



ТРУДОВОЕ ПРАВО В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

**ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ**

Серия «Линия защиты»

выпуск 2



**ПЕРМСКИЙ
КРАЙСОВПРОФ
2018**



**ПЕРМСКИЙ
КРАЙСОВПРОФ
2018**



Настоящие практические рекомендации адресованы членам профессиональных союзов и содержат ответы на актуальные вопросы по трудовому законодательству.

Рекомендации разработаны в рамках реализации принятой на XXVIII конференции Пермского крайсовпрофа программы «Защита социально-трудовых прав членов профсоюза на период 2015-2020 годов».

А. А. Гоголев, А. С. Мизюкин, А. А. Порываев, М. К. Строгая

Отдел защиты прав трудящихся Пермского крайсовпрофа
совместно с Прокуратурой Пермского края.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Рабочее время	3
2. Всё об отпусках	14
3. Оплата труда	34
4. Гарантии и компенсации	43
5. Дисциплинарные взыскания	51
6. Сокращение численности или штата работников организации. Переводы. Расторжение трудового договора.	56
7. Особенности регулирования труда беременных женщин.	64
8. Особенности регулирования труда инвалидов.	71
9. Основные государственные гарантии по оплате труда. Способы защиты нарушенного права на своевременную оплату труда. Ответственность работодателя.	74

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Неполное рабочее время

Причины сокращения рабочего дня/недели

Причиной сокращения рабочего времени обычно является уменьшение расходов на оплату труда, поскольку в этом случае зарплата выплачивается пропорционально отработанному времени (часть вторая статьи 93 ТК РФ).

По общему правилу неполный рабочий день (смена), как и неполная рабочая неделя, могут устанавливаться только по соглашению между работником и работодателем. Это условие может оговариваться как при приеме на работу, так и впоследствии. При этом иногда сам работник может попросить перевести его на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Поэтому, согласно трудовому закону, в таких случаях должно соблюдаться условие обоюдного согласия сторон.

Из общего правила, подразумевающего обоюдное согласие работника и администрации, есть исключение. Если происшедшие на предприятии изменения организационных или технологических условий труда грозят массовым увольнением работников, а работодатель хочет сохранить коллектив, он имеет право вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели. Таким образом, руководство сохраняет рабочие места «до лучших времен».

Срок введения неполного рабочего дня/недели

Предельный срок для введения такого режима - шесть месяцев (часть пятая статьи 74 ТК РФ). При этом данная статья не содержит запрета на повторное применение такого режима, а также ограничений по периодичности введения такого режима и/или необходимости обеспечивать даже односторонний перерыв.

Принимая такое решение, руководитель обязан учесть мнение профсоюзной организации. Кроме того, работодатель обязан в письменной форме сообщить о принятом решении в органы службы занятости в течение трех рабочих дней.

Что делать работнику в случае перевода на не полный рабочий день/неделю

Если работник отказывается от продолжения работы в «неполном» режиме, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение штата или численности). При этом работнику предоставляются все положенные гарантии и компенсации (часть шестая статьи 74 ТК РФ).

Можно попытаться оспорить его действия (в инспекции по труду, в прокуратуре или в суде), на пример, по несоблюдению установленной процедуры и даже по основаниям введения режима НРВ.

Но стоит учесть, что в случае судебной отмены Приказа об НРВ, ничто не мешает работодателю предложить всем работникам (или отдельным категориям по его усмотрению) согласиться с таким режимом неполного рабочего дня в рамках изменения трудового договора уже на постоянной основе. А письменно несогласных с таким изменением трудового договора уволить в соответствии с п. 7 части первой ст. 77 ТК, т. е. с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

Поэтому, представляются целесообразными 2 варианта поведения в этой ситуации:

- принять ее как есть и продолжать работать в надежде на улучшение в дальнейшем;
- воспользоваться своим правом на отказ работать в условиях НРВ (ч. 6 ст. 74) и уволиться в порядке п. 2 части первой ст. 81, т. е. с выплатой выходного пособия в размере до 3-х средних месячных заработков.

1. Вопрос: Оплата на условиях неполного рабочего времени. Нас перевели на сокращенный рабочий день (работали 12 часов, а сейчас 10). Фактически работаем по 12 часов. Начальник мотивирует это тем, что если мы будем работать меньше, то предприятие не будет «вырабатываться». Но бесплатно не хочется работать, тем более работа не из легких. Что делать с начальником?

