



Высшая школа юриспруденции
НИУ ВШЭ

Российский HR и C&V в "красной зоне" юридических бизнес-рисков

Спикер: Дмитрий Леонович Кузнецов,
DBA, ординарный профессор,
директор Высшей школы юриспруденции НИУ ВШЭ



LawSchoolHSE

Москва
19.09.2017



@LSHSE

Красная зона!

Исключительно высокий уровень юридической ответственности за правонарушения в сфере труда

- ✓ Стт. 5.27, 5.27.1 КоАП РФ
- ✓ Стт. 143, 145, 145.1 УК РФ

Приказ Роструда от 30.12.2016 N 538 "Об утверждении перечней правовых актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю (надзору), осуществляемых Федеральной службой по труду и занятости"



5.27. КоАП РФ!

пример

Ненадлежащее оформление ТД
(ч. 4,5 ст. 5.27 КоАП РФ)

Максимальная ответственность должностного лица:
административный штраф – до 20 тыс. рублей;
дисквалификация – до 3 лет

Максимальная ответственность юридического лица:
административный штраф – до 100 тыс. рублей;
административный штраф – до 200 тыс. рублей

ЗА КАЖДОЕ НАРУШЕНИЕ



**ТОП-3 Самых
распространенных
ошибок HR-а**

Оформление
изменения
структурного
подразделен
ия

Изменение
заработной
платы

Заключение
соглашений
об
изменении
условий ТД



Изменение структурного подразделения

Вариант 1. Перевод (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ)

Если подразделение было указано в ТД

Вариант 2. Изменение условий ТД (ст. 72, 74 ТК РФ)

Если подразделение не было указано в ТД, но его изменение влечет изменение иных условий ТД

Вариант 3. Перемещение (ст. 72.1 ТК РФ)

Если подразделение не было указано в ТД и его изменение не влечет изменения условий трудового договора

***Внимание!** Структурное подразделение – дополнительное условие ТД
(за исключением обособленных, расположенных в другой местности)*



Заключение соглашений об изменении условий ТД

- При изменении условий ТД (*обязательных и дополнительных*)
- При изменении обязательных условий, которые не включены в ТД (*прим.: условия труда*)
- При изменении условий, на которые в ТД даны ссылки на КД и (или) ЛНА (*бланкетные условия с двойной юридической природой*)



Статья 74 ТК РФ

Изменение условий ТД по инициативе работодателя

- ✓ имеются причины, связанные с изменением организационных **или** технологических условий труда (изменения в технике и технологии производств, структурная реорганизация производства и др.)
- ✓ условия ТД не могут быть сохранены (**необходимо доказать**)



Пути изменения условий ТД

- по взаимному согласию сторон, оформленному соответствующими соглашениями
- по инициативе работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

Кейс 1: можно ли поднять работнику его оклад без его согласия?

Кейс 2: можно ли работнику снизить оклад путем заключения Соглашения об изменении условий ТД?



7 ключевых юридических трендов в области С&В

- *Появление специальных видов административной ответственности работодателя за нарушения в сфере оплаты труда, предусматривающих ответственность вплоть до дисквалификации уполномоченных должностных лиц, а также значительный рост штрафов*
- *Новые законодательные требования к денежной компенсации за задержку заработной платы и иных выплат*
- *Привлечение работодателей к ответственности за ненадлежащее оформление в трудовых договорах условий об оплате труда*
- *Массовые нарушения в закреплении на локальном уровне систем оплаты труда, в том числе при изменении условий трудового договора*
- *Привлечение работодателей к административной ответственности за отсутствие закрепленного на локальном уровне порядка индексации заработной платы*
- *Изменения в порядке выплаты заработной платы, влекущие за собой новые случаи привлечения работодателей к материальной и административной ответственности*
- *Невыплата стимулирующих (поощрительных) выплат – уклонение от уплаты налогов*



Структура заработной платы

Заработная плата (оплата труда работника) (ст. 129 ТК РФ)-

- ✓ *вознаграждение за труд (оклад, должностной оклад, тарифная ставка) в зависимости от*
 - квалификации работника,
 - сложности,
 - количества,
 - качества,
 - условий выполняемой работы,
- ✓ *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),
- ✓ *стимулирующие выплаты* (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

??? Могут ли в организации применяться вилки окладов?



Типичные ошибки при закреплении систем оплаты труда на локальном уровне

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Типичное нарушение Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

???Как соотносятся системы оплаты труда и заработная плата?

Системы оплаты труда устанавливаются

- ✓ *коллективными договорами,*
- ✓ *соглашениями,*
- ✓ *локальными нормативными актами*

в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.



