

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 I КВАРТАЛ 2022 ГОДА

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

РУКОВОДСТВО ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Работа в ночное время

I.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов (по местному времени).

Важно! К работе в ночное время не могут быть привлечены:

* беременные женщины;

* работники, не достигшие возраста восемнадцати лет (за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, спортсменов и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами).

Порядок работы в ночное время 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, перечень профессий и должностей которых утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252 может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Важно! Согласно ч. 5 ст. 96 ТК РФ, ч. 2 ст. 259 ТК РФ для привлечения к работе в ночное время работодатель обязан получить письменное согласие работника на работу в ночное время и ознакомить работника с его правом отказаться от работы в ночное время, если работник относится к категории:

* женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет,

* инвалидов;

* работников, имеющих детей-инвалидов;

* работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном приказом Минздравсоцразвития России от 14.09.2020 № 972н;

* матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет;

* опекунов детей в возрасте до четырнадцати лет.

* родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

* работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Работники, относящиеся к указанным категориям, могут привлекаться к работе в ночное время при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Отказ работника от работы в ночное время не является дисциплинарным проступком, если ночной характер работы не является условием трудового договора.

II.

Законодательством установлены особенности учета рабочего времени в ночное время.

Важно! Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки (ч. 1 ст. 96 ТК РФ).

При этом продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается (если иное не предусмотрено коллективным договором):

- * для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени,

- * для работников, принятых специально для работы в ночное время (при приеме таких лиц на работу трудовые договоры с ними должны содержать условие о "ночном режиме" работы, что является обязательным согласно ст. 57 ТК РФ).

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

III.

Для работы в ночное время законодательством предусмотрен повышенный размер оплаты.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Важно! Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 установлен минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время, который составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Порядок введения и оплаты простоя

Важно! Простоем признается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ст. 72.2 ТК РФ).

I.

Приостановка работы может произойти:

- * по вине работодателя;
- * по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
- * по вине работника.

При этом конкретные причины простоя и сроки, на которые может вводиться простой, в законодательстве не указаны.

Основания, по которым вводится простой, должны быть зафиксированы документально. Работник имеет право оспорить наличие причин экономического, технического, технологического или организационного характера, влекущих временную приостановку работы. При этом обязанность доказывания причин простоя лежит на работодателе.

Простой может краткосрочным, длительным, однако он не может быть постоянным (объявленным на неопределенный срок). Срок простоя может быть продлен.

Если в течение какого-либо времени творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнем работ, профессий, должностей этих работников, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252, не

участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Важно! О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

II.

При введении простоя работодатель обязан принять все зависящие от него меры по прекращению простоя и предоставлению работнику возможности фактически исполнять трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором (ст. 22, 56 ТК РФ).

Важно! В случае простоя работник может быть переведен без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, если простой вызван катастрофой природного или техногенного характера, производственной аварией, несчастным случаем на производстве, пожаром, наводнением, голодом, землетрясением, эпидемией или эпизоотией и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводе оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

III.

Законодательством определены правила оплаты времени простоя.

Важно! Время простоя:

- * по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника,

- * по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя,

- * по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

Трудовым договором, коллективным договором или соглашением могут быть предусмотрены более высокие размеры оплаты.

Простой не является изменением режима оплаты труда. При простое оплачивается время приостановки работы, МРОТ выплачивают за выполненную работу (в соответствии со ст. 129 ТК РФ заработная плата - вознаграждение за труд). Это разные области правового регулирования.

Простой вследствие чрезвычайных обстоятельств - катастрофы техногенного характера, наводнения, голода, землетрясения, эпидемия или эпизоотии (ст. 72.2 ТК РФ) оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Простой, обусловленный административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ч. 3 ст. 220 ТК РФ) оплачивается как простой не по вине работника.

Если причиной простоя является отказ работника от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья, а предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как простой по вине работодателя (ч. 4 ст. 220 ТК РФ).

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от него исполнения трудовых обязанностей, и обязан заплатить работнику, отказавшемуся по этой причине от выполнения конкретной работы, как за простой по вине работодателя (ч. 6 ст. 220

ТК РФ).

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ. При этом работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ст. 72.2 ТК РФ (ст. 414 ТК РФ).

В случае отзыва (аннулирования) лицензии на осуществление банковских операций работодателя - кредитной организации время простоя работников оплачивается как простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника (ст. 349.4 ТК РФ).