Ответ: Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней,

которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором (ст.100 ТК РФ).

Определение рабочего времени дано в ст.91 ТК РФ: рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Причем работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ (ст.93 ТК РФ).

2. Вопрос: В государственном органе служебным распорядком установлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью 48 минут через четыре часа от начала служебного времени в промежуток с 13.00 до 13.48. Заболевание гражданского служащего (сахарный диабет) не позволяет делать длительные перерывы между приемами пищи. На служебных местах, на которых ведется работа с гражданами, служебным распорядком государственного органа прием пищи запрещен. При наличии медицинского заключения государственный гражданский служащий обратился к представителю нанимателя с просьбой предоставить ему перерывы для приема пищи продолжительностью 10 минут каждый час с правом ухода со служебного места. Возможно ли предоставление гражданскому служащему перерыва для отдыха и питания по частям?

Ответ: Время для отдыха и питания в течение служебного дня может быть предоставлено по частям. Количество таких частей не ограничивается. При этом одна из частей должна быть не менее 30 минут, а общая продолжительность таких перерывов в течение служебного дня не может быть более двух часов. Данный режим труда и отдыха подлежит отражению в служебном контракте гражданского служащего.

Согласно ч. 6 ст. 45 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон N 79-ФЗ) право на отдых реализуется предоставлением гражданскому служащему свободного от исполнения должностных обязанностей времени.

При этом Федеральный закон N 79-ФЗ не регулирует продолжительность и порядок предоставления перерывов в течение служебного дня для отдыха и питания. По общему правилу к отношениям, не урегулированным Федеральным законом N 79-ФЗ, применяются положения Трудового кодекса РФ, иные нормативные правовые акты РФ, содержащие нормы трудового права.

На основании ч. 1 и 2 ст. 108 ТК РФ установлено, что в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время и продолжительность такого

Срок введения неполного рабочего дня/недели

Предельный срок для введения такого режима - шесть месяцев (часть пятая статьи 74 ТК РФ). При этом данная статья не содержит запрета на повторное применение такого режима, а также ограничений по периодичности введения такого режима и/или необходимости обеспечивать даже однодневный перерыв.

Принимая такое решение, руководитель обязан учесть мнение профсоюзной организации. Кроме того, работодатель обязан в письменной форме сообщить о принятом решении в органы службы занятости в течение трех рабочих дней.

Что делать работнику в случае перевода на не полный рабочий день/неделю

Если работник отказывается от продолжения работы в «неполном» режиме, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение штата или численности). При этом работнику предоставляются все положенные гарантии и компенсации (часть шестая статьи 74 ТК РФ).

Можно попытаться оспорить его действия (в инспекции по труду, в прокуратуре или в суде), на пример, по несоблюдению установленной процедуры и даже по основаниям введения режима НРВ.

Но стоит учесть, что в случае судебной отмены Приказа об НРВ, ничто не мешает работодателю предложить всем работникам (или отдельным категориям по его усмотрению) согласиться с таким режимом неполного рабочего дня в рамках изменения трудового договора уже на постоянной основе. А письменно несогласных с таким изменением трудового договора уволить в соответствии с п. 7 части первой ст. 77 ТК, т. е. с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

Поэтому, представляются целесообразными 2 варианта поведения в этой ситуации:

- принять ее как есть и продолжать работать в надежде на улучшение в дальнейшем;
- воспользоваться своим правом на отказ работать в условиях НРВ (ч. 6 ст. 74) и уволиться в порядке п. 2 части первой ст. 81, т. е. с выплатой выходного пособия в размере до 3-х средних месячных заработков.

1. Вопрос: Оплата на условиях неполного рабочего времени. Нас перевели на сокращенный рабочий день (работали 12 часов, а сейчас 10). Фактически работаем по 12 часов. Начальник мотивирует это тем, что если мы будем работать меньше, то предприятие не будет «вырабатываться». Но бесплатно не хочется работать, тем более работа не из легких. Что делать с начальником?

Ответ: Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней,

которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором (ст.100 ТК РФ).

Определение рабочего времени дано в ст.91 ТК РФ: рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Причем работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ (ст.93 ТК РФ).

