

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ И УКАЗАНИЯ  
ПО ПРАКТИЧЕСКОМУ ЗАНЯТИЮ  
по дисциплине «Администрирование HR-процессов»

**РАЗДЕЛ 3. HR-процессы: основные понятия и определения**

**Тема 3.7 Аудит кадровых процессов**

**Цель занятия** – изучение основных этапов проведения аудита кадровых процессов и использования полученных результатов в управленческой деятельности.

Задачи:

1. Изучение основных этапов проведения аудита
2. Отработка навыка применения результатов аудита в управленческой деятельности.

В рамках данного практического занятия необходимо выполнить задание Практическое задание\_3.7, размещённого в ЭУК по данной ссылке <https://sdo1.krsk.irkups.ru/mod/assign/view.php?id=60721>.

Задание предусматривает следующий порядок действий студентов:

1. Прочитайте кейс.
2. Идентифицируйте проблему.
3. Решите кейс, отвечая на поставленные в нем вопросы

Постановка проблемы

Несколько работников производственного предприятия были недовольны тем, что работодатель не оплачивает им сверхнормативную работу и работу в выходные дни. Они написали жалобу в объединенную профсоюзную организацию. Компании грозила проверка трудовой инспекции.

Но руководство предприятия искренне не понимало, чем не довольны работники, т.к. за дополнительную работу им выплачивались премии. Компания обратилась за помощью к экспертам.

## СИТУАЦИЯ

Работники организации регулярно привлекались к сверхурочной работе и работе в выходные дни, но в расчетном листке оплата за данную работу отдельно не выделялась. Сотрудники отдела кадров и руководитель компании разъяснили экспертам, что данная работа оплачивалась в виде стимулирующих выплат (премий). Однако сотрудники считали премии просто поощрительными выплатами за хорошую работу, а не за переработки.

Так же работники компании жаловались, что уже несколько лет не было повышения заработной платы (индексации).

## Результат аудита

При проведении кадрового аудита выяснилось, что суммы начисленных премий равнозначны суммам, которые могли бы получить работники за сверхурочную работу и работу в выходные дни. Т.е. фактически сотрудники получили причитающиеся им суммы в полном объеме. Однако формально с точки зрения норм трудового законодательства работники могли требовать от работодателя именно оплаты «сверхнормативного труда», а безосновательно выплаченные премии (выплата премий не была предусмотрена трудовыми договорами и положением об оплате труда) работодатель взыскать с работников не мог.

В тоже время, в таблице учета рабочего времени сверхнормативная работа не отражалась. Поэтому в случае, судебного разбирательства предсказать исход дела однозначно было нельзя.

Кстати, обратите внимание, что за неполную оплату труда свыше 3 месяцев из корыстной или иной личной заинтересованности руководства, помимо административной ответственности предусмотрена уголовная ответственность для руководителя (ч. 1 ст. 145.1 УК РФ):

- штраф в размере до 120 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 1 года;
- либо лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 1 года;
- либо принудительные работы на срок до 2 лет;
- либо лишение свободы на срок до 1 года.

Что касается претензий работников об отсутствии индексации зарплаты, то они подтвердились.

Работодатели обязаны производить индексацию заработной платы в порядке, установленном коллективным договором (ст. 40 ТК РФ), соглашениями, локальными нормативными актами (ст. ст. ст. 2 и 30, 8, 40, 45, 134 ТК РФ). Однако у компании отсутствовали положения, устанавливающие правила индексации зарплаты.

Формально работодатель нарушил нормы трудового законодательства<sup>1</sup>.

**ЗАДАНИЕ:** По итогам результата кадрового аудита, что Вы можете порекомендовать данной компании? Какие решения стоит реализовать руководству, чтобы в будущем избежать конфликтных ситуаций

---

<sup>1</sup> Кейс от 29 июня 2023