

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

# Работодатель установил режим работы в графике. Нужно ли его дублировать в договоре

**Юлия Жижерина**

юрист практики трудового и миграционного права юридической компании «Пепеляев Групп»

- 1. Как сформулировать в договоре ссылку на график работ**
- 2. Можно ли сослаться на график в ПВТР**
- 3. Что снизит риск претензий контролеров**

График сменности или работ — документ, в котором работодатель распределяет, кто из сотрудников и когда выходит. Информацию о режиме рабочего времени и времени отдыха также отражают в трудовых договорах и правилах внутреннего трудового распорядка компании (ПВТР). Мы разберемся, в каких документах работодателю не обязательно прописывать детали, а где необходимо их уточнить.

## В трудовых договорах можно сослаться на график

Когда сотрудники трудятся по графику, работодатели предпочитают не прописывать режим работы и отдыха в трудовых договорах, а ссылаются на график. Не важно, будет это график работ или сменности. В договоре же можно конкретизировать только продолжительность рабочей недели.

Работники не оспаривают формулировки трудовых договоров

### **Пример формулировки**

«Работнику устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику исходя из нормальной 40-часовой продолжительности рабочей недели. Время начала и окончания работы, время перерывов, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются графиком работ. График работ утверждается и доводится до сведения работника за 2 недели до начала работы».

Сама по себе подобная формулировка, у судов вопросов не вызывает. Актуальная судебная практика говорит о том, что когда судьи цитируют трудовые договоры с формулировками о работе по графику, то довольствуются ссылками на него. Такое указание режима работы и отдыха они никак не комментируют. Это подтверждают апелляционные определения Санкт-Петербургского городского суда от 10.02.2016 № 33–2568/2016, Московского городского суда от 24.10.2016 по делу № 33–42457/2016.

Связано это с тем, что работники не оспаривают формулировки трудовых договоров.

## **Виды рабочей недели**

1. 5-дневная
2. 6-дневная
3. неполная
4. по графику

Споры возникают, когда работодатель обвиняет работника в прогуле, опозданиях и он оспаривает взыскание или увольнение. При этом работник может ссылаться на:

- незнание графика;
- несвоевременное ознакомление с режимом работы;
- изменение графика без предварительного уведомления. Исход дела будет зависеть от того, нарушил работодатель права работника или нет. Например, работнику поможет довод о том, что работодатель изменил режим работы без его согласия (апелляционные определения Свердловского областного суда от 21.04.2016 по делу № 33–7182/2016, Красноярского краевого суда от 25.07.2016 по делу № 33–9713/2016). Выиграть дело только из-за неполной формулировки о графике работы в договоре не удастся.

Также суды не акцентируют внимание на ситуациях, когда работодатель не прописывает в трудовых договорах:

- начало и окончание смены, отсылая, например, по тексту к локальным актам (апелляционные определения Московского областного суда от 06.07.2016 по делу № 33–18317/2016, Московского городского суда от 02.09.2016 по делу № 33–34078/2016);
- конкретное время перерыва на отдых и питание. При этом работодатель может определить в договоре общую продолжительность такого перерыва (апелляционное определение Московского городского суда от 06.06.2016 по делу № 33–18527/16).

Есть даже пример решения, где суд признал правомерной ссылку из трудового договора на правила внутреннего трудового распорядка с двойным режимом работы. Он предусматривал как обычную 5-дневную неделю, так и посменную работу (апелляционное определение Оренбургского областного суда от 18.08.2015 по делу № 33–5244/2015).

Судебных решений по спорам с ГИТ по этому поводу обнаружить не удалось.

Поэтому, по нашему мнению, в трудовых договорах можно ограничиться общей информацией. В них не обязательно указывать подробности, которые планируете зафиксировать в графике, включая начало и окончание смены, время и количество перерывов. Просто сошлитесь в трудовом договоре на график или правила внутреннего трудового распорядка.

