

Краткий обзор последних разъяснений Роструда

У работодателей и работников то и дело возникают вопросы по взаимоотношениям. И чтобы обеим сторонам трудового права было куда обратиться, Роструд запустил сервис онлайн-инспекция.рф, где среди прочего периодически публикуются разъяснения экспертов. Рассмотрим, какие вопросы интересовали посетителей сервиса в последнее время, и что специалисты Роструда на них ответили.

О сверхурочной работе

Сотрудники привлекаются к сверхурочной работе. Следует ли работодателю издать об этом специальный приказ?

В Роструде поясняют: **нормы закона не требуют оформления такого приказа**. Но эксперты считают его формирование целесообразным. Этот документ позволит сторонам трудовых отношений избежать разногласий, снимет возможные вопросы инспекторов и поможет упорядочить документооборот.

Работник, который был привлечен к сверхурочному труду, изъявил желание получить зарплату в обычном размере, а компенсацию за переработку — в виде дополнительного отдыха. Следует ли оплачивать дни такого отдыха?

Правила платы за сверхурочную работу установлены в части 1 статьи 152 Трудового кодекса. Первые два часа работы сверх нормы должны оплачиваться в полуторном размере, а последующие — в двойном размере или более. Также нормы закона позволяют по желанию работника **предоставить ему дополнительный отдых, не оплачивая при этом переработку**. Время такого отдыха не может быть меньше, чем время сверхурочной работы.

Трудовое законодательство не регламентирует порядок оплаты предоставленного работнику дополнительного отдыха за сверхурочную работу. Обычно **это регулируется внутренними документами работодателя**. Однако из вопроса следует, что в компании такой порядок не определен.

В таком случае специалисты Роструда рекомендуют придерживаться правил, установленных для предоставления дополнительного времени отдыха за работу в выходной или праздничный день. Они определены **в статье 153 ТК РФ**. Согласно этим правилам, дополнительные дни отдыха за работу в праздники и выходные не оплачиваются.

Таким образом, в Роструде считают, что **работодатель не обязан оплачивать дни отдыха**, которые предоставляются по желанию сотрудника за сверхурочную работу.

О работниках вечерней смены и неработающих лифтах

*У работодателя многоэтажное здание, но лифты работают только до 19:00, поскольку именно до этого времени длится рабочий день лифтера. Вместе с тем в организации есть вечерняя смена — сотрудники приступают к ней в 20:00. Оплачивать переработку лифтеру работодатель не намерен, поэтому **вечером сотрудникам приходится подниматься по лестнице**. Допустимо ли это, с учетом того, что среди работников вечерней смены есть люди старшего поколения?*

Нормы Трудового кодекса прямо не регулирует этот вопрос. Однако статья 220 ТК РФ требует, чтобы закрепленные в трудовом договоре условия труда соответствовали правилам охраны труда. При этом в соответствии со статьей 223 ТК РФ, **бытовое обслуживание работников возложено на работодателя**. Среди прочего, он должен оборудовать санитарно-бытовые помещения, а также помещения для обеда, оказания медпомощи и тому подобные.

Подъем работников на высокий этаж здания может негативно сказаться на здоровье некоторых из них. Поэтому, по мнению экспертов Роструда, **работодатель обязан обеспечить работу лифтов для сотрудников вечерней смены**.

Об удержании из зарплаты за несданную спецодежду

Работник увольняется, но не хочет возвращать спецодежду. Может ли работодатель удержать ее остаточную стоимость из зарплаты, подлежащей выдаче перед увольнением?

На этот вопрос эксперты Роструда дают **отрицательный ответ**. Удержания из заработной платы работника можно производить только в соответствии с Трудовым кодексом либо Федеральными законами. Таковы нормы, закрепленные в части 1 статьи 137 ТК РФ.

Но законодательство не содержит норм, которые бы позволяли работодателю производить удержания за средства индивидуальной защиты либо спецодежду. Поэтому даже в случае их невозврата

удерживать остаточную стоимость из зарплаты неправомерно.