции; полный брак по вине работника не оплачивается (ст. 156 ТК РФ).



Выводы

Размер снижения зарплаты сотрудника в случае невыполнения им нормы труда или производства брака зависит от степени его вины.

Ситуация

Водитель организации, выполнив рейс по путевке, должен был вернуться к офису. Однако на обратном пути решил заехать по личным делам и попал в аварию, получив тяжелые травмы. Считается ли данный случай несчастным случаем на производстве? Какие документы необходимо оформлять?



Выводы

Квалифицировать несчастный случай, как произошедший на производстве, может только специальная комиссия, образованная работодателем. Свои выводы она основывает на материалах расследования, проведенного специализированными госорганами.



Комментарий Роструда

По закону несчастным случаем на производстве признается событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных данным законом случаях и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности либо смерть. Причем речь идет о событии, имевшем место как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем. Вместе с тем согласно ст. 229.2 ТК РФ решение о квалификации несчастного случая как несчастного случая на производстве или несчастного случая, не связанного с производством, должна принимать комиссия, образованная и возглавляемая работодателем (его представителем). В работе комиссия обязательно использует материалы расследования аварии или иного повреждения транспортного средства, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве, оформляется акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1. Она предусмотрена в приложении № 1 к постановлению Минтруда России от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» (ст. 230 ТК РФ).

Ситуация

В организацию пришел крупный заказ. Возникла необходимость сверхурочной работы. Обязан ли работодатель в данном случае увеличивать зарплату сотрудникам?



Комментарий Роструда

Оплата сверхурочной работы гарантирована ТК РФ, за исключением случаев, когда режим ненормированного рабочего дня установлен в трудовом договоре с работником. Тогда сверхурочная работа компенсируется только предоставлением дополнительного отпуска. Во всех остальных случаях работодатель обязан заплатить сотруднику за использование его труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени из расчета: за первые 2 часа сверхурочной работы – не менее чем в полуторном, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

Следует отметить, что продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.



Выводы

Работодатель обязан оплатить сотруднику сверхурочную работу, за исключением случаев, когда в трудовом договоре прописан режим ненормированного рабочего дня.

Ситуация

Генеральный директор заболел и пробудет на больничном длительный срок. Может ли он передать свои обязанности по приему и увольнению сотрудников другому лицу. Надо ли в этом случае оформлять доверенность?



Выводы

Генеральный директор может передать часть своих полномочий подчиненному (подписав соответствующий приказ) либо лицу, не являющемуся сотрудником фирмы (по доверенности).

Комментарий Роструда

Ч. 6 ст. 20 ТК РФ установлено, что права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица или уполномоченными ими лицами. Следовательно, ТК РФ предусматривает, что в трудовых отношениях от лица работодателя могут выступать не только сам орган управления юридического лица (в данной ситуации он представлен в лице руководителя единоличного исполнительного органа — генерального директора), но и лица, которые уполномочены этим органом (например, заместитель генерального директора, начальник отдела кадров, иное лицо). Обычно передача полномочий подчиненным оформляется приказом, которым оговаривается круг прав и обязанностей уполномоченного. А вот в случае передачи полномочий лицу, не являющемуся сотрудником компании, локальные нормативные акты на него распространяться не будут и на такого уполномоченного необходимо будет оформить доверенность.

Ситуация

В связи со сложной экономической ситуацией и падением объема производства организация не может держать столько людей, сколько держала раньше. В то же время есть все основания рассчитывать на скорое восстановление спроса на продукцию организации. И сокращать квалифицированных сотрудников в этой связи было бы неоправданно. Как можно отправить работников в неоплачиваемый отпуск?

Комментарий Роструда

Работодатель не вправе инициировать направление сотрудника в отпуск без сохранения заработной платы. Согласно ст. 22 ТК РФ он обязан обеспечивать сотрудников работой, предусмотренной трудовым договором, а также выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в установленные сроки. Необеспечение работой является простомом по вине работодателя.

Выводы

Отправить сотрудника в неоплачиваемый отпуск можно только по желанию самого сотрудника.



Горячая линия – 8 ...

Будь в курсе – www.rostrud.info