## В ПВТР режим работы — обязательная информация

### Что прописать в ПВТР

1. Продолжительность рабочей недели
2. Продолжительность ежедневной работы (смены)
3. Время начала и окончания работы
4. Время перерывов в работе
5. Число смен в сутки
6. Чередование рабочих и нерабочих дней

Ситуация осложняется, если дело касается ПВТР. В статье 100 ТК РФ эти правила указаны как основной документ, где надлежит предусмотреть детали режима труда и отдыха. В частности, там нужно конкретизировать время начала и окончания работы.

Возникает вопрос — есть ли риски и какие они, если сослаться в ПВТР на график работы или сменности? Такая потребность может возникнуть исходя из реалий бизнеса.

Всегда можно указать продолжительность рабочей недели, например, 40 или 36-часовая из-за вредных условий труда. Но продолжительность смены, время ее начала и окончания могут различаться в зависимости от дней недели. Так, в магазине эти значения устанавливаются исходя из покупательского спроса. В будни магазин работает

по 8 часов, а в выходные по 12 часов. Меняется продолжительность смены и время ее начала и окончания. Это касается и числа смен в сутки. В дни пиковой нагрузки работы персонал может трудиться в две смены, а в иные дни с заданиями справится и одна группа сотрудников.

Чтобы снизить риск претензий проверяющих, укажите в ПВТР все возможные варианты. Аналогично поступайте при определении чередования рабочих дней и дней отдыха. Предусмотрите в ПВТР и сутки через трое, и 2/2, и сменную работу. При этом закрепите, что график сменности или работ — обязательный документ. Конкретизируйте, для каких групп работников он составляется.

Перерыв на обед тоже придется указать в ПВТР. Хотя на часть персонала это условие может не распространяться. Речь о работниках, которые из-за специфики работы не покидают рабочее место всю смену (ч. 3 ст. 108 ТК РФ). Они отдыхают в рабочее время, которое оплачивается полностью. Если у персонала есть возможность покинуть рабочее место, время перерыва оплачивать не нужно (определение ВС РФ от 31.10.2016 № 1-КГ16-17).

ГИТ считает, что отсутствие режима в ПВТР — это нарушение. Судебная практика по этому вопросу немногочисленна и неоднозначна. Иногда суды поддерживают ГИТ.

#### **Судебная практика**

ГИТ оштрафовала работодателя по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. Он не прописал в ПВТР продолжительность смены, ее начало и окончание и т. д.

Работодатель настаивал, что для работников, которые трудятся на бесперебойном производстве, устанавливать чередование рабочих и выходных дней не обязательно. Суд указал, что работодатель неправильно толкует ст. 100 ТК РФ, и оставил штраф в силе (решение Московского городского суда от 16.01.2017 № 7-175/17).

В другом случае ГИТ потребовала установить продолжительность ежедневной работы, начало и окончание работы, перерывы, чередование рабочих и нерабочих дней.

Работодатель с успехом оспорил предписание со ссылкой на ПВТР и графики. ПВТР для торгового персонала были предусмотрены суммированный учет рабочего времени и рабочая неделя по скользящему графику. Сами графики работодатель составлял отдельно и знакомил с ними работников в течение 7 дней до начала календарного месяца. Работодатель представил в суд графики с подписями работников об ознакомлении с ними. Суд счел это достаточным, чтобы отменить этот пункт предписания (апелляционное определение Московского городского суда от 24.12.2015 по делу № 33-48819/2015).

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

# Авторское вознаграждение. Кому платить и за что

**Дарья Прохорова**  
юрист компании Awara Law

- 1. Всегда ли нужно платить вознаграждение**
- 2. Как определить размер выплаты**
- 3. Можно ли включить вознаграждение в зарплату**

Работник в рамках трудовых обязанностей может написать статью, разработать деталь или создать промышленный образец. Все это — результат интеллектуальной деятельности (далее — РИД). По закону за служебный РИД работнику полагается вознаграждение. Некоторые работодатели считают, что такая выплата входит в зарплату. Но это ошибочное мнение. Платить нужно сверх положенного по трудовому договору.