

48-Я КОНФЕРЕНЦИЯ «В ПОМОЩЬ БУХГАЛТЕРУ»



ЭЛКОД
энергия верных решений

“Главное для
БУХГАЛТЕРА в **2023** году:

учет, налоги,
кадровые
вопросы”



14.00–17.00



Евгения
КОНЮХОВА

Юрист по трудовому праву,
консультант по трудовому
законодательству
и кадровому
делопроизводству

Кадровые вопросы решает бухгалтер в 2023 году: правовые нормы установления и выплаты заработной платы, удержаний, оплаты переработок, совмещения. Тенденции судебной практики по выплатам при увольнении работников

Понятие заработной платы

Оклад/тарифная ставка

Вознаграждение за труд в зависимости от

- квалификации работника,
 - сложности,
 - количества,
 - качества
- условий выполняемой работы

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)

Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)

Заработная плата

Важно: РК и надбавка за работы в РКС /МКС применяются к заработной плате, но по правовой природе являются компенсационными выплатами

Установление систем оплаты труда

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ч. 1 ст. 135 ТК РФ)

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда **устанавливаются**

- коллективными договорами,
- соглашениями,
- локальными нормативными актами
- в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

ПРАВИЛО:

ЛНА  Трудовой договор

Установление систем оплаты труда

Суд первой инстанции исходил из того, что согласно условиям трудового договора решение вопроса о премировании относится к компетенции работодателя и придает этим выплатам характер стимулирующих, а не обязательного элемента структуры оплаты труда работника. При этом, само по себе включение в трудовой договор условий о возможности материального стимулирования работника не влечет безусловную гарантированность таких выплат, так как основанием для премирования является соблюдение условий, предусмотренных локальными нормативными актами работодателя и заключенным с работником трудовым договором.

Судебная коллегия соглашается с приведенными выводами суда первой инстанции и считает, что они основаны на надлежащей оценке доказательств по делу, сделаны в строгом соответствии с нормами материального права, регулирующего спорные правоотношения и при правильном установлении обстоятельств, имеющих значение для дела.

Апелляционное определение Московского городского суда
от 29.03.2022 по делу N 33-6823/2022

Письмо ФНС РФ от 01.04.2011 №КЕ-4-3/5165

Исходя из изложенного для учета сумм премий в составе расходов на оплату труда в целях налогообложения прибыли необходимо:

- наличие документов, подтверждающих отношение выплат в виде премий к системе оплаты труда в организации. Для этого выплаты должны быть установлены в трудовых договорах с работниками или трудовые договоры должны содержать ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий обязанности работодателя в части оплаты и (или) стимулирования труда работников.
- При этом отношения по оплате труда **можно считать установленными**, если условиями трудового договора или локальных нормативных актов **размер причитающихся к получению работником выплат может быть однозначно определен** из согласованных условий

Письмо ФНС РФ от 01.04.2011 №КЕ-4-3/5165

Иными словами, совокупность документов, определяющих обязанность работодателя по оплате и стимулированию труда, должна **-четко определять систему отношений** по выплате премий за труд, то есть **однозначный** порядок расчета обязательных к выплате работодателем премий, которые основой для своего исчисления имеют **-конкретные показатели оценки труда работников** (время труда, объем труда, качество труда (при возможности его формализации), иные показатели, характеризующие итоги труда).

В противном случае, если условия трудовых договоров или локальных нормативных актов не позволяют однозначно определить причитающуюся к выплате работнику сумму исходя из достигнутых им (или трудовым коллективом) показателей оценки труда, то права и обязанности работника и работодателя в этой части следует считать не установленными

Критерии эффективной системы оплаты труда

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.

Закрепление условий об оплате труда в содержании трудового договора

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

Ст. 57 ТК РФ

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- условия оплаты труда:
- размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника,
- доплаты,
- надбавки,
- поощрительные выплаты

Ст. 57 ТК РФ

Примеры

Пример 1:

3.1. Работнику устанавливается почасовая оплата труда из расчета 300 (триста) рублей в час

Пример 2:

3.1. За выполнение трудовых обязанностей Работнику устанавливается должностной оклад в размере 35 000 (тридцать пять тысяч) рублей в месяц

Пример 3:

3.1. Работнику устанавливается сдельная система оплаты труда.

3.2. Предусмотрены следующие сдельные расценки:

- за производство единицы кондитерского изделия — 8 (восемь) рублей/штука;
- за производство единицы хлебобулочного изделия — 6 (шесть) рублей/штука.

3.3. Количество произведенной работником продукции фиксируется в наряде.

Что не так с примером

3.1. За выполнение трудовых обязанностей работнику устанавливается заработная плата в размере 34 160 (тридцать четыре тысячи сто шестьдесят) рублей в месяц, которая включает:

- оклад 27 000 (двадцать семь тысяч) рублей;
- доплату за работу во вредных условиях труда 8% от оклада — 2160 (две тысячи сто шестьдесят) рублей;
- надбавки за владение уникальной технологией производства — 5000 (пять тысяч) рублей.

См. также апелляционное определение Свердловского облсуда от 10.08.2017 № 33а-13285/2017; Решение Хабаровского краевого суда от 15.09.2016 № 21-918/2016

Пример

Работнику устанавливается оклад в размере 40 000 руб. (Сорок тысяч рублей).

У работодателя могут устанавливаться надбавка за стаж работы, надбавка за профессиональное мастерство, премия по итогам работы за месяц, конкретные размеры, условия порядок, критерии выплаты которых определяются

в соответствии с действующими Положением по оплате труда, Положением о премировании работников

Основные государственные гарантии по оплате труда

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;(ст. 133,ст. 133.1 ТК РФ)
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы; (ст. 134 ТК РФ)
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы; (ст. 137, ст. 138 ТК РФ)
- ограничение оплаты труда в натуральной форме(ст. 131 ТК РФ);
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями (ст. 236 ТК РФ, ст. 392 ТК РФ)
- сроки и очередность выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ)

МРОТ

Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действуетне может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности)

ст. 133.1 ТК РФ

□ Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда"

Постановления КС РФ от 11.04.2019 №17-П, от 16.12.2019 №40-П

- МРОТ (бюджетные учреждения)
- Минимальный размер заработной платы по субъекту РФ (иные работодатели)

МРОТ и районный коэффициент

Постановление Верховного Суда РФ от 10.02.2020 №65-АД20-1:

«При этом повышение оплаты труда в связи с работой в особых климатических условиях должно **производиться после выполнения** конституционного требования об обеспечении работнику, выполнившему установленную норму труда, заработной платы не ниже определенного законом минимального размера, а включение соответствующих районных коэффициентов в состав минимального уровня оплаты труда, установленного для всей территории Российской Федерации без учета особенностей климатических условий, противоречит цели введения этих коэффициентов. Применение одного и того же минимума оплаты за труд в отношении работников, находящихся в существенно неравных природно-климатических условиях, является нарушением принципа равной оплаты за труд равной ценности»

См. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 23.09.2019 по делу № 33-13265/2019

Районный коэффициент в трудовом договоре

Вопрос: правомерна ли формулировка в заключенном трудовом договоре, что установленный оклад в размере 40 000 включает в себя районный коэффициент?

