

Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за июнь 2021 года

06.07.2021

«Аналитические обзоры по актуальным вопросам, поступившим от работников и работодателей, составляются на основании вопросов, поступающих в онлайн раздел «Дежурный инспектор».

В обзор включаются:

- вопросы, наиболее часто поступающие от пользователей в соответствующем месяце в связи с изменением законодательства или нормативных правовых актов в области регулирования трудовых отношений, а также возникновением определенных ситуаций политического и/или экономического характера, влияющих или могущих повлиять на определенные предметные области трудовых отношений;
- вопросы, трактовка трудового законодательства по ответам на которые может носить неоднозначный характер в силу пробелов, противоречий, неточностей формулировок законодательства.

Период: с 01.06.2021 по 30.06.2021

Оплата при совмещении, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника

Вопрос № 1:

В связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (очередной отпуск/временная нетрудоспособность), по соглашению сторон работник временно переведен на другую работу, которая по штатному расписанию является нижеоплачиваемой по сравнению с основной работой работника. Замещение временно отсутствующего работника не вызвано чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч.2 ст. 72.2 ТК РФ.

Какую заработную плату работодатель должен выплачивать при таком временном переводе? Если работодатель начисляет работнику за время перевода доплату до среднего заработка по основной работе, то является ли такая доплата до среднего заработка доплатой, установленной сверх норм, предусмотренных действующим законодательством РФ? Можно ли работодателю при установлении условий оплаты в данной ситуации руководствоваться ч.4 ст.72.2 ТК РФ?

Ответ:

Размер заработной платы работника, переведенного по соглашению сторон временно на другую работу (должность), устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору, которым этот временный перевод оформлен.

Полагаем, что размер зарплаты на время перевода не должен быть ниже заработка по основной работе (должности) работника. Если заработная плата на время перевода будет превышать полагающуюся по данной должности в соответствии со штатным расписанием организации, то фактически будет иметь место доплата.

В данном случае на правоотношения стороны не распространяются нормы ч.4 ст.72.2 ТК РФ. Правила, установленные частью 4 статьи 72.2 ТК РФ, применяются только для частных ситуаций, к которым описанная ситуация не относится.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

В соответствии с абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор условиями.

Согласно ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ 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, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ). При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ч. 4 ст. 72.2 ТК РФ).

Вопрос № 2:

Обязан ли работодатель при оформлении совмещения или расширения зоны обслуживания издать соответствующий приказ и ознакомить с ним работника, если ранее работник и работодатель в дополнительном соглашении к трудовому договору уже согласовали размер доплаты, период выполнения дополнительной работы и её объем? Можно ли привлечь к ответственности работодателя в случае неоформления приказа о совмещении или расширении зоны обслуживания?

Ответ:

Трудовое законодательство не предусматривает обязательного издания приказов о совмещении или расширении зоны обслуживания. В то же время, издание приказов не будет противоречить законодательству. В этой связи вопрос об их издании должен решаться работодателем самостоятельно. В случае поручения работнику дополнительной работы по такой же (или другой) профессии (должности) заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, устанавливающее срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание, объем, а также размер доплаты.

Правовое обоснование:

Согласно ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Оплата ночной и сверхурочной работы, работы в выходной или нерабочий, праздничный день

Вопрос № 3:

Учитываются ли при расчете оплаты сверхурочной работы врача категория врача и надбавка за сложные условия труда?

Ответ:

Полагаем, что учитываются, поскольку понятие «оплата труда», в том числе в случае, когда она производится в повышенном размере, включая сверхурочную работу) включает не только тарифную часть зарплаты, районные коэффициенты, процентные надбавки, но и компенсационные и стимулирующие выплаты.

Правовое обоснование:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса РФ).

В соответствии с 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.

Иное

Вопрос № 4:

Если внести в коллективный договор условие о том, что при расчете среднего заработка работников учитывается материальная помощь к отпуску, обязан ли будет работодатель проводить расчет среднего заработка в соответствии с коллективным договором, или обязательно нужно заключать дополнительное соглашение к трудовым договорам с работниками с таким условием?

Ответ:

Полагаем, что заключать дополнительное соглашение к трудовым договорам с работниками в описанной ситуации не нужно. Работодатель обязан исполнять условия коллективного договора.

Правовое обоснование:

Согласно абз. 2 ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Материальная ответственность работника

Вопрос № 5:

Согласно статье 247 ТК РФ в случае причинения работником работодателю материального ущерба необходимо провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин возникновения ущерба. Обязан ли работодатель по результатам проверки оформлять приказ или можно оформить иной документ, например служебную записку? Есть ли в законодательстве какие-либо требования к документу, принимаемому по итогам проверки?

Ответ:

Этот вопрос законодательство не регламентирует. По нашему мнению, подтверждать размер причиненного ущерба и причины его возникновения может любой документ, содержащий всю необходимую информацию.

Правовое обоснование:

Статья 247 Трудового кодекса РФ устанавливает, что до принятия решения о возмещении ущерба

конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК РФ.