



Прокуратура Российской Федерации
Прокуратура Краснодарского края

ПРОКУРАТУРА
Отраденского района
352290, ст. Отрадная
ул. Красная, 67
тел. (факс) 3-37-36

Директору ГБУ СО КК «Отраденский
ДИПИ»

Серпиевской Н.А.

ул. Подгорная, 7, с. Гусаровское,
Отраденский район, 352253

15.11.2022 № 7-01-2022/1498

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
об устранении нарушений
трудового законодательства

Прокуратурой Отраденского района проведена проверка соблюдения государственным бюджетным учреждением социального обслуживания Краснодарского края «Отраденский ДИПИ» (далее – учреждение) законодательства о налогах и сборах, в ходе которой установлены нарушения федерального законодательства.

Согласно ст. 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации, работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

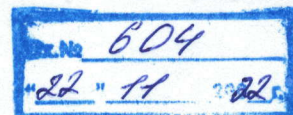
В соответствии со ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации, сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Согласно ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации, 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. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

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. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации, раскрывающей содержание основных понятий, используемых при регулировании оплаты труда, заработной платой (оплатой труда работника) признаются 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); тарифной ставкой - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть третья); окладом (должностным окладом) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть четвертая); базовым окладом (базовым должностным окладом), базовой ставкой заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть пятая).

Часть первая статьи 133 данного Кодекса 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.

В силу статьи 133.1 названного Кодекса 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 данного Кодекса или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой - восьмой статьи 133.1 данного Кодекса, 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).

Согласно части первой статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации 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). Соответственно, заработная плата работника помимо тарифной части (тарифной ставки, оклада, в том числе должностного) может включать в себя стимулирующие и (или) компенсационные выплаты.

Наряду с этим в том случае, когда трудовая деятельность осуществляется в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными

актами, трудовым договором (статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации).

Соответственно, оплата труда работника может состоять из заработной платы, установленной для него с учетом условий труда и особенностей трудовой деятельности, и выплат за осуществление работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей).

Согласно положениям частей первой и второй статьи 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации 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; поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) осуществляется путем совмещения профессий (должностей).

В соответствии с частями третьей и четвертой этой статьи срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника; работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

По своей правовой природе совмещение профессий (должностей) представляет собой выполнение работником с его согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой по профессии (должности), предусмотренной трудовым договором, с соответствующей оплатой, отвечающей требованиям трудового законодательства, дополнительной работы по другой профессии (должности). Как следует из буквального смысла указанных положений Трудового кодекса Российской Федерации, такая дополнительная работа в порядке совмещения профессий (должностей) оплачивается отдельно - за ее выполнение предусмотрена доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 названного Кодекса).

Установление при совмещении профессий (должностей) повышенной оплаты в виде дополнительного вознаграждения обусловлено тем обстоятельством, что в течение рабочего дня (смены) работник выполняет как свою основную трудовую функцию, так и дополнительную работу по другой профессии (должности), что приводит к интенсификации труда и, соответственно, к дополнительной физиологической и психоэмоциональной нагрузке, которая должна быть компенсирована.

Такое законодательное регулирование направлено на обеспечение надлежащей защиты работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении от произвольного возложения на него дополнительных обязанностей без соответствующей оплаты, призвано не

только сгладить отрицательные последствия отклонения условий работы от нормальных, но и гарантировать эффективное осуществление работником права на справедливую заработную плату, что отвечает целям трудового законодательства.

Трудовой кодекс Российской Федерации в соответствии с требованиями статей 7 (часть 2) и 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации предусматривает, что величина минимального размера оплаты труда является одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников (статья 130). При этом минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (часть первая статьи 133), а 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 (часть третья статьи 133).

Согласно статье 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы, который определяется с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (части первая, третья и четвертая).

В нарушение приведенных требований, графиками сменности не определены продолжительность смены, время начала и окончания перерывов для отдыха и приёма пищи в каждой из смен, не определена продолжительность рабочей смены для медицинских работников, работающих по графику.

Кроме того, приказы о внутреннем совместительстве (выполнении другой работы по другому договору за плату) издаются на бланках унифицированной формы приказа о переводе, что делает невозможным определение основного места работника, работы по совместительству, продолжительности работы по совместительству и размера оплаты за дополнительную работу. Кроме того, в основании издания приказа указывается не трудовой договор о совместительстве, «производственная необходимость».

Установлено, что следующим работникам учреждения не производится выплата заработной платы в связи с внутренним совместительством: Муратханова М.А., Пиксовая Т.Н., Погосян О.Н., Подгорная Т.В., Пустоварова Т.Д., Сардарян Е.М., Стриженко М.Н., Суменко Е.А., Терехова Ю.А., Баранова С.А., Генцаровская Е.А., Дорошенко А.И., Коблова О.Ю., Кожаккина Н.А., Кожушко Е.А., Кутузова В.В., Лобода Л.В., Лошкарева И.И., Лященко А.Н.

Указанные обстоятельства свидетельствуют о ненадлежащем исполнении своих обязанностей должностных лиц учреждения, что является недопустимым и подлежит устранению.

На основании изложенного и руководствуясь ст.ст. 7, 22, 24 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

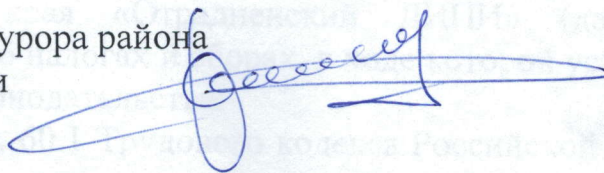
1. Безотлагательно рассмотреть настоящее представление с участием работника прокуратуры Отраденского района, принять меры к устранению выявленных нарушений законодательства и недопущению их впредь.

2. Рассмотреть вопрос о привлечении лиц, виновных в допущенных нарушениях, к дисциплинарной ответственности.

3. О дате, месте и времени рассмотрения представления сообщить в прокуратуру района в письменной форме

4. О результатах рассмотрения представления и принятых мерах сообщить в прокуратуру района в установленный законом месячный срок.

Заместитель прокурора района
советник юстиции



Д.Б. Кандрашкин