

ПРОФИЛАКТИКА НАРУШЕНИЙ

ДОКЛАД С РУКОВОДСТВОМ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ. ДАЮЩИХ РАЗЪЯСНЕНИЕ, КАКОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВОМЕРНЫМ, А ТАКЖЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ НОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ЗА I КВАРТАЛ 2018 ГОДА

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

РУКОВОДСТВО ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Гарантии и компенсации работникам в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Работодатель обязан обеспечить применение государственных гарантий и компенсаций, установленных для работника Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в связи с работой и проживанием в особых климатических условиях.

Важно! Виды государственных гарантий и компенсаций (ст. 313 Трудового кодекса РФ):

- повышенная оплата труда (районный коэффициент, процентная надбавка) (ст. 315-317 Трудового кодекса РФ);
- дополнительный выходной день (ст. 319 Трудового кодекса РФ);
- сокращенная рабочая неделя (ст. 320 Трудового кодекса РФ);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 322 Трудового кодекса РФ);
- компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (ст. 325 Трудового кодекса РФ);
- гарантии при увольнении по сокращению штатов (ст. 318 Трудового кодекса РФ);
- гарантии медицинского обеспечения (ст. 323 Трудового кодекса РФ);
- компенсация расходов, связанных с переездом (ст. 326 Трудового кодекса РФ);
- иные гарантии и компенсации (ст. 327 Трудового кодекса РФ).

Важно! Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к ним, определен постановлением Совмина СССР от 03.01.1983 № 12.

Объём предоставления некоторых государственных гарантий и компенсаций зависит от трудового стажа работника. Порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения государственных гарантий и компенсаций, устанавливается Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральным законом.

1. Повышенная оплата труда

Важно! Работодатель обязан производить оплату труда с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате установлены Правительством РФ, нормативными актами бывшего Союза ССР.

Важно! Районный коэффициент и процентная надбавка выплачиваются сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ)

Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов, чем установлены Правительством РФ или нормативными актами бывшего Союза ССР.

Важно! Условие и порядок начисления процентной надбавки к заработной плате:

- наличие стажа работы в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, длительностью не менее шести месяцев;
- увеличение надбавки за каждые шесть месяцев работы, затем за каждый год работы - на 10 процентов (до достижения 80 - 100 процентов заработной платы - в зависимости от района Крайнего Севера, до достижения 50 процентов заработной платы - для местностей, приравненных к РКС).

Трудовой стаж, дающий право на получение процентных надбавок к месячной заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, суммируется независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

Важно! Порядок начисления процентной надбавки к заработной плате молодежи (работникам, не достигшим 30 лет):

- наличие стажа работы в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, длительностью не менее шести месяцев;
- проживание в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним - не менее 1 года
- увеличение надбавки за каждые шесть месяцев работы, затем за каждый год работы (для РКС), за каждые шесть месяцев работы (для МКС) (до достижения 80 процентов заработной платы - РКС, 50 процентов заработной платы - МКС).

Важно! Суммы расходов, связанных с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работодатель относит к расходам на оплату труда в полном размере.

2. Дополнительный выходной день

Важно! Работодатель обязан ежемесячно предоставлять дополнительный выходной день без сохранения заработной платы:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющего ребенка, не достигшего возраста 16 лет
- при наличии его письменного заявления.

Дополнительный выходной день, хотя и без сохранения заработной платы - это дополнительный день еженедельного непрерывного отдыха. Продолжительность же

еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов. В этом отличие дополнительного выходного дня без сохранения заработной платы от однодневного отпуска без сохранения заработной платы.

3. Сокращенная рабочая неделя

Важно! Работодатель обязан установить женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, сокращенную 36 часовую рабочую неделю.

Условие о сокращенной рабочей неделе для женщин должно содержаться в коллективном договоре или трудовом договоре.

Важно! При сокращенной рабочей неделе работодатель обязан выплачивать заработную плату женщинам как за полную (нормальную) 40 часовую рабочую неделю.

