

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

РОМАН ЛАРИОНОВ,
ЮРИСКОНСУЛЬТ

РАБОТНИК – РАБОТОДАТЕЛЬ

В положении по индексации указано, что премирование работников является одним из способов индексации. Правомерно ли это условие?

Согласно ст. 134 ТК РФ государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

То есть проведение индексации заработной платы является обязанностью каждого работодателя. Работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе самостоятельно (в том числе с участием представителей работников) устанавливать порядок индексации заработной платы, что обеспечивает им возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя.

Конституционный Суд РФ подчеркнул, что ст. 134 ТК РФ не позволяет работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, лишить работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления индексации, поскольку предполагает, что её механизм определяется при заключении коллективного договора или трудового договора либо в локальном нормативном акте, принятом с учётом мнения выборного органа на первичной профсоюзной организации.

В разъяснениях специалистов Роструда нередко можно встретить указание на необходимость ежегодной индексации заработной платы. При этом работодатель вправе самостоятельно избрать периодичность индексации в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платёжеспособности. Также работодатель вправе самостоятельно определять не только размер индексации, но и условия её проведения. В частности, работодатель вправе установить в качестве условия проведения индексации наличие у него соответствующей возможности или достижение тех или иных финансовых по-

казателей. Если экономические показатели, перечисленные в коллективном договоре (соглашении, локальном нормативном акте) в качестве условий повышения зарплаты, не достигнуты, отсутствие индексации нарушением прав работника не является.

Кроме того, работодатель вправе самостоятельно определять и перечень выплат, подлежащих индексации. Индексация может проводиться как в отношении всей заработной платы, так и в отношении только некоторых её элементов (например, оклада). Увеличение только стимулирующих выплат специалистами Роструда также признаётся допустимым способом исполнения требований ст. 134 ТК РФ.

Повышение оклада и выплата премий лишь тогда могут рассматриваться как исполнение обязанности работодателя по индексации заработной платы, когда именно такой способ реализации данной гарантии был зафиксирован в локальном нормативном акте или коллективном договоре и когда целью данных выплат было именно повышение реального уровня содержания заработной платы в связи с инфляцией. Если же премии являлись частью системы оплаты труда и выплачивались за те или иные трудовые показатели либо являлись разовым поощрением работников, то их выплата не свидетельствует об индексации заработной платы. В равной степени не свидетельствует об исполнении требований ст. 134 ТК РФ повышение оклада, связанное, например, с расширением должностных обязанностей работника.

Таким образом, даже при соблюдении указанных выше принципов не исключено, что при проведении индексации заработной платы путём единовременной (годовой) премии вполне вероятна ситуация, при которой контролирующие органы не сочтут такую индексацию соответствующей ст. 134 ТК РФ, и работодателю придётся отстаивать свою позицию в суде.

Какие документы обязан выдать работодатель при увольнении работника?

В соответствии с частью 4 ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать

работнику трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности у данного работодателя. Сведения о трудовой деятельности предоставляются работодателем по форме СТД–Р, утверждённой приказом Минтруда России от 10.11.2022 №713н, а также сведения для постановки на воинский учёт. Отмету, что необходимость выдавать работнику при увольнении справку о сумме заработка по форме 182н с 2023 года отсутствует. Приказ Минтруда России от 30.04.2013 №182н, утвердивший форму такой справки и порядок её выдачи, утратил силу.

Обязательно ли ведение работодателями листа дисциплинарных взысканий?

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен главой 30 ТК РФ, которая не предусматривает обязанности работодателя вести учёт применённых к работнику взысканий, в том числе и путём составления листа дисциплинарных взысканий. Иное в силу части второй ст. 192 ТК РФ может быть предусмотрено уставами и положениями о дисциплине. Также работодатели вправе вести такой лист по собственной инициативе по произвольной форме – например, для облегчения учёта периодов истечения срока действия наложенных дисциплинарных взысканий, контроля дисциплины труда и т.п.

Может ли работодатель выдавать совместителям премии по своему усмотрению?

Система премирования работников в соответствии с частью 2 ст. 135 ТК РФ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При разработке документа, устанавливающего систему премирования, работодатель по своему усмотрению устанавливает показатели, условия, размеры, источник премирования, круг премируемых работников и другое. При этом трудовое законодательство не содержит запрета на поощрение работников премиями, не предусмотренными системой оплаты труда.

Соответственно, работодатель вправе по своему усмотрению назначить и выплатить премии произвольного характера любым работникам, в том числе и совместителям.

Может ли работодатель установить в графике сменности одним работникам только ночные смены, а другим – только дневные?

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 объёма выпускаемой продукции или оказываемых услуг (часть 1 ст. 103 ТК РФ). Согласно части 2 ст. 103 ТК РФ при сменной работе каждого группы работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

То есть в организации, в которой работники работают в сменном режиме, чередование смен, а также рабочих и выходных дней, продолжительность смен, время их начала и окончания, число смен в сутки, а также очередность перехода из смены в смену регламентируются графиком сменности, при составлении которого работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Поскольку законом не установлено требование о регулярном чередовании вариан-

тов смен в отношении каждого конкретного работника, то работодатель вправе изменить чередование смен работников, установив в графике сменности одним работникам только ночные смены, а другим – только дневные.

Обязательно ли устанавливать перерывы, если рабочий день сотрудника-совместителя составляет четыре часа?

В соответствии с частью 1 ст. 108 ТК РФ в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырёх часов.

Соответственно, если рабочий день сотрудника-совместителя составляет четыре часа, то перерыв ему может не предоставляться, если условие об этом будет включено в договор или ПВТР.

Может ли смена совместителя длиться столько же, сколько смена работника с полным рабочим днём?

Работодатель вправе установить любой индивидуальный график работы совместителя, соблюдая при этом предусмотренные ст. 284 ТК РФ ограничения продолжительности рабочего времени совместителя, а также нормы ст. 110 ТК РФ о том, что работник имеет право на еженедельный непрерывный отдык продолжительностью не менее 42 часов. Поэтому продолжительность смены совместителя может быть такой же, как и продолжительность смены сотрудника с полным рабочим днём; просто при этом смены будут чередоваться в графике работы с большим количеством выходных, чем у основного работника на полную ставку. Отмету в течение одного месяца (другого учётного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учётный период), установленной для соответствующей категории работников.

Законно ли включить в трудовой договор пункт о запрете работы по совместительству в других организациях?

Такой пункт будет противоречить законодательству. Ситуации, в которых работа по совместительству запрещена (часть пятая ст. 282 ТК РФ) либо требует выполнения определённых условий (например, работа руководителя организации по внешнему совместительству требует согласования с учредителем – ст. 276 ТК РФ), определяются только ТК РФ или федеральными законами. Включение в трудовой договор такого запрета – если он не дублирует установленные законодательно ограничения, а расширяет их круг, – фактически лишает права работника на свободное распоряжение своими способностями к труду путём заключения трудовых договоров с другими работодателями.

Нормы трудового договора, устанавливающие такую обязанность, ухудшают положение работников по сравнению с действующим законодательством, поэтому если такие нормы будут включены в договор, то применению они не подлежат. Работники, не выполняющие требования данной нормы, не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, и заключение ими трудовых договоров по внешнему совместительству в нарушение данного запрета не может повлечь за собой никаких негативных последствий для них.