

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 2021 ГОДА

ПЕРЕЧЕНЬ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ИЛИ ИХ ОТДЕЛЬНЫХ ЧАСТЕЙ, СОДЕРЖАЩИХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

-

РУКОВОДСТВО ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни

По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

! Важно! В исключительных случаях для привлечения к работе в выходные или праздничные дни необходимо письменное согласие работника и письменное распоряжение/приказ работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

* сельщикам - не менее чем по двойным сельским расценкам, а работникам, труд которых оплачивается по дневным (часовым) тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной (часовой) тарифной ставки;

* работникам, получающим оклад в связи с тем, что их труд не нормирован, - в размере не менее одинарной дневной (часовой) ставки за день (час) работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Важно! Сверхурочная работа в выходной или нерабочий праздничный день уже оплачена в двойном размере, в связи с чем, её оплата повторной индексации не подлежит. Правила оплаты сверхурочной работы в этом случае не применяются. Это следует из ч. 1 ст. 99, ч. 3 ст. 152, ч. 1, 3, 4 ст. 153, ч. 2 ст. 290 ТК РФ, решения Верховного Суда РФ от 30.11.2005 N ГКПИ 05-1341.

Вместо оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может быть предоставлен другой день отдыха, но, только по желанию работника (ст. 153 ТК РФ). Исключение – отгул не предусмотрен для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

Важно! Работнику предоставляется полный день отдыха, даже если в выходной или нерабочий праздничный день он фактически отработал менее 8 часов.

Случаи привлечения работника к работе в выходные и праздничные дни:

- * для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом, индивидуального предпринимателя;
- * для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя;

Важно! Случаи, когда возможно привлечение к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника (ст. 113 Трудового кодекса РФ):

- * для предотвращения катастрофы;
- * для предотвращения производственной аварии;
- * для устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- * для предотвращения несчастных случаев;
- * для предотвращения уничтожения или порчи имущества работодателя;
- * для предотвращения уничтожения или порчи государственного или муниципального имущества;
- * для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением военного положения;
- * для выполнения 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! Работники творческих профессий могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни при соблюдении следующих условий:

- * порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни установлен коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.
- * работа, профессия или должность работника включена в перечень, утвержденный постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252.
- * работа связана с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений.

Важно! В иных случаях привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни возможно при соблюдении следующего порядка:

- * наличие письменного согласия работника
- * наличие учтенного мнения выборного профсоюзного органа (при его наличии).

Важно! Работа в нерабочие праздничные дни возможна в следующих случаях:

- * производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации);
- * работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения;
- * неотложные ремонтные работы;

- * неотложные погрузочно-разгрузочные работы;
- * нет медицинских противопоказаний.

Важно! Работники, которых возможно привлечь в работе в выходной или праздничный день в особом порядке:

- * инвалиды;
- * женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- * матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет;
- * опекуны детей в возрасте до четырнадцати лет;
- * родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- * работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- * работники, имеющие детей-инвалидов;
- * работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 Трудового кодекса РФ);
- * отцы, воспитывающих детей без матери (ст. 259 Трудового кодекса РФ);
- * опекуны (попечители) несовершеннолетних (ст. 264 Трудового кодекса РФ).

Важно! Порядок привлечения к работе в выходной и праздничный день для указанных работников:

- * работа не запрещена работнику по состоянию здоровья;
- * получено письменное согласие работника;
- * работник ознакомлен под роспись со своим правом отказаться от работы в выходной и праздничный день;
- * наличие письменного распоряжения работодателя.

Сменный режим работы

Работнику может быть установлен сменный режим рабочего времени.

Сменная работа – работа в две, три или четыре смены. Сменная работа вводится в следующих случаях:

- длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной смены;
- необходимость эффективного использования оборудования;
- необходимость увеличения объема оказываемых услуг;
- необходимость увеличения объема выпускаемой продукции.

! Важно! Сменный режим работы может быть установлен либо в качестве основного режима для всех работников, либо он может быть установлен только для одного или нескольких работников, т.е. отличаться от общих правил.