Ответ:

1. Нет, неправомерна. Если работнику устанавливается окладная система оплаты труда с применением районного коэффициента к заработной плате, то размер оклада и районного коэффициента в трудовом договоре необходимо указывать отдельно.
2. Районный коэффициент не должен включаться в оклад работника.
3. Если в организации применяется районный коэффициент к заработной плате, то в расчетном листке обязательно должна быть отдельная строка с указанием размера коэффициента.

Пример возможной формулировки

5.1. За выполнение работы, обусловленной настоящим договором, Работнику выплачивается должностной оклад в размере 30 000 рублей в месяц до налогообложения. Районный коэффициент, начисляемый в соответствии с действующим законодательством, составляет 15%.

МРОТ и неполное рабочее время

Вопрос: Каким образом оплачивается "не ниже МРОТ" труд работника, если он занят неполное рабочее время?

Ответ:

При работе в режиме неполного рабочего времени при повременной (повременно-премиальной) системе оплаты труда заработная плата начисляется работнику пропорционально отработанному времени, но не ниже МРОТ в пересчете на полную месячную ставку.

Следует отметить, что если работодатель, формально сократив рабочее время работника, будет требовать от него фактически отрабатывать полное рабочее время, то работу за пределами установленной ему продолжительности рабочего времени можно рассматривать как сверхурочную работу, осуществляемую без надлежащего оформления. Такая работа должна быть дополнительно оплачена в повышенном размере в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации

Письмо Минтруда России от 05.06.2018 №14-0/10/В-4085

МРОТ и неполное рабочее время

В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

Следует отметить, что сверх МРОТ осуществляется начисление районных коэффициентов и процентных надбавок в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 г. N 38-П).

Учитывая изложенное, при заключении трудового договора с работником ему необходимо предусмотреть заработную плату не ниже МРОТ.

Если работник отработал неполное рабочее время (меньше установленной в его трудовом договоре нормы рабочего времени за месяц), например, в связи с ежегодным отпуском, служебной командировкой, временной нетрудоспособностью, то оплата его труда производится пропорционально отработанному им времени. Работникам, принятым на работу, например, на 0,5 ставки, оплата труда осуществляется пропорционально от установленной оплаты труда за работу на полную ставку. При этом не ниже МРОТ в пересчете на полную ставку.

Письмо Минтруда России от 10.11.2021 N 14-1/ООГ-10634

МРОТ и неполное рабочее время

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).

В трудовом договоре в части оплаты труда указывается размер должностного оклада исходя из нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии со штатным расписанием, при этом оплата производится пропорционально отработанному времени.

Соответственно, работник, работающий на условиях неполного рабочего времени, не вправе требовать выплаты полной суммы должностного оклада, предусмотренного штатным расписанием и указанного в его трудовом договоре (см., например, Апелляционное определение Омского областного суда от 09.10.2019 по делу №33-6540/2019)

Однако в судебной практике встречается противоположная позиция (Апелляционное определение Приморского краевого суда от 14.11.2017 по делу №33-11044/2017)

Оплата труда совместителям

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Ст. 285 ТК РФ

Оплата труда совместителям

Пример 1

5.2. Работнику устанавливается должностной оклад в размере 40 000 (сорок тысяч) руб. в месяц. Оплата труда Работника производится пропорционально отработанному времени

Пример 2

5.2. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада на полной ставке 60 000 (шестьдесят тысяч) руб. 00 коп. в месяц

Пример 3

5.2. Работнику устанавливается должностной оклад в размере 14 000 (четырнадцать тысяч) рублей в месяц (что составляет 50% от должностного оклада 28 000 (восемь тысяч) рублей, установленного для должности "менеджер" с нормой рабочего времени 40 часов в неделю). Оплата производится пропорционально отработанному времени согласно табелю учета рабочего времени

Зарплата иностранцам

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором (ст. 136 ТК РФ)

Расчеты при осуществлении валютных операций производятся юридическими лицами - резидентами через банковские счета в уполномоченных банках, порядок открытия и ведения которых устанавливается Банком России, а также переводами электронных денежных средств (если иное не предусмотрено Федеральным законом от 10.12.2003 №173-ФЗ "О валютном регулировании и валютном контроле", далее - Закон N 173-ФЗ)

Зарплата иностранцам

Работодатель-резидент обязан выплачивать заработную плату работнику-нерезиденту исключительно в безналичной форме (Письмо ФНС России от 29.08.2016 №ЗН-4-17/15799).

Таким образом, выплатить заработную плату иностранному работнику, временно пребывающему или временно проживающему в РФ, можно только в безналичной форме (в том числе на банковскую карту), в ином случае работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч. 1 ст. 15.25 КоАП РФ (Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 20.07.2020 №Ф09-4354/20 по делу №А07-41682/2019).

Постоянно проживающему в РФ иностранному работнику зарплату можно выплатить как в наличной форме, так и в безналичной

См. также, постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 20.06.2019 №Ф03-1946/2019 по делу №А73-16350/2018, определением Верховного Суда РФ от 18.10.2019 №303-ЭС19-17771

Индексация

Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. 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.

