**Онлайнинспекция.рф**

Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за июнь 2018 года

(информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ")

Период: 01.06.2018-30.06.2018

Сверхурочная работа

**Работнику, по его желанию, работа сверхурочно будет компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха, а оплата труда произведена в одинарном размере. Как произвести оплату этого дополнительного времени отдыха?**

Нормами действующего законодательства не установлен порядок оплаты времени отдыха, предоставляемого за сверхурочную работу. Такой порядок обычно устанавливается трудовым договором, коллективным договором и/или локальным нормативным актом организации. Если порядок оплаты вышеуказанными документами не установлен, то, по нашему мнению, дополнительное время отдыха, предоставляемое за сверхурочную работу, не оплачивается по аналогии с дополнительным днем отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день.

**Правовое обоснование:**

Согласно [ч. 1 ст. 152](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/15201) ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В соответствии с [ч. 4 ст. 153](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/1533) ТК РФ 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.

Требования к рабочим помещениям

**В здании работодателя лифты прекращают работу в 19:00, так как заканчивается смена у лифтеров, а работодатель не желает оплачивать их переработку. Работники приходят на смену в 20:00, и им приходится пешком подниматься на седьмой этаж. Среди работников есть люди пенсионного возраста. Правомерны ли такие действия работодателя?**

Трудовым законодательством данный вопрос не урегулирован. По нашему мнению, работодатель обязан обеспечить условия для использования лифтов при их наличии, так как подъем на высокий этаж пешком может негативно сказаться на физическом состоянии отдельных работников.

**Правовое обоснование:**

[Статья 220](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/220) Трудового кодекса РФ устанавливает, что условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

Согласно [ст. 223](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/2231) ТК РФ санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Сверхурочная работа

**Должен ли работодатель издавать приказ о привлечении работника к сверхурочной работе?**

Издание приказа о привлечении работника к сверхурочной работе нормами действующего законодательства не предусмотрено. Однако издавать такой приказ целесообразно в целях упорядочения документооборота, а также во избежание разногласий с работниками и контролирующими органами.

**Правовое обоснование:**

Согласно [ч. 1 ст. 99](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/9901) ТК РФ 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.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником ([ч. 2 ст. 99](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/9902) ТК РФ).

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части ([ч. 3 ст. 99](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/9903) ТК РФ).

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ([ч. 4 ст. 99](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/996) ТК РФ).

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника ([ч. 7 ст. 99](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/999) ТК РФ)

Оформление увольнения, расчет и выдача трудовой книжки

**При увольнении работник отказывается сдавать спецодежду. Можно ли удержать остаточную стоимость спецодежды из зарплаты работника без его согласия?**

Возможность удержания денежных средств за спецодежду из заработной платы работника при его увольнении [Трудовым кодексом](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ не предусмотрена.

**Правовое обоснование:**

В соответствии со [ст. 212](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/212026) Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации ([ст. 221](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/221) ТК РФ).

Специальная одежда, выданная работникам, является собственностью организации и подлежит возврату при увольнении ([п. 64](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12129771/entry/64) Методических указаний по бухгалтерскому учету специального инструмента, специальных приспособлений, специального оборудования и специальной одежды, утвержденных [Приказом](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12129771/entry/0) Минфина России от 26.12.2002 N 135н).

Согласно [части 1 статьи 137](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/13701) ТК РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Согласно [частям 2-4 статьи 137](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/1372) ТК РФ удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

- 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](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/778) (отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением), [пунктами 1](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/811), [2](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/812) или [4 части первой статьи 81](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/814) (ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата, смена собственника имущества организации), [пунктами 1](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/831), [2](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/832), [5](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/835), [6](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/836) и [7 статьи 83](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/837) (призыв работника на военную или альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе предыдущего работника по решению государственной инспекции труда или суда; признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением; смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим; наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений).

В случаях, предусмотренных [абзацами вторым](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/13722), [третьим](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/13723) и [четвертым части второй статьи 137](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/1374) (возмещение или погашение аванса, возврат излишне выплаченных сумм), работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении [трудового законодательства](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/5) 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 или простое;

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.