2. Вопрос: В государственном органе служебным распорядком установлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью 48 минут через четыре часа от начала служебного времени в промежутке с 13.00 до 13.48. Заболевание гражданского служащего (сахарный диабет) не позволяет делать длительные перерывы между приемами пищи. На служебных местах, на которых ведется работа с гражданами, служебным распорядком государственного органа прием пищи запрещен. При наличии медицинского заключения государственный гражданский служащий обратился к представителю нанимателя с просьбой предоставить ему перерывы для приема пищи продолжительностью 10 минут каждый час с правом ухода со служебного места. Возможно ли предоставление гражданскому служащему перерыва для отдыха и питания по частям?

Ответ: Время для отдыха и питания в течение служебного дня может быть предоставлено по частям. Количество таких частей не ограничивается. При этом одна из частей должна быть не менее 30 минут, а общая продолжительность таких перерывов в течение служебного дня не может быть более двух часов. Данный режим труда и отдыха подлежит отражению в служебном контракте гражданского служащего.

Согласно ч. 6 ст. 45 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон N 79-ФЗ) право на отдых реализуется предоставлением гражданскому служащему свободного от исполнения должностных обязанностей времени.

При этом Федеральный закон N 79-ФЗ не регулирует продолжительность и порядок предоставления перерывов в течение служебного дня для отдыха и питания. По общему правилу к отношениям, не урегулированным Федеральным законом N 79-ФЗ, применяются положения Трудового кодекса РФ, иные нормативные правовые акты РФ, содержащие нормы трудового права.

На основании ч. 1 и 2 ст. 108 ТК РФ установлено, что в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время и продолжительность такого

перерыва устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

При этом считаем, что законодательство не требует предоставлять работникам только один перерыв установленной продолжительности в течение рабочего дня и не содержит запрета деления данного перерыва на части.

По общему правилу служебный распорядок государственного органа утверждается руководителем государственного органа. В служебном порядке определяется время начала и окончания служебного дня и перерыва для отдыха и питания. При наличии уважительной причины допускается изменение начала и окончания служебного дня, оформленное приказом государственного органа на основании заявления гражданского служащего (см., например, п. п. 8 и 10 Служебного распорядка Федеральной службы государственной статистики, утвержденного Приказом Росстата от 08.08.2012 N 438; п. п. 8 и 9 Служебного распорядка Федерального архивного агентства, утвержденного Приказом Росархива от 30.10.2015 N 134-к).

При этом перерыв для отдыха и питания не включается в служебное время, может использоваться гражданским служащим по своему усмотрению. На это время допускается отлучаться со служебного места (см., например, п. 28 Служебного распорядка Федерального агентства связи, утвержденного Приказом Россвязи от 29.07.2013 N 189; п. 28 Служебного распорядка центрального аппарата Федерального космического агентства, утвержденного Приказом Роскосмоса от 06.03.2012 N 52).

Таким образом, по нашему мнению, время для отдыха и питания в течение служебного дня может быть предоставлено по частям. Количество таких частей не ограничивается. При этом одна из частей должна быть не менее 30 минут, а общая продолжительность таких перерывов в течение служебного дня не может быть более двух часов. Данный режим труда и отдыха подлежит отражению в служебном контракте гражданского служащего.

3. Вопрос: Мой ребенок 1 сентября пойдет в 3-й класс. Хочу отвести его на линейку. Могу ли рассчитывать на день отдыха 1 сентября?

Ответ: Трудовой кодекс РФ не предусматривает предоставление отпуска на 1 сентября. Однако коллективный договор или отраслевое соглашение могут обязать работодателя предоставить сотрудникам оплачиваемый отпуск на посещение школьной линейки. Работник может попросить и отпуск за свой счет.

В некоторых организациях предусмотрена такая льгота родителям школьников, как дополнительный отпуск или выходной день в День знаний - государственный праздник, 1 сентября.

Будет ли это оплачиваемый выходной день или предоставляется он без сохранения заработной платы, решается преимущественно на локальном уровне.

В соответствии со ст. 116 ТК РФ работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Согласно ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважи-

тельными причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, в любое время, согласованное с работодателем, в том числе 1 сентября.

Определенным категориям работников, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время, в том числе 1 сентября.