4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

Важно! Продолжительность дополнительного отпуска составляет:

- в районах Крайнего Севера предоставляется отпуск - 24 календарных дня,
- в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней,
- в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка - 8 календарных дней (ст. 321 Трудового кодекса РФ, ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1).

Важно! Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:

- работник работает в РКС, МКС или районах, где установлены районные коэффициенты и процентные надбавки (ст. 321 Трудового кодекса РФ),
- работодатель предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно (ч. 3 ст. 322 Трудового кодекса РФ),
- общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска при суммировании всех видов отпусков не превышает 6 месяцев (ч. 3 ст. 322 Трудового кодекса РФ),
- при исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска суммируется ежегодный основной и все дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска.

Важно! Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков, допускается не более чем за 2 года.

Работодатель обязан предоставить работнику по его письменному заявлению ежегодный оплачиваемый отпуск (или его часть - не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка до 18 лет, поступающего в учебное заведение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности.

Важно! При наличии двух и более детей работодатель обязан предоставлять отпуск для каждого ребенка, один раз.

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска.

5. Компенсация расходов на оплату проезда и провоза багажа к месту использования отпуска

Работодатель обязан компенсировать работнику стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Важно! Компенсация расходов производится в следующем порядке:

- компенсируется стоимость проезда работника к месту использования отпуска и обратно,
- компенсируется стоимость провоза работником багажа весом до 30 кг к месту использования отпуска и обратно,
- право на компенсацию возникает по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя (кроме работников, имеющих право на предоставление отпуска ранее истечения 6 месяцев),
- компенсация производится в пределах территории Российской Федерации,
- периодичность компенсации - 1 раз в 2 года,
- компенсация производится за счет средств работодателя.

Важно! Размер, порядок и условия компенсации указанных расходов определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Если работник едет к месту использования отпуска и обратно на личном транспорте, то проезд оплачивается по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

6. Гарантии при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации

В случае сокращения численности или штата работников организации, расположенной в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, работодатель обязан произвести выплату выходного пособия в размере среднего заработка и сохранить за работником средний заработок на период трудоустройства.

Важно! Средний заработок сохраняется за работником на период не свыше 3 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Средний заработок сохраняется за работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев при наличии следующих условий одновременно:

- работник обратился в службу занятости в течение 1 месяца после увольнения,
- работник не был трудоустроен службой занятости,
- службой занятости принято решение о выплате среднего заработка за четвертый, пятый и шестой месяцы.

Важно! Выплата уволенному работнику выходного пособия и сохраненного среднего месячного заработка производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств работодателя.

7. Гарантии медицинского обеспечения

Важно! В коллективном договоре должны быть предусмотрены гарантии медицинского обеспечения работников.

Отсутствие в коллективном договоре (при его наличии) условий о медицинском обеспечении работников является нарушением закона.

Для работников федеральных органов оплата стоимости проезда для медицинских консультаций или лечения возможна при наличии медицинского заключения, выданного в установленном порядке, и невозможность предоставления соответствующих консультаций или лечения по месту работы и/или проживания.

8. Компенсация расходов, связанных с переездом

За счет средств работодателя работнику, прибывшему в район Крайнего Севера из другого региона, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;
- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;
- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной организации в указанных районах и местностях.

Важно! Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом в районы Крайнего Севера или местности, приравненные к ним, должен быть определен в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре.

9. Иные гарантии

При наличии в федеральных законах, нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, актах органов местного самоуправления, иных гарантий, работодатель обязан их предоставить.

В настоящее время гарантии северянам установлены федеральными законами в области социального страхования и пенсионного обеспечения, жилищных отношений.

Работа вахтовым методом

У работодателя может быть предусмотрен вахтовый метод работ. Он может применяться как ко всем работникам, так и к их части (некоторым категориям).

Важно! Вахтовый метод работы предполагает наличие одновременно следующих условий:

- 1) работа протекает вне места постоянного проживания работников (ежедневное возвращение невозможно) или место работы значительно удалено от места нахождения работодателя или места проживания работников;
- 2) работники проживают в специально создаваемых (арендуемых) работодателем вахтовых поселках или общежитиях, иных жилых помещениях.

