



Июль 2023

Конституционный Суд РФ: оплату за сверхурочную работу надо считать с учетом компенсационных и стимулирующих выплат

Конституционным Судом РФ признаны не соответствующими Конституции РФ положения части первой статьи 152 Трудового кодекса РФ в той части, в которой они допускают оплату сверхурочной работы исходя лишь из тарифной ставки или оклада (должностного оклада) без начисления компенсационных и стимулирующих выплат.

Федеральному законодателю поручено внести в действующее правовое регулирование необходимые изменения, предусмотрев конкретный порядок определения размера повышенной оплаты сверхурочной работы.

До внесения соответствующих изменений оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого включает в себя компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом:

время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад).

Тем самым оплата сверхурочной работы должна обеспечивать повышенную оплату труда работника по сравнению с оплатой аналогичной работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Подробнее: Постановление Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 г. № 35-П.

Вестник МПО



Июль 2023

Судебная практика: при сокращении совместителя работодатель не обязан предлагать вакансии с полной ставкой

Кроме основной должности сотрудница одного из бюджетных образовательных учреждений занимала еще одну на 0,25 ставки по внутреннему совместительству. При сокращении должности, занимаемой по совместительству, ей предложили только вакансии с частичной занятостью, но она на них не согласилась. Она оспорила действия работодателя, считая, что тот нарушил процедуру, не предложив вакансии с полной занятостью.

Суд первой инстанции стал на сторону работодателя, не увидев нарушений. Апелляционный суд отменил указанное решение и удовлетворил требования работника, восстановив ее на работе и взыскав с учреждения средний заработок за соответствующий период и компенсацию морального вреда.

Кассационная инстанция поддержала вывод суда первой инстанции о том, что нарушений при сокращении работодателем не допущено. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 часов в день. Работа на должностях, не предложенных работнику, предполагала полную занятость. Поэтому выбрать их сотрудница не могла.

Подробнее: Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 19.04.2023 г. по делу № 88-11577/2023.

Роструд: коллективное заявление об увольнении подать нельзя

Из-за систематических задержек заработной платы трое работников написали одно общее заявление об увольнении с указанием причины увольнения. Каждый из них подписал заявление собственноручно.

В отделе кадров отказали в принятии такого заявления и потребовали подать три персональных заявления об увольнении. Объяснили тем, что Трудовой кодекс РФ не предусматривает подачу такого документа в коллективной форме.

Роструд, оценивая правомерность действий работодателя, отметил, что Трудовой кодекс РФ не предусматривает возможность оформления коллективного заявления о расторжении трудового договора.

Подробнее: письмо Роструда от 08.06.2023 г. № ПГ/11430-6-1.