

Доклад по правоприменительной практике органа контроля (надзора) («как делать нельзя»)

1. Порядок выплата заработной платы

В соответствии с ч.6 ст.136 ТК РФ 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.

В соответствии с ч.8 ст. 136 ТК РФ при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Согласно ч.6 ст.5.27 КоАП РФ невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, -влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Обращаем Ваше внимание, что за частичную невыплату заработной платы свыше трех месяцев, а также за не полную выплату заработной платы свыше двух месяцев, предусмотрена уголовная ответственность (ч.1, 2 ст.145.1 УК РФ).

На практике, встречаются случаи,когда например: Организация «А» установила в трудовых договорах работников день выплаты заработной платы – 1 числа (за предыдущий месяц), т.е. один раз в месяц. Кроме того, организация «А» отобрала письменные заявления работников, в которых последние указывают, что согласны на получения заработной платы один раз в месяц. Согласно документам, организация выплачивает заработную плату один раз в месяц, в установленный

день. Однако, это нарушает требования трудового законодательства, даже не смотря на согласие работников.

За данное нарушение предусмотрена административная ответственность ч.1 ст. 5.27 КоАП РФ и влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Таким образом, **нельзя выплачивать заработную плату позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена; нельзя выплачивать заработную плату в произвольные сроки; нельзя допускать задержку выплаты заработной платы; при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем нельзя выплачивать заработную плату позже установленных сроков.**

2. Особенность оплаты перерыва для отдыха и питания

В соответствии с ч.1 ст. 108 ТК РФ в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (а значит и не подлежит оплате).

Обращаем Ваше внимание, что ч.3 ст. 108 ТК РФ устанавливает, что на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. В такой ситуации, используемое работником для приема пищи и отдыха, не является перерывом. Соответственно, работник в это время не должен покидать территорию работодателя и использовать его по своему усмотрению. Время, затраченное работником на питание и отдых, в течение которого он не мог покинуть территорию работодателя, является рабочим и подлежит оплате. Однако это правило относится только к так называемым непрерывным производствам.

На практике, встречаются случаи, когда например: в Правилах внутреннего трудового распорядка организации «А», предусмотрено, что сотруднику, начало

рабочего дня которого наступает в 08:00, а окончание — в 08:00 следующего дня, «предоставляются два перерыва для отдыха и питания по одному часу по своему усмотрению, которые не входят в рабочее время». Таким образом, в нарушение ст. 108 ТК РФ из суточного 24-часового дежурства четыре часа были исключены работодателем из рабочего времени для отдыха и приема пищи, в таблице учета рабочего времени рабочее время указывалось 22 часа. В качестве примера можно привести должность - охранник.

Кроме этого, согласно ст. 213 ТК РФ время прохождения медицинских осмотров включается в рабочее время.

Таким образом, время, затраченное работником на питание и отдых, в течение которого он не мог покинуть территорию работодателя, а также время прохождения медицинских осмотров, является рабочим временем и подлежит оплате, и в связи с этим работодатель обязан отражать данное время в таблице учета рабочего времени.

Обращаем Ваше внимание, что совершение административного правонарушения, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение влечет наложение административного штрафа или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

За допущенные нарушения работодателю выдается обязательное для исполнения предписание — устранить выявленные в ходе проведения проверки нарушения в срок до одного месяца. В случае неисполнения предписания работодатель несет ответственность - наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

В связи с неисполнением законного предписания в 2016 году судами было принято 8 решений о дисквалификации работодателей.