В первом случае сменный режим работы должен быть установлен правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, во втором – трудовым договором или дополнительным

соглашением к нему.

! Важно! Не является сменной работой такой режим, когда замена работников происходит не в течение суток, а за их пределами (например, сутки через трое).

! Важно! При сменной работе каждый работник (группа работников) должен производить работу в течение установленной для него продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель должен учитывать мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

! Важно! Графики сменности должны быть доведены до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

! Важно! Внесение в график двух смен подряд для одного работника, даже при его согласии, не допускается.

Графиком сменности должны быть определены:

- максимальное количество смен;
- продолжительность рабочего времени в течение смены (начало и окончание смены);
- перерывы для отдыха и питания;
- порядок чередования смен;
- ежедневный (междусменный) и еженедельный отдых.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна составлять не менее 42 часов еженедельно.

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе со временем обеденного перерыва должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).

Если более половины времени смены выпадает на ночное время (с 22 часов до 6 часов), то ее продолжительность сокращается на один час, за исключением случаев:

- когда для работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;
- когда работники приняты специально для работы в ночное время.

! Важно! Сменный режим рабочего времени может устанавливаться как при приеме работника на работу, так и уже работающему работнику.

В первом случае сменный режим фиксируется трудовым договором (за исключением случаев, когда сменный режим работы является основным режимом, действовавшим у работодателя), во втором – дополнительным соглашением к нему.

В случае если работникам, работающим в обычном режиме, по инициативе работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, необходимо изменить режим работы (например, при переходе с двухсменного на трехсменный режим), работники должны быть уведомлены об этом под расписку за два месяца, если иное не предусмотрено ст. 74 ТК РФ.

В остальных случаях, вне зависимости от того, кто является инициатором, переход на сменный режим работы происходит по соглашению сторон, при котором предварительных письменных двухмесячных уведомлений не требуется. Такой переход

оформляется путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору об изменении условия о режиме работы.

! Важно! На различные периоды времени могут составляться разные графики сменности.

При применении суммированного учета рабочего времени график может составляться на весь учетный период.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормального количества рабочих часов. Продолжительность учетного периода устанавливается работодателем в связи с производственной необходимостью и другими обстоятельствами, однако она не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца.

! Важно! При составлении графика сменности работодатель должен учитывать наличие категорий работников, для которых установлена особая продолжительность рабочего дня (смены) (ст. 94 ТК РФ).

РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Проверка корректности графика сменности

Как можно проверить утвержденный на предприятии график сменности на соблюдение норм рабочего времени?

Ответ:

Для того, чтобы проверить график сменности на соблюдение нормы рабочего времени следует рассчитать норму рабочего времени за конкретный месяц или иной учетный период. Норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены):

- при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

Так, например, норма рабочего времени конкретного месяца рассчитывается следующим образом: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели конкретного месяца и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном месяце, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

В аналогичном порядке исчисляется норма рабочего времени в целом за год: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели в году и из полученного количества часов вычитается

количество часов в данном году, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

Кроме того, график сменности будет правомерен при одновременном выполнении следующих условий:

- продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не будет превышать нормальное число рабочих часов;
- будет отсутствовать работа в течение двух смен подряд;
- продолжительность еженедельного непрерывного отдыха будет не менее 42 часов.

Если хотя бы одно из вышеуказанных условий выполнено не будет, то установление работнику сменного графика работы будет неправомерно.

Правовое обоснование:

В соответствии с п. 1 «Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю» (утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 N 588н) норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены):

- при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В соответствии с частью 2 статьи 112 Трудового кодекса Российской Федерации при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

Таким образом, норма рабочего времени конкретного месяца рассчитывается следующим образом: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели конкретного месяца и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном месяце, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

В аналогичном порядке исчисляется норма рабочего времени в целом за год:

продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели в году и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном году, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

Согласно ч. 1 ст. 103 ТК РФ сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности (ч. 2 ст. 103 ТК РФ).

Работа в течение двух смен подряд запрещается (ч. 5 ст. 103 ТК РФ).

Согласно ст. 110 ТК РФ продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

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