Важно! Порядок применения вахтового метода утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии).

Стоимость проживания в вахтовых поселках или общежитиях или иных жилых помещениях оплачивается за счет средств работодателем.

При заключении трудового договора о выполнении работ вахтовым методом в нем указывается место работы, в том числе обособленное структурное подразделение и его местонахождение. Местом работы считаются объекты (участки), на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность. В трудовом договоре, кроме того, должно быть указано, что работник принимается для выполнения работ вахтовым методом, установлены пункт сбора, продолжительность вахты, режим работы, или должны быть даны ссылки на локальный нормативный акт, регулирующий выполнение работ вахтовым методом у конкретного работодателя. Если работы выполняются в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в трудовом договоре также должна быть указана продолжительность дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска.

Важно! Запрещена работа вахтовым методом следующих работников:

- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- несовершеннолетние работники в возрасте до 18 лет;
- работники, имеющие медицинские противопоказания к работе вахтовым методом.

Важно! Отсутствие медицинских противопоказаний для работы вахтовым методом подтверждается медицинским заключением. Данный документ работодатель обязан истребовать у каждого работника, претендующего на указанную работу.

При наступлении беременности женщина-работник, принятая для выполнения работ вахтовым методом, с ее согласия должна быть переведена на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе. До предоставления другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, беременная женщина освобождается от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Рабочее время и время отдыха

При вахтовом методе работа, как правило, выполняется в многосменном режиме. Время начала и окончания работы, вид смены (дневная, вечерняя, ночная), а также

продолжительность и порядок предоставления перерывов для отдыха и питания определяются графиками сменности (работы).

В графике должно быть предусмотрено входящее в учетный период время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Соответствующие дни нахождения в пути не включаются в рабочее время и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Вахта - период времени, включающий:

- время выполнения работ на объекте;
- время междусменного отдыха.

Важно! Продолжительность вахты не должна превышать больше одного месяца.

Случаи увеличения продолжительности вахты:

- наличие необходимых (исключительных) причин для увеличения вахты;
- увеличение вахты производится на отдельных объектах;
- срок увеличения вахты - до 3 месяцев.

Важно! При увеличении продолжительности вахты работодатель обязан учесть мнение выборной профсоюзной организации (при ее наличии).

При вахтовом методе работы работодатель обязан вести суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за 1 год.

Важно! Время, включаемое в учетный период:

- все рабочее время;
- время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно;
- время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

Важно! Работодатель обязан вести учет рабочего времени при вахтовом методе работы - по месяцам и за весь учетный период.

Режим рабочего времени и времени отдыха на вахте регулируется графиком работы на вахте, принимаемого с учетом мнения профсоюзной организации (при наличии). В графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути в рабочее время не включаются.

Важно! Работодатель обязан ознакомить работника с графиком работы на вахте не менее, чем за 2 месяца до введения его в действие.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца, но в исключительных случаях на отдельных объектах работодатель может увеличить продолжительность вахты до трех месяцев (ч. 2 ст. 299 ТК РФ).

Продолжительность рабочей смены на вахте не может превышать 12 часов.

Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Ежедневный (междусменный) отдых - время с момента окончания работы до ее начала в следующий день (смену). Продолжительность междусменного отдыха не может быть менее двойной продолжительности рабочей смены в предшествующий отдыху день (смену), включая время перерыва для отдыха и питания. В некоторых случаях продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов.

При производстве работ вахтовым методом допускается сверхурочная работа по правилам ст. 99 ТК РФ. Переработка может возникнуть и в результате уменьшения ежедневного междусменного отдыха до 12 часов с учетом обеденных перерывов. Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней.

Образовавшиеся за счёт переработки дополнительные дни отдыха добавляются к предоставленным дням междувахтового отдыха. При этом каждый дополнительный день отдыха в связи с переработкой оплачивается в размере дневной тарифной ставки.

