

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПРОФИЛАКТИКА НАРУШЕНИЙ

ДОКЛАД

С РУКОВОДСТВОМ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ, ДАЮЩИХ РАЗЪЯСНЕНИЕ, КАКОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВОМЕРНЫМ, А ТАКЖЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ НОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ЗА IV КВАРТАЛ 2019 ГОДА

ПЕРЕЧЕНЬ

НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ИЛИ ИХ ОТДЕЛЬНЫХ ЧАСТЕЙ, СОДЕРЖАЩИХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

РУКОВОДСТВО ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Ненормированный рабочий день

Работодателем может быть установлен режим ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

Важно! Режим ненормированного рабочего дня является одним из вариантов работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 97 Трудового кодекса РФ).

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Работник привлекается к работе в режиме ненормированного рабочего дня в случае, если выполняемая трудовая функция не подлежит нормированию. Если норма выработки установлена - работник привлекается к сверхурочной работе.

Режим ненормированного рабочего дня включает в себя несколько условий:

1) работа за пределами установленной работнику продолжительности рабочего времени;

2) работник привлекается к работе сверх продолжительности рабочего времени эпизодически;

Важно! Эпизодическим судебная практика считает привлечение к работе не более 3 раз в неделю.

3) работник привлекается к работе по письменному распоряжению (приказу) работодателя;

4) должность работника (или выполняемая работа) включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем;

Важно! Если должность работника не включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем, привлечение работника к работе за пределами установленной ему продолжительности рабочего времени должна оплачиваться как сверхурочная работа.

Важно! Работа в режиме ненормированного рабочего дня оплачивается как обычная работа (без применения повышающих ставок). При этом диспропорция в оплате труда и дисбаланс рабочего времени и времени отдыха устраняются путем предоставления работнику ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

5) за работу в режиме ненормированного рабочего дня работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;

Важно! Работодатель обязан определить порядок предоставления и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, указав это в коллективном договоре или в правилах внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 119 Трудового кодекса РФ).

б) продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не может быть менее 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

Работодатель обязан ознакомить работника с установлением ему режима ненормированного рабочего дня на стадии заключения трудового договора (ст. 68 ТК РФ). Кроме того, необходимо ознакомить работника с перечнем должностей с ненормированным рабочим днем, если замещаемая им должность предполагает работу в указанном режиме (ст. 101 ТК РФ).

Важно! Работодатель обязан предоставлять работнику, замещающему должность, включенную в перечень, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск независимо от того, привлекался он к работе в режиме ненормированного рабочего дня или нет.

Максимальная продолжительность ежедневной работы в режиме ненормированного рабочего дня законом не установлена.

Если работник по собственной инициативе (без приказа/распоряжения работодателя) продолжает выполнение трудовой функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, такая работа не считается выполненной в режиме ненормированного рабочего времени.

В случае выявления государственным инспектором труда нарушения указанных обязательных требований, в соответствии с ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ по отношению к работодателю, ранее не подвергавшемуся административной ответственности за аналогичное правонарушение, могут быть применены следующие санкции:

1) к юридическому лицу, являющемуся субъектом малого или среднего предпринимательства, индивидуальному предпринимателю, их работникам - предупреждение;

2) в иных случаях:

- к должностному лицу - штраф в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей;

- к юридическому лицу - штраф в размере от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;

- к лицу, осуществляющему предпринимательскую деятельность без образования юридического лица - штраф в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей.

Сверхурочная работа

Сверхурочная работа - один из вариантов работы за пределами установленной

продолжительности рабочего времени (ст. 97 ТК РФ).

Работник привлекается к сверхурочной работе, если ему установлена норма выработки. Если норма выработки не установлена - работник привлекается к работе в режиме ненормированного рабочего дня.