Нарушения, допускаемые при закреплении условий об оплате труда в содержании трудового договора

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- условия оплаты труда:

- размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника,
- доплаты,
- надбавки,
- поощрительные выплаты

- *Должны ли все доплаты, надбавки и поощрительные выплаты быть включены в содержание трудового договора?*
- *Как изменить условия трудового договора об оплате труда?*
- *В каких случаях возникает административная ответственность по части 4 статья 5.27 КоАП РФ?*



Новые виды ответственности за нарушения в сфере оплаты труда (статья 5.27 КоАП РФ)

6. 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 юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

7. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 6 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

- Каковы особенности привлечения к административной ответственности за нарушения в сфере оплаты труда?
- Кто является уполномоченным должностным лицом?



Новое в материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат

При нарушении работодателем установленного срока соответственно

- *выплаты заработной платы,*
- *оплаты отпуска,*
- *выплат при увольнении,*
- *других выплат, причитающихся работнику,*

работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

- Должна ли выплачиваться денежная компенсация при отсутствии вины работодателя?
- Каковы последствия невыплаты денежной компенсации?



Обязанность работодателя проводить индексацию заработной платы (статья 134 ТК РФ)

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы **включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.**

Работодатели (кроме государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений) **производят индексацию заработной платы в порядке, установленном**

- ✓ коллективным договором,
 - ✓ соглашениями,
 - ✓ локальными нормативными актами.
- Может ли увеличение заработной платы по результатам труда быть признано в качестве проведенной индексации заработной платы?
 - Какова периодичность индексации?
 - Предъявляются ли законодателем требования к размеру индексации?
 - Какая ответственность наступает за непроведение индексации?



Новые сроки выплаты заработной платы (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.

О порядке выплаты аванса за первую половину месяца см. постановление Совета Министров СССР от 23 мая 1957 г. N 566 и письмо Федеральной службы по труду и занятости от 8 сентября 2006 г. N 1557-6 (по нашему мнению порядок не применяется, так как противоречит ТК РФ)

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

- Может ли заработная плата выплачиваться один раз в месяц по соглашению сторон?
- Можно ли выплачивать заработную плату раньше установленных дней выплаты заработной платы?
- В каких случаях наступает административная ответственность за нарушения сроков выплаты заработной платы?



Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 26 сентября 2016 г. № ТЗ/5802-6-1 О порядке выплаты премий (извлечение)

Федеральным законом ... внесена поправка в часть шестую статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой *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 действующей частью шестой статьи 136 Кодекса заработная плата выплачивается *не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.*

Указанные требования установлены к выплатам заработной платы, начисленной работнику за отработанное в конкретном периоде за рабочее время, за выполнение нормы труда (должностных обязанностей).

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 26 сентября 2016 г. № ТЗ/5802-6-1 О порядке выплаты премий (извлечение)

С учетом новой редакции статьи 136 Кодекса заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16 по 30(31) текущего периода, за вторую половину - с 1 по 15 число следующего месяца.

Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) являются одной из составляющей заработной платы и выплачиваются за иные более продолжительные периоды, чем полмесяца (месяц, квартал, год и другие).

В силу части второй статьи 135 Кодекса системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Премии и иные поощрительные выплаты начисляются за результаты труда, достижение соответствующих показателей, то есть после того, как будет осуществлена оценка показателей.

Таким образом, **сроки выплаты работникам стимулирующих выплат, начисляемых за месяц, квартал, год или иной период могут быть установлены коллективным договором, локальным нормативным актом.**

Так, если положением о премировании установлено, что выплата премии работникам по итогам за определенный системой премирования период, например, за месяц осуществляется в месяце, следующем за отчетным или указан конкретный срок ее выплаты, а по итогам работы за год - в марте следующего года или также указана конкретная дата ее выплаты, то по мнению Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, изложенному в письме от 15 сентября 2016 г. № 14-МО/В-6568, это не будет являться нарушением требований части шестой статьи 136 Кодекса в новой редакции.

Настоящее письмо не является нормативным правовым актом.



Изменения в порядке выплаты заработной платы (статья 136 ТК РФ)

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

??? Сколько раз в месяц выдается расчетный листок?

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию,

- ✓ указанную в заявлении работника,
- ✓ на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.



Рекомендации

- ❑ Правильная передача прав и обязанностей работодателя (ст. 20 ТК РФ) – через учредительные документы и ЛНА
- ❑ Высокий уровень управленческой и юридической подготовки HR-специалистов
- ❑ Системное обновление содержания договоров (ТД, УД), соглашений, КД, ЛНА, кадровых документов в организации
- ❑ Достойный уровень компенсационных пакетов работников служб персонала



Спасибо за внимание!

www.law.hse.ru



LawSchoolHSE



@LSHSE