В течение рабочего дня или смены работникам предоставляются перерывы для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются и не оплачиваются. Кроме того, в распорядке дня должны быть предусмотрены специальные перерывы для обогрева и отдыха, обусловленные технологией и организацией производства и труда для отдельных видов работ. Персоналу, работающему в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, также предоставляются специальные перерывы, включаемые в рабочее время.

Ежегодный отпуск работникам, занятым на работах вахтовым методом, предоставляется в обычном порядке после использования междувахтовых дней отдыха.

Оплата труда

При вахтовом методе оплата труда работников производится:

- рабочим-сдельщикам - за выполненные работы по укрупненным, комплексным и другим действующим нормам и расценкам;
- мастерам, прорабам, начальникам участков (смен) и другому линейному (цеховому) персоналу, непосредственно осуществляющему руководство на объекте (участке), - за все фактически отработанное время (в часах) из расчета установленных месячных должностных окладов (часовая ставка работников в этих случаях определяется путем деления месячного должностного оклада на количество рабочих часов по календарю расчетного месяца);
- другим руководителям, специалистам и служащим, также работающим на вахте, - за фактически отработанное время (в днях) из расчета установленных месячных должностных окладов;
- рабочим-повременщикам - за все фактически отработанное время (в часах) из расчета установленных тарифных ставок присвоенных разрядов.

Оплата труда работников, работающих вахтовым методом, производится с учетом надбавки за вахтовый метод работы. Размер и порядок выплаты такой надбавки устанавливается:

- нормативными правовыми актами Правительства РФ - за вахтовый метод работы в федеральных государственных органах и учреждениях (ч. 2 ст. 302 ТК РФ);
- нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов РФ - за вахтовый метод работы в государственных органах и учреждениях субъектов РФ (ч. 3 ст. 302 ТК РФ);
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления - за вахтовый метод работы в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях (ч. 3 ст. 302 ТК РФ);
- коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором - за вахтовый метод работы у других работодателей (ч. 4 ст. 302 ТК РФ).

Важно! Надбавка за вахтовый метод работы выплачивается за следующие периоды времени:

- за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты;
- за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы;
- за фактические дни нахождения в пути от места выполнения работ до места нахождения работодателя (пункта сбора).

Важно! Надбавка за вахтовый метод работы выплачивается вместо суточных (ч. 1 ст. 302 ТК РФ).

Если работа вахтовым методом производится в районах Крайнего Севера или местностях к ним приравненных, на работников распространяются все гарантии, предусмотренные для работающих в тяжелых климатических условиях - по оплате труда, предоставлению дополнительных отпусков.

Важно! Работодатель обязан предоставить работнику также следующие гарантии:

- оплатить дни нахождения в пути от места нахождения работодателя до места выполнения работы и обратно;
- оплатить дни задержки в пути по метеорологическим условиям или по вине транспортных организаций.

Важно! В указанных случаях оплата производится в размере дневной тарифной ставки, части оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка).

Оплата труда в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада) за день работы.

Важно! Коллективным договором, локальным актом или трудовым договором может быть предусмотрена более высокая оплата.

РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Начисление районного коэффициента и процентных надбавок к

заработной плате относительно МРОТ

Вопрос:

В декабре 2017 года Конституционный суд РФ вынес постановление, в соответствии с которым платить работникам северные надбавки необходимо сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ). Однако заработная плата в учреждении, где работает сотрудник (детский сад) не изменилась - не внесены изменения в трудовой договор, з/п начисляется по старой схеме. Учитывая, что постановление есть, а з/п не изменилась (оклад 6600) является ли это нарушением?

Ответ:

Да, является. Повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда, а значит, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда и начисляются сверх МРОТ.

Правовое обоснование:

Согласно статье 129 Трудового кодекса РФ 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).

Часть первая статьи 133 ТК РФ предусматривает, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, а часть третья той же статьи закрепляет правило, в соответствии с которым месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Согласно Федеральному закону от 28.12.2017 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения» с 1 января 2018 года минимальный размер оплаты труда установлен в сумме 9 489 рублей в месяц.