См. «Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации №4 (2017)», утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017

Индексация отдельным работникам

Письмо Минтруда РФ от 24.12.2018 № 14-1/ООГ-10305:

Учитывая изложенное, индексация – увеличение заработной платы работников на уровень инфляции, при этом работодатель вправе дополнительно увеличить размер заработной платы **отдельным категориям работников**

Повышение заработной платы может осуществляться как путем пропорционального увеличения всех выплат, предусмотренных системой оплаты труда организации и, соответственно, трудовым договором работников, так и путем увеличения отдельных выплат, входящих в заработную плату (например, увеличение оклада (доли тарифа в структуре заработной платы))

Обеспечение повышения реального содержания заработной платы – обязанность работодателя

Пути выполнения данной обязанности определяются на уровне организации с учетом мнения представительного органа работников

Письмо Роструда от 19.04.2010 №1073-6-1

Действующим законодательством порядок индексации не установлен. Законодатель устанавливает лишь обязанность работодателя осуществлять индексацию

В том случае, если в локальных нормативных актах организации не предусмотрен такой порядок, то, учитывая, что индексация заработной платы является обязанностью работодателя, полагаем, необходимо внести соответствующие изменения (дополнения) в действующие в организации локальные нормативные акты

Определение Конституционного Суда РФ от 29.05.2019 №1269-О

Индексация направлена на обеспечение повышения уровня реальной зарплаты и ее покупательной способности. Это государственная гарантия по оплате труда, которая должна предоставляться всем, кто работает по трудовому договору. Работодатель не вправе лишать работников гарантии, предусмотренной законом, и уклоняться от установления индексации

См. также определение ВС от 08.04.2019 №89-КП8-14

Отсутствует ЛНА, устанавливающий индексацию

Однако судебные инстанции, отказывая Михайлову В.Н. в удовлетворении исковых требований об индексации заработной платы, пришли к ошибочному выводу о том, что оснований для возложения на работодателя обязанности по индексации заработной платы Михайлова В.Н. не имеется по причине отсутствия в АО «.....» локального нормативного акта, устанавливающего сроки, порядок и условия проведения индексации заработной платы работников.

..... судебные инстанции в подтверждение данного вывода не привели каких-либо положений локальных нормативных актов, действующих в АО «.....» и свидетельствующих о том, что именно таким образом в акционерном обществе осуществлялось повышение уровня реального содержания заработной платы, то есть работодателем был избран именно такой механизм индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

Определение Судебной коллегии по гражданским делам
Верховного Суда РФ от 08.04.2019 №89-КГ18-14

Индексация премиями

Работодатели полагают, что обеспечение повышения уровня реальной зарплаты можно достичь не только индексацией, но и другими мерами, например повышением оклада или выплатой премии. См, например, Определение Московского городского суда от 25.03.2019 № 4г-3376/2019, Апелляционное определение Самарского областного суда от 01.10.2019 по делу №33-12011/2019, Апелляционное определение Омского областного суда от 24.07.2019 по делу №33-4759/2019

Решение Свердловского областного суда от 19.04.2017 по делу №72-481/2017:

Премии не признают заменой индексации, так как они выплачиваются на усмотрение работодателя, являются переменной частью зарплаты. Верховный Суд считает, что судам нужно выяснять, осуществляются ли выплаты именно для повышения уровня реальной зарплаты и ее покупательной способности или являются частью системы оплаты труда.

Финансовое положение работодателя

Вводя индексацию, работодатели иногда закрепляют в документах условие о том, что она не производится, когда возникают финансовые трудности. По мнению судов, компании вправе избрать порядок и условия индексации в зависимости от уровня платежеспособности. Если эти обстоятельства подтверждены, суды не поддерживают работников, оставшихся без индексации.

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 26.03.2019 №33-7621/2019 по делу №2-199/2019, Апелляционное определение Омского областного суда от 24.07.2019 по делу №33-4759/2019, определение Седьмого КСОЮ от 19.10.2021 по делу № 88-15290/2021, апелляционное определение Пензенского облсуда от 20.07.2021 по делу № 33-2029/2021

Периодичность индексации

Организации вправе установить в ЛНА любую периодичность индексации, но с соблюдением принципа «здравого смысла».

Такая периодичность должна обеспечивать повышение реального содержания зарплаты. Поэтому индексация реже чем каждый год может вызвать претензии ГИТ и споры с работниками.

Есть примеры в судебной практике, что работодатели сами решают, с какой периодичностью индексировать зарплаты. Например, в одном деле суд признал законной индексацию не реже чем раз в четыре года (определение Шестого КСОЮ от 14.05.2020 по делу № 88-10759/2020).

В другом деле законной признали индексацию не реже чем каждые три года (определение Седьмого КСОЮ от 21.10.2021 по делу № 88-15577/2021).

Но есть примеры, когда суды принимают расчеты работников о доплате по неполученной индексации на основании сведений об индексе роста цен на товары и услуги с сайта Росстата.

Безналичный способ выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

См. Письмо Роструда от 16.10.2019 №ТЗ/5985-6-1

См. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 25.01.2019 по делу №33-659/2019

Безналичный способ выплаты заработной платы

Согласно части третьей статьи 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Иными словами, перечисление заработной платы на банковский счет осуществляется по заявлению работника.

Исходя из изложенного, исходя из смысла статьи 136 ТК РФ, для того чтобы выплата заработной платы в порядке безналичного расчета являлась правомерной, необходимо соблюдение следующих условий:

- условия перечисления заработной платы на два банковских счета предусмотрены в коллективном или трудовом договоре;
- наличие договора банковского счета;
- согласие сторон трудового договора;
- указание работником счета, на который работодатель будет перечислять заработную плату работника.

Пример

14.1. Заработная плата работнику выплачивается в валюте РФ в безналичной денежной форме путем перечисления денежных средств на указанный в письменном заявлении работника лицевой счет в кредитной организации. Заявление с реквизитами для перевода заработной платы передается работником в бухгалтерию работодателя.

Изменение системы оплаты труда затрагивает условие трудового договора

По соглашению сторон
(ст. 72 ТК РФ,
допсоглашение
к ТД)

Общее правило

Изменение условий трудового договора (в т.ч. и об оплате труда) возможно только **по взаимному согласию** работника и работодателя.

По инициативе работодателя
(ст. 74 ТК РФ)

Специальное правило (ст.74 ТК РФ)

Допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя (исключение: трудовая функция) **ввиду изменения организационных или технологических условий труда.**

Изменение условий трудового договора по соглашению сторон

Главный документ в кадровом делопроизводстве для оформления изменений условий трудового договора – соглашение об изменении условий трудового договора (дополнительное соглашение)

Изменение оплаты труда по инициативе работодателя

- ✓ изменение организационных или технологических условий труда;
- ✓ определенные сторонами условия трудового договора **не могли быть сохранены**;
- ✓ неизменность трудовой функции работника.

Судьи изучают вопросы:

- ✓ историю изменений заработной платы;
- ✓ что и почему изменилось у работодателя;
- ✓ почему з/п изменили именно на эту сумму;
- ✓ почему нельзя было сохранить з/п;
- ✓ не была ли затронута трудовая функция.