Важно! Работа является сверхурочной при наличии следующих условий:

- работник работает за пределами установленной продолжительности рабочего времени;

Важно! Сверхурочная работа - работа за пределами установленной продолжительности рабочего дня (смены), а если работнику установлен суммированный учет рабочего времени - работа за пределами нормального количества рабочих часов за учетный период.

- работник выполняет работу по приказу/распоряжению работодателя;

Важно! Работник вправе отказаться от выполнения сверхурочной работы. Такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины и не влечет применения дисциплинарного взыскания (ст. 99 ТК РФ).

- данная работа оплачивается в повышенном размере.

Важно! Первые два часа работы оплачиваются не менее, чем в полуторном размере, остальные - не менее, чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

Повышенные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

Важно! Работник вправе требовать вместо повышенной платы предоставления дополнительного времени отдыха, продолжительность которого не может быть меньше времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Максимальная продолжительность сверхурочной работы должна составлять не более 4 часов в течение двух дней подряд. Максимальная продолжительность сверхурочной работы в год - 120 часов.

Важно! Работодатель имеет право (ст. 99 ТК РФ) привлекать работника к сверхурочной работе при наличии письменного согласия работника в следующих случаях:

- необходимость выполнить (закончить) начатую работу, которая не могла быть закончена в течение рабочего времени работника по в связи с непредвиденной задержкой по техническим условиям производства;

- необходимость выполнить (закончить) начатую работу, которая не могла быть закончена в течение рабочего времени работника, если невыполнение (незавершение) работы может повлечь порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- необходимость выполнить (закончить) начатую работу, которая не могла быть закончена в течение рабочего времени работника, если невыполнение (незавершение) работы может создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или

сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Важно! Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником. Работа в течение двух смен подряд запрещена (ст. 103 Трудового кодекса РФ).

Важно! Работодатель имеет право (ст. 99 ТК РФ) привлекать работника к сверхурочной работе без его согласия только:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Важно! В других случаях привлечение к сверхурочной работе возможно исключительно при наличии письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Важно! Запрещено привлекать к сверхурочной работе следующих работников (ст. 99 ТК РФ):

- беременные женщины;

- несовершеннолетние работники в возрасте до 18 лет

- работники, заключившие с работодателем ученический договор.

Важно! Для следующих категорий работников установлен особый порядок привлечения к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ):

- инвалиды;

- женщины, имеющие детей до 3 лет;

- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;

- работники, имеющие детей-инвалидов;

- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 Трудового кодекса РФ);
- отцы, воспитывающие детей без матери (ст. 259 Трудового кодекса РФ);
- опекуны (попечители) несовершеннолетних (ст. 264 Трудового кодекса РФ).

Важно! Работники указанных категорий могут привлекаться к сверхурочной работе одновременно при наличии следующих условий (ст. 99 ТК РФ):

- если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- при наличии письменного согласия работника;
- при наличии письменного ознакомления работника со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

В случае выявления государственным инспектором труда нарушения указанных обязательных требований, в соответствии с ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ по отношению к работодателю, ранее не подвергавшемуся административной ответственности за аналогичное правонарушение, могут быть применены следующие санкции:

- 1) к юридическому лицу, являющемуся субъектом малого или среднего предпринимательства, индивидуальному предпринимателю, их работникам - предупреждение;
- 2) в иных случаях:
 - к должностному лицу - штраф в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей;
 - к юридическому лицу - штраф в размере от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;
 - к лицу, осуществляющему предпринимательскую деятельность без образования юридического лица - штраф в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей.

РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Учет отработанного работником времени при работе в режиме ненормированного рабочего дня

Вопрос:

Как ведется учет ненормируемого рабочего дня?