В случае забастовки, если работник не принимал в ней участие, но в связи с ее проведением не имел возможности выполнять свою работу и заявил в письменной форме о начале в связи с этим простоя (ст. 414 ТК РФ) простой оплачивается как простой не по вине работника.

Порядок оплаты времени простоя при сдельной оплате труда устанавливается локальным актом работодателя. На практике для расчетов используются следующие варианты

* За основу берутся месячная норма выработки и сдельная расценка за одно изделие. Часовую ставку сдельщика рассчитывают путем умножения месячной нормы на сдельную расценку и деления на количество рабочих часов в месяце, когда был объявлен простой.

* За основу берется часовая тарифная ставка, которую умножают на 2/3 и на количество часов простоя (см., например, апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 13.03.2015 по делу N 33-1619/2015).

Не является простоем:

* приостановление работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней;

* неучастие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений со стороны творческих работников.

Простой не относится к категории времени отдыха, поэтому в период простоя работник должен находиться на рабочем месте, если иное не предусмотрено приказом об объявлении простоя.

IV.

В случае временной нетрудоспособности, наступившей до периода простоя и продолжающейся в период простоя, пособие по временной нетрудоспособности за период простоя выплачивается в том же размере, в каком сохраняется за это время заработная плата, но не выше размера пособия по временной нетрудоспособности, которое застрахованное лицо получало бы по общим правилам (ч. 7 ст. 7 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством").

Пособие по временной нетрудоспособности не назначается застрахованному лицу за период простоя, начавшийся до наступления временной нетрудоспособности (п. 5 ч. 1 ст. 9 Закона N 255-ФЗ).

РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Оплата ночных часов в праздничные дни

Как правильно должна происходить оплата ночных часов в нерабочие праздничные дни при суммированном учете рабочего времени? Сотрудник выходил на работу в праздники. Оплатить ему эти часы должны как праздничные и отдельно как ночные?

Ответ:

Оплата работы в ночное время, приходящееся на нерабочие праздничные дни (в том числе при суммированном учете рабочего времени), должна осуществляться по правилам оплаты работы в нерабочие праздничные дни с учетом доплаты за работу в ночное время. На примере окладной системы оплаты труда работа в ночное время, приходящееся на нерабочие праздничные дни, должна осуществляться по следующей формуле: оклад за день x доплата за работу в ночное время x доплата за работу в нерабочий праздничный день.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного 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 (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (ч. 2 ст. 153 ТК РФ).

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов) (ч. 3 ст. 153 ТК РФ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч. 4 ст. 153 ТК РФ).

В соответствии со ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" установлено, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата простоя в связи с санкциями

Можно ли выплачивать работникам 2/3 от оклада или ставки, а не от среднего заработка в случае простоя предприятия, если предприятие может работать, но в условиях кризиса на сегодняшний день у предприятия из-за нарушения логистики отсутствуют покупатели произведенной продукции?

Ответ:

Трудовой кодекс РФ гарантирует работнику оплату даже в период, когда компании взяли временную паузу для перестройки технологических цепочек или решения вопросов логистики.

Если речь идет об объективных обстоятельствах - проблемы с поставкой товаров, отсутствие комплектующих - на время простоя работник получает две трети оклада.

Если простой объявлен по воле работодателя - работодатель обязан выплачивать не менее двух третей заработной платы.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

В соответствии с ч. 1 ст. 157 ТК РФ время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ч. 2 ст. 157 ТК РФ).

Продолжительность работы в ночное время во вредных условиях труда

Обычная продолжительность дневной рабочей смены работника составляет 7 часов, так как сокращено на 1 час из-за вредных условий труда. При работе в ночную рабочую смену должна ли ее продолжительность быть уменьшена до 6 часов?

Ответ:

Если работнику уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, то сокращать продолжительность ночной смены не нужно.

Правовое обоснование:

Согласно ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

В соответствии с ч. 3 ст. 96 ТК РФ не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Работа только в ночное время

Допустимо ли, чтобы один человек с понедельника по пятницу работал в ночное время с 22.00 до 6.00 при условии выплаты компенсации в размере 20% от оклада?

Ответ:

Указанный график работы является допустимым.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

В соответствии с ч. 1 ст. 96 ТК РФ ночное время - время с 22 часов до 6 часов.