Не относятся к организационным изменениям

введение
новой
системы
оплаты
труда

тяжелая
восстановительная
ситуация

Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.06.2020 по делу № 88-9905/2020, Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 15.02.2021 № 88-1707/2021 по делу № 2-3017/2020

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.08.2019 №33-15983/2019 по делу №2-412/2019

Работодатель имеет право самостоятельно устанавливать различные системы оплаты труда работников, в том числе и определять критерии, порядок и условия систем премирования, которые регулируются локальными актами, принятыми на предприятии, а премия, по своей сути, хотя и входит в систему оплаты труда работника, но носит факультативный характер, само ее наличие или отсутствие ставится законом в зависимость исключительно от волеизъявления работодателя.

Таким образом, премия, выплата которой регулируется локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, по своему правовому характеру относится к поощрительным, стимулирующим выплатам, входящим в ту часть заработной платы, право на которую возникает при выполнении работником соответствующих условий, достижении определенных результатов в работе

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.08.2019 №33-15983/2019 по делу №2-412/2019

Работодатель имеет право самостоятельно устанавливать различные системы оплаты труда работников, в том числе и определять критерии, порядок и условия систем премирования, которые регулируются локальными актами, принятыми на предприятии, а премия, по своей сути, хотя и входит в систему оплаты труда работника, но носит факультативный характер, само ее наличие или отсутствие ставится законом в зависимость исключительно от волеизъявления работодателя.

Таким образом, премия, выплата которой регулируется локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, по своему правовому характеру относится к поощрительным, стимулирующим выплатам, входящим в ту часть заработной платы, право на которую возникает при выполнении работником соответствующих условий, достижении определенных результатов в работе

Расчетный листок

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов

Ст. 136 ТК РФ

Письмо Минтруда России от 23.10.2018 №14-1/ООГ-8459

Письмо Минтруда России от 21.02.2017 №14-1/ООГ-1560

Расчетный листок

Ранее: Письмо Минтруда России от 21.02.2017 №14-1/ООГ-1560 - можно

Сейчас: письмо Минтруда от 20 января 2023 г. № 14-6/ООГ-296 – только в рамках ЭДО
«Предусмотренное указанной статьей право работника на извещение о составных частях заработной платы относится к числу условий, установленных законодательством. Это условие не может быть ухудшено ни по соглашению сторон, ни на основании коллективного договора.

Порядок извещения о составных частях заработной платы устанавливается локальным нормативным актом работодателя.

В ситуации, изложенной в обращении, считаем, что извещение работника о составных частях заработной платы в электронном виде не будет соответствовать требованиям трудового законодательства за исключением случаев, когда в организации ведется электронный документооборот в соответствии со статьями 22.1-22-3 Кодекса.»

Размер заработной платы за первую половину месяца

- Письмо Роструда от 08.09.2006 N 1557-6 «Начисление авансов по зарплате»
- Письмо Минтруда России от 03.02.2016 N 14-1/10/B-660

Письмо Минтруда России от 10.08.2017 N 14-1/B-725:

...

Таким образом, ТК РФ не определены конкретные сроки выплаты заработной платы, а также ее размер за полмесяца. Данные вопросы отнесены к правовому (коллективно-договорному) регулированию на уровне учреждения.

Считаем, что работник имеет право на получение заработной платы за первую половину месяца пропорционально отработанному времени.

При этом полагаем, что при определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (например, компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие)

Письмо Минтруда России от 20.03.2019 N 14-1/В-178

Считаем, что работник имеет право на получение заработной платы за первую половину месяца пропорционально отработанному времени.

При этом полагаем, что при определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (например, компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие).

Что касается выплат стимулирующего характера, начисляемых по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплат компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (например, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), полагаем, осуществление указанных выплат производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

По нашему мнению, уменьшение размера заработной платы за первую половину месяца (аванса) при начислении может быть рассмотрено как дискриминация в сфере труда, ухудшение трудовых прав работников

Правила установления сроков выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Ст. 136 ТК РФ

Правила установления сроков выплаты заработной платы

1) Формула для установления сроков выплаты заработной платы –

$X + 15$ кал. дней, где X – первая дата выплаты заработной платы

2) исключать в формулировках «не позднее», «не реже», «до», диапазоны сроков выплаты заработной платы.

См, например, Постановление Верховного суда Республики Алтай от 06.04.2016 по делу №4А-24/2016

В чем «подвох» в примере

5.7. Заработная плата Работнику выплачивается два раза в месяц _____ и _____ числа

Пример

5.2. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца (20-го числа текущего месяца - за первую половину месяца и 5-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц)

Пример

4.1. Заработная плата выплачивается работникам в следующем порядке:

- 22-го числа текущего месяца — за отработанный период с 1-го по 15-е число этого месяца;
- 7-го числа следующего месяца — за отработанный период с 16-го по 30-е (31-е) число прошедшего месяца.

4.2. Работникам в первый календарный месяц работы заработная плата выплачивается в следующем порядке.

4.2.1. Если сотрудник принят на работу с 1-го по 6-е число календарного месяца включительно, то заработная плата выплачивается тремя частями:

- 7-го числа текущего месяца — пропорционально отработанному времени со дня приема на работу по 6-е число включительно;
- 22-го числа текущего месяца — за первую половину календарного месяца с учетом ранее выплаченной суммы;
- 7-го числа следующего месяца — за вторую половину прошедшего месяца.

Пример

4.2.2. Если сотрудник принят на работу в период с 7-го по 15-е число включительно, то заработная плата выплачивается двумя частями:

- 22-го числа текущего месяца — за первую половину месяца пропорционально времени, отработанному по 15-е число включительно;
- 7-го числа следующего месяца — за вторую половину прошедшего месяца.

4.2.3. Если сотрудник принят на работу в период с 16-го по 21-е число текущего месяца включительно, то заработная плата выплачивается двумя частями:

- 22-го числа текущего месяца за отработанные дни со дня выхода на работу по 21-е число включительно;
- 7-го числа следующего месяца — за отработанные дни с 22-го числа по последний день месяца включительно

Выплата ЗП ранее срока, указанного в ТД

Письмо Минтруда России от 26.07.2019 №14-1/В-582:

Учитывая изложенное, трудовое законодательство не запрещает выплачивать заработную плату за отработанное время раньше установленного срока правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором, при том что выплата части заработной платы производилась не позднее текущего месяца работы, поскольку это не ухудшает положение работников и установленные трудовым законодательством гарантии прав работников на своевременное получение заработной платы

Решение Ставропольского краевого суда от 27.05.2020 №7-337/2020

Трудовое законодательство не запрещает, выплачивать заработную плату за отработанное время раньше установленного срока правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором, при том, что выплата части заработной платы производилась не позднее текущего месяца работы, поскольку это не ухудшает положения работников и установленные трудовым законодательством гарантии прав работников на своевременное получение заработной платы.