В силу статьи 133.1 ТК РФ в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации (часть первая) для работников, работающих на его территории, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета (часть вторая); размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в нем (часть третья) и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (часть четвертая); 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 действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 ТК РФ или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой - восьмой статьи 133.1 ТК РФ, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что таким работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) (часть одиннадцатая).

В Постановлении от 07.12.2017 № 38-П Конституционный Суд РФ признал взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса РФ не противоречащими Конституции РФ, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу они не предполагают включения в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте РФ) районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В соответствии со ст. 148 ТК РФ оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсация расходов на проезд к месту использования отпуска и обратно

Вопрос:

Можно ли воспользоваться правом на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно 2 года подряд?

Ответ:

По общим правилам размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно устанавливаются трудовым договором, коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя и/или иного нормативно-правового акта субъекта РФ. В указанных документах также должны быть предусмотрены периоды, в течение которых можно или нельзя реализовать право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Если имеется в виду случай, когда периодами на право использования компенсации расходов являются, например, периоды с 01 мая 2015 г. по 30 апреля 2017 г. и с 01 мая 2017 г. по 30 апреля 2019 г., то при отсутствии ограничений, установленных вышеперечисленными документами, работник будет вправе воспользоваться правом на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в следующие рабочие годы:

- с 01 мая 2016 г. по 30 апреля 2017 г.;
- с 01 мая 2017 г. по 30 апреля 2018 г.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 325 ТК РФ лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, и членов их семей устанавливается нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации (ч. 5 ст. 325 ТК РФ).

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в государственных органах субъектов Российской Федерации, территориальных фондах обязательного медицинского страхования, государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, устанавливаются нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях, - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, у других работодателей, - коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами (ч. 8 ст. 325 ТК РФ).

Начисление районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате при работе в выходной или нерабочий праздничный день

Вопрос:

Производится ли начисление районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате при работе в выходной или нерабочий праздничный день во время нахождения работника в командировке?

Ответ:

Командировка в районы Крайнего Севера оплачивается по общему правилу. Районный коэффициент и северная надбавка начислению не подлежат.

Выходной или нерабочий праздничный день, отработанный в командировке, оплачивается в размере одинарной дневной тарифной ставки (части оклада), если взамен этого дня работнику предоставляется отгул. Если же отгул не предоставляется, то этот день надо оплатить в размере двойной дневной тарифной ставки (части оклада).

Размер оплаты за выходные дни может быть увеличен локальным нормативным актом, коллективным или трудовым договором.

Правовое обоснование:

Согласно ст. 167 ТК РФ при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В соответствии со ст. 168 ТК РФ в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений определяются нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам других работодателей определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, если иное не установлено Кодексом, другими федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В соответствии с п. 11 Положения о командировках (утв. Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 N 749) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, с учетом положений, предусмотренных пунктом 18 Положения.

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

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

Выплата выходного пособия внутреннему совместителю, работающему в районе Крайнего Севера

Вопрос:

Организация находится в г. Северодвинске, район Крайнего Севера. Сотрудника сокращают одновременно по основному месту работы и по внутреннему совместительству. Выходное пособие при сокращении выплачивается только по основному месту работы, или по внутреннему совместительству работодатель тоже обязан выплатить пособие?

Ответ:

Выходное пособие выплачивается по каждому трудовому договору.

Правовое обоснование:

Согласно ст. 318 ТК РФ работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Кодекса), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

Определение количества дней вахтового цикла

Вопрос:

Может ли работодатель определить вахтовый цикл как месяц через месяц? В году все месяцы разные и соответственно будет варьироваться количество дней вахты (от 28-29 до 30-31 дня) или же работодатель должен утвердить определенное количество дней работы на вахте и выходных, например, 30 через 30 дней? Рабочий день 11 часов с рабочей неделей 6/1.

Ответ:

Да, может. В графике необходимо указать конкретные даты начала и окончания вахты.

Правовое обоснование:

Согласно ст. 299 ТК РФ вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

В соответствии со ст. 301 ТК РФ рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов, и доводится до

сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.

В указанном графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха.

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