Ответ:

Учет отработанного работником времени при его работе в режиме ненормированного рабочего дня ведется в обычном порядке. Учету подлежат все часы, фактически отработанные работником.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

В соответствии с ч. 4 ст. 91 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Оформление оплаты часов, отработанных работником сверхурочно

Вопрос:

В организации у работников установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным году. По итогам года организация производит анализ фактически отработанного времени по сравнению с нормой, установленной для данной категории работников. Если у работника имеются часы, отработанные сверх нормы, организация производит оплату в соответствии с Трудовым Кодексом РФ. Необходимо ли организации издавать кадровый приказ на оплату часов, отработанных сверх нормы? Требуется ли ознакомить работников под роспись с количеством часов, отработанных ими сверх нормы по итогам года?

Ответ:

1. Нормами действующего законодательства не установлена обязанность работодателя издавать приказ об оплате работникам сверхурочной работы. Однако в резолютивной части каждого приказа о привлечении работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени этот вопрос целесообразно выносить в отдельную позицию.

2. Нет, не требуется, если иное не предусмотрено коллективным договором или локальным нормативным актом, однако работодатель вправе сделать это по своему усмотрению. Однако он обязан провести такое ознакомление при поступлении от работника соответствующего заявления.

Правовое обоснование:

В соответствии с ч. 1 ст. 104 ТК РФ когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

Согласно ч. 1 ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением

дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Ненормированный рабочий день инвалидам

Вопрос:

В Учреждении локальным нормативным актом установлен ненормированный рабочий день. Работнику в течение трудовой деятельности была установлена 2 группа инвалидности. Может ли он осуществлять трудовую деятельность и дальше в должности с ненормированным рабочим днем? Противопоказаний в соответствии с медицинским заключением не имеется.

Ответ:

Прямого запрета на установление ненормированного рабочего дня для работников, являющихся инвалидами 2 группы, положения ТК РФ не содержат, однако работодателю необходимо учитывать общие положения, которые исключают возможность применения такого режима для отдельных категорий работников. Например, работники, являющиеся инвалидами 2 группы, имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, включение таких работников в рассматриваемый перечень приведет к нарушению императивных требований трудового законодательства и трудовых прав таких работников.

Сокращенная продолжительность рабочего времени, предельная норма ежедневной работы (смены), установленные данным работникам, исключают возможность работы на условиях ненормированного рабочего дня.

Правовое обоснование:

Согласно абз. 4 ч. 1 ст. 92 ТК РФ для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.

В соответствии с ч. 3 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Оформление документов по привлечению работника к сверхурочной работе или работе в выходной/нерабочий праздничный день

Вопрос:

Как правильно оформить согласие и приказ о привлечении работника к работе сверхурочно либо в выходной (праздничный) день? Нужно ли брать с каждого работника отдельное заявление о согласии или такое согласие можно оформлять в едином подписном листе для всех привлекаемых работников? Можно ли согласие работника оформлять отметкой в приказе?

Ответ:

Работодатель вправе оформить согласие работника отдельным документом или собрать согласия работников в едином подписном листе. Также работники могут выразить свое согласие на привлечение к сверхурочной работе или работе в выходные/нерабочие праздничные дни при

ознакомлении с соответствующим приказом/распоряжением работодателя. В любом случае согласие должно быть оформлено в письменном виде до начала выполнения работ.

Правовое обоснование:

Согласно ст. 99 ТК РФ сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Кодексом и иными

федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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.

В соответствии со ст. 113 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и

погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Привлечение работника к дополнительной работе при ненормированном рабочем дне

Вопрос:

Какие существуют нормативы при "ненормированном" рабочем дне? Как определить эпизодичность "ненормированного" рабочего дня? Правомерно ли требовать от работника работать по 11 - 13 часов в день, пять дней в неделю, если в трудовом договоре указан "ненормированный" рабочий день?

Ответ:

1, 2. Привлечение работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего времени должно носить эпизодический характер. При их объективно обусловленном систематическом характере подлежит применению другой вариант режима работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

3. Нет, неправомерно.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

ОБОБЩЕНИЕ ПРАКТИКИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ (НАДЗОРА) В СФЕРЕ ТРУДА И ЕГО ОХРАНЫ