Как следует из материалов дела, 17.01.2019 года ОАО «...» выплатило заработную плату работникам за первую половину января 2019 года, т.е. до истечения установленного срока. В последующем окончательный расчет по заработной плате за январь был произведен в 2 этапа - 01.02.2019 года, 06.02.2019 года, заработная плата работникам за январь 2019 года была выплачена до истечения установленного срока.

Работа за пределами нормальной продолжительности

Работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени):

- для сверхурочной работы (ст. 99, ст. 152 ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 113, ст. 153 ТК РФ)

Ненормированный рабочий день

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

Ст. 101 ТК РФ

Алгоритм установления НРД

1. Определение отсутствия запрета на установление НРД
2. Установить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в ЛНА, установить продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, принять ЛНА с учетом мнения представительного органа работников
3. Ознакомить работников с ЛНА под роспись (ст. 22 ТК РФ)
4. Включать ли условие о НРД в трудовой договор?
5. Вести учет времени отработанного на условиях ненормированного рабочего дня
6. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск

Соотношение понятий НРД и сверхурочная работа

Таким образом, Кодекс не признает переработку при режиме ненормированного рабочего дня сверхурочной работой, при которой должны соблюдаться определенные гарантии (например, ограничение часов переработки, дополнительная оплата), а ст. 97 Кодекса, разграничивающая возможность переработки на два случая (для сверхурочной работы; для работ в условиях ненормированного рабочего времени), фактически это подтверждает.

Другими словами, за работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется компенсация только в виде дополнительного отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней

Письмо Роструда от 07.06.2008 №1316-6-1

Соотношение понятий НРД и сверхурочная работа

Таким образом, главной отличительной особенностью ненормированного рабочего дня является возможность эпизодического привлечения работодателем работника к выполнению трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

При этом соответствующие переработки не могут быть признаны сверхурочной работой, подлежащей оплате в повышенном размере, поскольку компенсируются работнику путем предоставления дополнительного отпуска

Но в апелляционном определении Санкт-Петербургского городского суда от 27.02.2020 №33-59/2020 по делу №2-3726/2019 ненормированный рабочий день перекалифицирован в сверхурочную работу

Сверхурочная работа

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

Ст. 99 ТК РФ

Правила оформления сверхурочной работы

1. Письменное согласие работника
2. Точный учет времени отработанного сверхурочно
3. Соблюдение правила о непревышении сверхурочной работы 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год
4. Помним, что есть категории работников. Которых запрещено привлекать к сверхурочной работе или нужно под роспись ознакомить с их правом на отказ от сверхурочной работы
5. Сверхурочная работа подлежит оплате в соответствии со ст. 152 ТК РФ

Оплата сверхурочной работы

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

Ст. 152 ТК РФ

Оплата сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени

Письмо Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2009 №22-2-3363:

Таким образом, при суммированном учете рабочего времени исходя из определения сверхурочной работы подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. В этом случае работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за все остальные часы - не менее чем в двойном размере.

Оплата сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени

	январь	февраль	март	Итого учетный период
Кол-во часов по производственному календарю	120	151	176	447
График	151	147	149	447
Факт из табеля	151	155	151	457
Оплата при часовой ставке 200 руб.	30 200 руб.	31000руб.	30 200 руб.	Из 10 часов с/у 2 часа * 0,5 * 200 руб.= 200 руб. 8 ч. * 1 * 200 руб. = 1600 руб.
Оплата при окладной системе	25 000 руб.	25 000руб.	25 000 руб.	Из 10 часов с/у 2 ч. * 1,5* 200руб.=600 8 ч. * 2* 200руб. = 3200

Как определить стоимость часа сверхурочной работы при окладной системе оплаты труда

1) Оклад разделить на количество рабочих часов в месяце, когда работник привлекался к сверхурочной работе, например, оклад 25000 руб. /160 ч. = 156,25 руб. за час работы;

2) Оклад разделить на среднемесячное количество часов по году (например, для работников с 40 часовой продолжительностью рабочего времени в 2021 году среднечасовое количество рабочих часов составляет 1972 ч./12 мес. = 164,3 ч.), соответственно часовая ставка = 25 000 руб./164,3 = 152,16 руб.

См. Письмо Минздрава России от 02.07.2014 N 16-4/2059436)

Как определить стоимость часа сверхурочной работы при окладной системе оплаты труда

3) Сумму окладов, начисленных за учетный период, разделить на норму рабочего времени по графику работника за учетный период в месяцах;

4) Разделить всю заработную плату (включая доплаты, надбавки) на один из вышеперечисленных вариантов. Но работодатель не обязан исчислять часовую тарифную ставку исходя из всех выплат, по-мнению, Верховного суда достаточно только оклада, см. Решение Верховного Суда РФ от 21.06.2007 № ГКПИ07-516)

Отличие сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня (начало)

Это два разных правовых основания для привлечения к работе сверхустановленной продолжительности рабочего времени, регулируются разными статьями ТК РФ и отличаются следующим

- 1) порядком установления: ненормированный рабочий день устанавливается только работником, должности которых установлены в ЛНА работодателя. При сверхурочной работе такого перечня нет.
- 2) порядком привлечения: если должность работника названа в перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем, работодателю не нужно спрашивать согласия работника, чтобы привлечь его к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени. Работник не может отказаться от работы сверх установленной продолжительности рабочего дня по инициативе работодателя, если его должность внесена в перечень таких работников. При сверхурочной работе по общему правилу привлечение возможно с письменного согласия работника (за исключением случаев, названных в ч. 3 ст. 99 ТК РФ), а в отдельных случаях нужно дополнительно учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 99 ТК РФ), работника нельзя привлечь к ответственности за отказ от сверхурочной работы. Кроме того есть отдельные категории работников, поименованные в ст. 99 и ст. 259 ТК РФ, которых нужно дополнительно под подпись ознакомить с их правом на отказ от сверхурочной работы.

