

Уверенность в себе, уверенность в завтрашнем дне – вот отличительная черта наших клиентов

ПАПИРУС

Ежемесячное издание компании «АПИ»

№80

[декабрь 2013]

Тема:

Трудовые вопросы

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

Как осуществляется заполнение табеля учета рабочего времени в случае, когда обеденный перерыв составляет 48 минут?

В настоящее время во многих организациях правилами внутреннего трудового распорядка предусмотрен следующий режим работы: с понедельника по четверг – с 8.00 до 17.00, в пятницу – с 8.00 до 16.00; время перерыва для отдыха и питания составляет 48 минут – с 12.00 до 12.48 ежедневно. При этом в табеле учета рабочего времени «автоматом» указывается, что фактическая продолжительность рабочего дня составляет 8 часов ежедневно – с понедельника по пятницу.

Для кого-то это несоответствие уже стало нормой, а кто-то задается вопросом о правомерности заполнения табеля учета рабочего времени в таком порядке.

Попробуем разобраться в данной ситуации.

Согласно ст. 91 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Форма табеля учета рабочего времени, рекомендации по его содержанию и порядку заполнения

установлены постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». В соответствии с данным постановлением в табеле учета рабочего времени должно указываться фактически отработанное (или не отработанное) каждым работником организации время («для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего

Окончание на стр. 2

1

КОНКУРСЫ АПИ

28 ноября стали известны имена призеров конкурса «Юрист-профессионал – 2013». Победителем конкурса стала Елена Алексеевна Гущина, начальник общего отдела комитета имущественных отношений г. Арзамаса, набравшая 52 балла. Елена Алексеевна получила сертификат на отдых за рубежом номиналом 35 тысяч рублей от Нижегородского Дома Путешествий.

Второе место и сертификат номиналом 15 тысяч рублей на тур выходного дня в комплексе отдыха «Лагуна Юг» достались Евгении Валерьевне Орловой, начальнику юридического отдела компании «Дельрус-НН», набравшей 51 балл.

Третье место заняла Шонгина Елена Александровна, юристконсульт сто-



Призеры конкурса «Юрист-профессионал – 2013»

матологической клиники Волоховой, набравшая 47,5 балла. Елена Александровна получила сертификат номина-

лом 10 тысяч рублей от интернет-магазина «Ценам.нет».

В этом году наши призеры, занявшие три первых места, были удостоены награждения в два этапа: кроме нашей церемонии награждения они были также приглашены на церемонию награждения, посвященную Дню юриста, проводимую Нижегородским отделением Ассоциации юристов России, где им были вручены дипломы победителей конкурса и наградные статуэтки «Консультант».

Подробнее об итогах конкурса «Юрист-профессионал – 2013» читайте на сайте компании «АПИ» www.api.mnov.ru.

ПАПИРУС

КонсультантПлюс

Окончание. Начало на стр. 1



*Мария Сергеевна Никитина,
управляющий партнер
юридической фирмы «Дельмари»*

времени, для получения данных об отработанном времени, для расчета оплаты труда, а также для составле-

ния статистической отчетности по труду»).

Таким образом, в рассматриваемой ситуации в случае неукоснительного соблюдения работником правил внутреннего трудового распорядка фактически отработанное время составит:

- понедельник – 8,2 часа;
- вторник – 8,2 часа;
- среда – 8,2 часа;
- четверг – 8,2 часа;
- пятница – 7,2 часа.

Если работник нарушает правила внутреннего трудового распорядка и фактически работает по 8 часов каждый день, именно это и должно быть отражено в таблице учета рабочего времени. В этом случае данная табель будет служить доказательством нарушения работником трудовой дисциплины, а именно положений

правил внутреннего трудового распорядка. Нарушение трудовой дисциплины может послужить по решению работодателя основанием для наложения на работника того или иного дисциплинарного взыскания.

Если работодатель указывает в качестве отработанного времени количество часов, которое не соответствует фактически отработанному, это может быть признано нарушением трудового законодательства и основанием для привлечения работодателя к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

Таким образом, не следует поддаваться соблазну поставить в таблице учета рабочего времени привычные для кадровика «восьмерки» – необходимо указывать фактически отработанное каждым работником время.

2

Подскажите, как нам поступить с сотрудником, который уже год не появляется на работе. Прописан он в городе, который находится очень далеко от Нижнего Новгорода. Живет же в Нижнем (снимает жилье), но постоянно меняет места пребывания, а потому найти его не представляется возможным. Данный сотрудник является плательщиком алиментов на ребенка. Сейчас судебные приставы требуют, чтобы за этот год (когда сотрудник не работал) мы начислили алименты в размере 25% его оклада и выдали им справку о его долге. Разве это законно? За этот год в таблице стоят невыходы, зарплата не начислялась. Как долго мы можем держать данного сотрудника в штате? Можно ли его уволить? Куда отправлять его трудовую книжку? Есть ли с нашей стороны какие-либо нарушения (судебные приставы грозят штрафами)?



*Олег Дмитриевич Паняев,
адвокат адвокатской конторы № 14*

В соответствии с подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ прогулом считается отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных

причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

В вашем случае мы имеем дело с так называемым длительным прогулом. К сожалению, понятия «длительный прогул» как такового в законодательстве нет. В ТК РФ дано определение прогула, но нет привязки к его длительности по дням, неделям или месяцам.

Прогул относится к грубым нарушениям работником трудовых обязанностей, за которые предусмотрено максимально строгое дисциплинарное взыскание – увольнение (ст. 192 ТК РФ). И при отсутствии сотрудника на рабочем месте в течение одного рабочего дня, и при его невыходе на работу на протяжении недели, нескольких недель, месяца может быть применена одинаково строгая мера взыскания – расторжение трудового договора по инициативе работодателя на основании подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Прогулы, которые указаны в ст. 81 ТК РФ, являются кратковременными. При кратковременном прогуле местонахождение сотрудника, как правило, работодателю известно либо его можно установить (например, в случае, когда после пропуска одного рабочего дня сотрудник вышел на работу или когда он на рабочем месте не появляется, но с ним можно связаться по телефону, по электронной почте, через других сотрудников и т.п.).

В описанной вами ситуации мы сталкиваемся с длительным прогулом. В этом случае найти работника и затребовать у него объяснение о причинах отсутствия на работе не представляется возможным, и, соответственно, у вас возникли объективные сложности в обязательном соблюдении требований ст. 193 ТК РФ.

Так как работник в течение года не появляется на рабочем месте и