Отличие сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня (окончание)

3) порядком учета в табеле: для сверхурочной работы унифицированной формой табеля введен буквенный код «С», который будет влиять в дальнейшем на оплату, при ненормированном рабочем дне работодателю нужно самостоятельно утверждать код для учета работы при ненормированном рабочем дне или определять иной способ учета рабочего времени (например, журнал учета рабочего времени на условиях ненормированного рабочего дня) и этот код никак не влияет на оплату (ненормированный рабочий день в отличие от сверхурочной работы не оплачивается)

4) ограничениями по периодичности привлечения: для сверхурочной работы критерии четко определены в ст. 99 ТК РФ (не более 4 часов течение двух дней подряд, не более 120 часов в год), при ненормированном рабочем дне критерий оценочный — эпизодический характер, который нормативно не установлен, все письма Роструда разъясняют, что не должно быть систематического привлечения к работе на условиях ненормированного рабочего дня

5) оплатой: сверхурочная работа или оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ или работнику предоставляется равноценное время отдыха. Дополнительный отпуск за сверхурочную работу не предоставляется. Работа при ненормированном рабочем дне не подлежит оплате, работнику за работу в условиях ненормированного рабочего дня предоставляется дополнительный оплачиваемый отдых.

Сверхурочные часы при работе в ночное время

Пример: работнику установлена повременная система оплаты труда с часовой тарифной ставкой 300 руб. Доплата за работу в ночное время - 20% за каждый час работы в ночное время.

Работник отработал сверхурочно 2 часа ночью. Больше за месяц сверхурочной работы не было.

Рассчитаем оплату ночных часов, отработанных сверхурочно:

- 1) доплата за ночную работу:
 $300 \text{ руб.} \times 20\% \times 2 \text{ ч} = 120 \text{ руб.};$
- 2) оплата сверхурочной работы:
 $300 \text{ руб.} \times 1,5 \times 2 \text{ ч} = 900 \text{ руб.};$
- 3) оплата ночных часов, отработанных сверхурочно:
 $120 \text{ руб.} + 900 \text{ руб.} = 1\,020 \text{ руб.}$

Алгоритм привлечения к работе в выходной день

1. Сформулировать законное основание для привлечения к работе в выходной.
2. Определиться с категорией работника и выяснить его согласие выйти на работу.
3. Учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в установленном Трудовым кодексом случае
4. Если работник относится к особой категории, то проверить, не запрещена ли работа медицинским заключением, также помнить о праве работника отказаться от работы (он должен ознакомиться с этим правом под роспись)

Алгоритм привлечения к работе в выходной день

5. Получить письменное согласие на работу, за исключением случаев, когда оно не требуется
6. Подготовить письменное распоряжение о работе в выходные
7. Ознакомить работника с приказом, получить его подпись
8. Проставить в таблице учета рабочего времени код «РВ»
9. Помнить о гарантиях и правилах оплаты в выходной

Оплата работы в выходной

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

Ст. 153 ТК РФ

Предоставление другого дня отдыха

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

Ст. 153 ТК РФ

Письмо Роструда от 18.02.2013 №ПГ/992-6-1

В соответствии с ч. 3 ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) 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

По общим правилам при подсчете нормы рабочих часов за учетный период исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей. С нашей точки зрения, день отдыха, предоставленный в соответствии со ст. 153 Кодекса, должен исключаться из нормы рабочего времени

Таким образом, если работник выбирает день отдыха, работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, выплачивается в полном объеме

Оплата при предоставлении другого дня отдыха

Оплата выходного дня в одинарном размере означает, что работнику, получающему оклад, сверх оклада выплачивается одинарная дневная ставка. Заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие

Рекомендации Роструда по вопросам соблюдения норм трудового законодательства, регулирующих порядок предоставления работникам нерабочих праздничных дней" (утв. на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, протокол N 1, от 02.06.2014)

Оплата при предоставлении другого дня отдыха

ПРИМЕР: Два работника трудились в свой выходной 15 февраля по 8 ч. Один из них за работу в выходной взял отгул 27 февраля, другой - 18 марта. Часовая ставка работников - 183 руб.

За февраль обоим работникам причитается полный оклад и доплата за работу в выходной - 1 464 руб. (183 руб. x 8 ч). За март обоим работникам причитается полный оклад

Предоставление другого дня отдыха

Если вы используете унифицированную форму табеля учета рабочего времени (N Т-12 или N Т-13), то отразите в них дополнительный день отдыха (отгул) за работу в выходной или нерабочий праздничный день буквенным кодом "НВ" или цифровым "28" - "дополнительные выходные дни (без сохранения заработной платы)"

Если используете свою форму табеля и собственные коды, укажите те коды, которые предусмотрены у вас для указанных случаев

Оплата работы в выходной день

Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 №26-П:

Ст. 153 ТК РФ предполагает установление для получающих оклад (должностной оклад) работников, замещающих должности гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации и привлекавшихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплаты за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающей наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

Оплата работы в выходной = дневная (часовая) ставка*2 + стимулирующие + компенсационные выплаты

Определение Конституционного Суда РФ от 12.11.2019 №2669-О

Исходя из этого, Конституционный Суд Российской Федерации пришел к выводу, что часть первая статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, сама по себе не предполагает, что работа в выходной или нерабочий праздничный день, выполняемая работниками, система оплаты труда которых наряду с тарифной частью включает компенсационные и стимулирующие выплаты, будет оплачиваться исходя лишь из одной составляющей заработной платы - оклада (должностного оклада), а указанные работники при расчете размера оплаты за выполненную ими работу в выходной или нерабочий праздничный день могут быть произвольно лишены права на получение соответствующих дополнительных выплат, что ведет к недопустимому снижению причитающегося им вознаграждения за труд по сравнению с оплатой за аналогичную работу, выполняемую в обычный рабочий день.

Иное понимание данной нормы приводило бы к утрате реального содержания гарантии повышенной оплаты труда в связи с работой в условиях, отклоняющихся от нормальных, и тем самым - к нарушению конституционного права на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и права работника на справедливую заработную плату

Письмо Роструда от 08.02.2021 №287-ТЗ

В связи с этим работа в выходной или нерабочий праздничный день, выполняемая работниками, система оплаты труда которых наряду с тарифной частью включает компенсационные и стимулирующие выплаты, должна оплачиваться в повышенном размере по сравнению с оплатой за аналогичную работу, выполняемую в обычный рабочий день.

С учетом изложенного полагаем целесообразным оплату труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день производить с учетом положений Постановления № 26-П.

Вместе с тем согласно позиции Первого кассационного суда общей юрисдикции, изложенной в определении от 21 июля 2020 г. №88а-19034/2020, ни в части первой статьи 153 ТК РФ, ни в Постановлении №26-П не содержится указания на обязанность работодателя производить в двойном размере компенсационные и стимулирующие выплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), за работу в выходной день или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени

Оформление совмещения

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 (статья 151 настоящего Кодекса).

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).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Ст. 60.2 ТК РФ

Оформление совмещения

Решение Арбитражного суда Свердловской области от 30.08.2017 по делу №А60-24933/20176:

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. ст. 60.2, 282 и 284 ТК РФ, в отличие от совместительства совмещение профессий (должностей) может иметь место в рамках одного и того же трудового договора и работа по совмещаемой профессии (должности) осуществляется в пределах и в режиме рабочего времени, установленного одним трудовым договором.

Оформление совмещения

1. Вакантная должность
2. Письменное соглашение
(срок, содержание и объем поручаемой доплаты, размер доплаты)
3. Приказ

Оформление совмещения

Совмещение профессий (должностей) - это выполнение работником наряду со своей основной работой по профессии (должности), определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) у того же работодателя в течение установленной для него продолжительности рабочего дня (смены). Как правило, работнику поручается совмещение вакантной должности или профессии.

В отличие от совмещения профессий (должностей) при расширении зон обслуживания или увеличении объема работ работник выполняет работу по той же профессии или должности, которая обусловлена трудовым договором, но в большем объеме по сравнению с тем, который он выполнял в соответствии с трудовым договором

Письмо Минтруда России от 16.11.2020 №14-2/ООГ-16940

Оформление совмещения

Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы по профессии (должности), обусловленной трудовым договором, допускается как по такой же профессии (должности), которую работник выполняет в соответствии с трудовым договором, так и по другой профессии (должности). Поскольку в статье 60.2 Кодекса отсутствует прямое указание на заключение соглашения об изменении (дополнении) условий трудового договора, по нашему мнению, оформление совмещения профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, а также исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должно осуществляться путем заключения соглашения к ранее заключенному трудовому договору.

Письмо Минтруда России от 16.11.2020 №14-2/ООГ-16940

Установление доплаты за совмещение

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

ст.151 ТК РФ

Установление доплаты за совмещение

Законодательство не устанавливает ни минимальных, ни максимальных размеров доплаты. Вместе с тем часть 2 данной статьи, исходя из принципа оплаты по труду, определяет, что при установлении размера такой доплаты стороны трудового договора должны учитывать содержание и (или) объем дополнительной работы, поручаемой работнику

Письмо Минтруда России от 16.11.2020 №14-2/ООГ-16940

Установление доплаты за совмещение

При этом, суд не согласился с доводами истца о том, что дополнительным соглашением к трудовому договору от 14.03.2018 г. N 13 "О совмещении профессий" установлена доплата 30% должностного оклада в размере 9 984 руб., поскольку в нарушение положений ст. 60.2 ТК РФ в указанном соглашении отсутствовали сведения об объемах и сроках выполнения работы в порядке совмещений должностей, что не может являться подтверждением фактического выполнения истцом трудовых функций специалиста по кадрам в ГБУ г. Москвы «...»

Апелляционное определение Московского городского суда от 20.06.2019 по делу №33-26740/2019

Постановление Конституционного Суда РФ от 28.11.2019 №37-П

Возложение на работника дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) без согласия работника и согласования с ним срока ее выполнения, ее содержания и объема, размера дополнительной оплаты также не допускается (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации)

При этом поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), а по такой же – путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ

По смыслу приведенных законоположений изменение трудовой функции без согласия работника по общему правилу не допускается, а возложение на работника дополнительных обязанностей по аналогичной или иной должности (профессии) представляет собой дополнительную работу, за выполнение которой работнику полагается доплата

Пример

адрес для переписки: _____

Согласие на дополнительную работу за дополнительную оплату

Я, _____ (укажите Ф.И.О. работника), занимающий(-ая) должность _____ (укажите должность) в _____ (укажите структурное подразделение), даю свое согласие на выполнение за дополнительную оплату дополнительной работы _____ (укажите содержание и объем дополнительной работы) по должности/ профессии _____ (указать) в течение установленной мне трудовым договором от _____ (указать реквизиты) продолжительности рабочего времени и наряду со своей основной работой на срок с _____ по _____.

С условиями выполнения дополнительной работы и её оплатой ознакомлен (-а).

«__» _____ 20__ года

(подпись)

Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумм

Ст. 140 ТК РФ

Сроки выплаты выходного пособия при сокращении штата за второй и третий месяц

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее 15 рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения. Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат.

Ст. 178 ТК РФ

Выплата выходного пособия при сокращении

Вопрос: Как определить количество дней, подлежащих оплате, для исчисления выходного пособия при увольнении, например, в связи с сокращением численности работников?

Выходное пособие определяется как произведение среднего дневного заработка и количества рабочих дней в периоде, подлежащем оплате (абз. 4 п. 9 Положения N 922).

При расчете среднего заработка нужно учесть количество рабочих дней, которое приходится на период времени, равное месяцу с даты увольнения. Например, работник уволен 14 июля, с 15 июля начинается период, подлежащий оплате и равный одному месяцу (с 15 июля по 14 августа).

Нерабочие праздничные дни в периоде, подлежащем оплате

Вопрос: а если период, за который подлежит оплата выходного пособия, включает нерабочие праздничные дни?

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 24.09.2015 N 33-14501/2015 по делу N 2-5304/2015:

«При применении положений статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации следует исчислять средний заработок работника, учитываемый для определения суммы выходного пособия, путем умножения его среднего дневного заработка на количество рабочих и нерабочих праздничных дней в периоде, подлежащем оплате, поскольку нерабочие праздничные дни подлежат оплате как рабочие».

Выплата выходного пособия при сокращении

Постановление Конституционного Суда РФ от 13.11.2019 N 34-П

Таким образом, работники, подлежащие увольнению по основаниям, предусмотренным пунктами 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, вопреки воле законодателя, предусмотревшего гарантию в связи с увольнением в размере среднего месячного заработка, ставятся

в худшее положение по сравнению с работниками, продолжающими трудовую деятельность, заработок которых не может снижаться в зависимости от наличия в оплачиваемом месяце нерабочих праздничных дней.

Кроме того, увольняемые по указанным основаниям работники ставятся в различное положение

в зависимости от даты увольнения и наличия в календарном периоде после увольнения нерабочих праздничных дней: размер получаемого ими выходного пособия при сложившемся понимании пункта 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (в том числе его абзаца четвертого) напрямую зависит от количества рабочих дней в периоде после прекращения трудового договора. Такой подход фактически приводит к определению размера выходного пособия на основе случайного фактора (количества рабочих и нерабочих праздничных дней в месяце, непосредственно следующем за увольнением), что недопустимо при осуществлении в социальном правовом государстве правового регулирования в сфере труда.

Письмо Минтруда России от 11.03.2021 N 14-1/ООГ-2069

Таким образом, размер выходного пособия, который по буквальному смыслу части 1 статьи 178 ТК РФ должен составлять средний месячный заработок работника (определяемый из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев), исчислен с учетом количества рабочих дней, приходящихся на первый месячный период после увольнения, как если бы осуществлялась оплата трудовой деятельности за этот период.

Однако при исчислении заработной платы, являющейся оплатой отработанного периода, действуют специальные правила: наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (часть 4 статьи 112 ТК РФ); работникам, для которых установлена система оплаты труда, не предполагающая установление оклада (должностного оклада), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение (часть 3 статьи 112 ТК РФ).

Таким образом, средний заработок для случаев, предусмотренных статьей 178 ТК РФ, следует определять путем умножения среднего дневного заработка на количество рабочих и нерабочих праздничных дней в периоде, подлежащем оплате.

Выплата выходного пособия по соглашению сторон

Статья 78. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Внимание: Выплата выходного пособия при увольнении по соглашению сторон должна быть предусмотрена соглашением к трудовому договору.

См. Определение Верховного Суда РФ от 10.08.2015 N 36-КГ15-5

Премии при увольнении

См.: Письмо ФНС РФ от 01.04.2011 N KE-4-3/5165 «О порядке учета выплат в виде премий за основные результаты хозяйственной деятельности в целях исчисления налога на прибыль».

См. Определение Московского городского суда от 27.08.2015 N 4г/4-8903/15

Письмо Минтруда России от 14.03.2018 N 14-1/ООГ-1874:

При увольнении по любому из оснований все суммы, причитающиеся работнику (в том числе зарплата за отработанный период), должны быть выплачены ему в день прекращения трудовых отношений (ч. 1 ст. 140 ТК РФ).

Если премия начислена работнику согласно приказу о премировании, принятому до его увольнения, то она должна быть выплачена.

В случае если приказ о премировании работников предприятия был издан после увольнения данного работника, то оснований для включения его в приказ не имеется, так как на момент издания приказа он не состоит с организацией в трудовых отношениях.

Премии при увольнении

- Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 10.04.2018 по делу N 33-3694/2018
- Апелляционное определение Московского городского суда от 20.06.2018 по делу N 33-17464/2018
- Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 01.12.2020 по делу N 88-17129/2020
- Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 15.02.2022 N 88-1002/2022 по делу N 2-1090/2021

Выплата компенсации за работу в выходной день при увольнении

Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 12.08.2015 по делу N 33-4653/2015:

Доказательств обращения к работодателю с заявлением о замене дней неиспользованного отдыха за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период, включая работу в выходные и нерабочие, праздничные дни, истцом не представлено, следовательно все рассчитанные дни отдыха должны были фактически использоваться, как предусматривает действующее законодательство и не подлежат оплате.

При таких обстоятельствах, суд первой инстанции пришел к правомерному выводу об отказе в иске о взыскании задолженности по заработной плате и компенсации за неиспользованный отпуск, образовавшейся в результате того, что ответчиком не произведена выплата премии, оплата неиспользованных дней отдыха, оплата работы в праздничные дни, сверхурочной работы.

Выплата компенсации за работу в выходной день при увольнении

Апелляционное определение Челябинского областного суда от 16.04.2015 по делу N 11-4377/2015:

Вопреки доводам апелляционной жалобы последующая подача работником заявления о замене дополнительных дней отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни денежной компенсацией не является безусловным основанием для возложения на работодателя обязанности осуществить дополнительную оплату труда, поскольку при привлечении работника к работе в выходной день между сторонами трудового договора было достигнуто соглашение о предоставлении работнику другого выходного дня и оплате отработанного выходного дня в одинарном размере. Неблагоприятные последствия неиспользования дополнительных дней отдыха, на предоставление которых работник выразил согласие перед привлечением к работе в выходной день, возлагаются на него самого.

Выплата компенсации за работу в выходной день при увольнении

Апелляционное определение Липецкого областного суда от 09.02.2015 по делу N 33-274/2015:

Также судебная коллегия находит несостоятельными и доводы жалобы ответчика о том, что работодатель, оплачивая работу истца в выходные и праздничные дни в одинарном размере, исходил из письменных заявлений истца о согласии работать в эти дни на условиях оплаты этих дней в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха; при этом исходит из того, что фактически дни отдыха истцом до увольнения использованы не были, соответственно выводы суда о взыскании в пользу истца оплаты за работу в выходные и праздничные дни за период с марта по май 2014 года являются законными и обоснованными. Судебная коллегия считает, что условия письменного заявления о согласии работать в выходной день, если они не выполнены работодателем в полном объеме, должны быть компенсированы истцу в соответствии с требованиями статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, в данном случае - путем оплаты этих дней до двойного размера.

Удержания из заработной платы

Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

.....

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса.

Удержания из заработной платы

Статья 138. Ограничение размера удержаний из заработной платы

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Взыскание излишне выплаченной заработной платы

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

См. Определение Верховного Суда РФ от 12.09.2014 N 74-КГ14-3, Определение Верховного Суда РФ от 29.08.2014 N 70-КГ14-4

Компенсация за неиспользованный отпуск

Выплата компенсации при наличии задолженности по отпускам

См. Постановление Конституционного Суда РФ от 25.10.2018 № 38-П "По делу о проверке конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан М.В. Данилова, К.В. Кондакова и других"

«Признать часть первую статьи 127 и часть первую статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку содержащиеся в них положения - по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования - не ограничивают право работника на получение при увольнении денежной компенсации за все неиспользованные отпуска и, если данная компенсация не была выплачена работодателем непосредственно при увольнении, не лишают работника права на ее взыскание в судебном порядке независимо от времени, прошедшего с момента окончания рабочего года, за который должен был быть предоставлен тот или иной неиспользованный (полностью либо частично) отпуск, при условии обращения в суд с соответствующими требованиями в пределах установленного законом срока, исчисляемого с момента прекращения трудового договора».

ОТВЕТЫ НА ВАШИ ВОПРОСЫ



БЛАГОДАРИМ
ЗА ВНИМАНИЕ!