Такие отпуска могут быть предоставлены: работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

4. Вопрос: В соответствии с должностной инструкцией я отвечаю за организацию участия предприятия в выставках, проведение переговоров с заказчиками продукции, что подразумевает командировки в другие города. Зачастую для этого требуется находиться в командировке во время выходных и праздничных дней. Иногда выходит так, что рабочая командировка длится две недели, т.е. без непрерывного отдыха в течение 42 часов в неделю. Полагаются ли мне дополнительные дни отдыха за отработанное в выходные дни время в период командировки?

Ответ: В соответствии со статьей 166 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) «служебная командировка» - это не просто выполнение служебного поручения вне места постоянной работы, а прежде всего поездка работника по распоряжению работодателя, включающая в себя и дни нахождения в пути. Это время работник не проводит по своему усмотрению, не отдыхает, а выполняет свою работу по распоряжению работодателя. Таким образом, на дни нахождения в пути, попадающие на выходные дни, должны распространяться те же правила и ограничения, как и для работы в выходные дни.

Согласно положению об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденному постановлением правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. N 749, работники направляются в командировки по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения. В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта.

Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

Работникам возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения руководителя организации.

Размеры расходов, связанных с командировкой, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом.

Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за

дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, с учетом положений, предусмотренных пунктом 18 положения.

В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами, в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом.

На основании ст. 113 ТК РФ работа в выходной день запрещена. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Вместе с тем в соответствии с ч. 5 ст. 113 работодатель может привлечь работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и в других случаях, помимо перечисленных в ч. 2 и 3 ст. 113, но в таких случаях кроме письменного согласия самих работников работодатель обязан учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

Если направленный в командировку работник выразил свое согласие на работу в выходные дни, то согласно п. 5 положения «оплата труда работника в случае привлечения его к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации». Соответственно на основании ст. 153 ТК РФ оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5. Вопрос: Столкнулись с выживанием людей с работы со стороны работодателя. Работодатель тщательно обходит статью о сокращении, пользуясь другими методами: например, на февраль у каждого кассира стоит всего 6 смен! 3/п будет соответствующая. В начале января нормально нагрузили их сменами, в связи в праздниками, хорошо работали, да и до нового года еще было приемлемо, а после праздников резко урезали количество смен так, что теперь они отдыхают от 3 дней до 6 и более. Одному сотруднику поставили последнюю смену в этом месяце 21 января, и до начала февраля стоят выходные. Такими действиями людей доводят до увольнения по собственному.

Хотим написать коллективную жалобу в московскую трудовую инспекцию, но не знаем, правы ли мы, что это является нарушением со стороны работодателя? В трудовом договоре написано, что эта работа является основной, но такой график никак не похож на основную работу. Еще указан график - «персональный сменный» и ни слова о выработке часов в месяц, хотя по стандарту должно быть 40 часов в неделю, а в месяц 160-170.

При этом работодатель часто тратится на тайных покупателей, то есть деньги лишние имеются, но уходят они на посторонних людей, а своих сотрудников доводят постоянным понижением заработной платы.

Кроме того, кассирам запрещено брать подработки как на своей должности, так и у должности ниже, что раньше было разрешено. Правы ли мы, что это является нарушением? Есть ли смысл писать в московскую трудовую инспекцию?

Ответ: Согласно ст. 57 ТК РФ, текст, которой указывает на то, что обязательным для включения в трудовой договор условием является режим рабочего времени и времени отдыха и ст. 22 ТК РФ в которой указаны обязанности работодателя, одной из которых является предоставлять работникам

работу, обусловленную трудовым договором, можно сделать вывод, что для решения сложившейся ситуации, Вам необходимо собрать пакет документов состоящий из трудовых договоров, правил внутреннего трудового распорядка, графиков сменности работников и обратиться в Государственную инспекцию труда Пермского края, 614000, г. Пермь, ул. Советская 39.

Если в трудовых договорах работников Вашей организации указано что работник принимается на полный рабочий день, 40 часовую рабочую неделю, то работодатель обязан предоставить Вам работу в полном объеме. Согласно тексту ст. 93, неполное рабочее время устанавливается работнику только по соглашению между работником и работодателем.

6. Вопрос: Существует ли минимальная и максимальная продолжительность неполного рабочего времени, при котором сохраняется право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком?

Ответ: Согласно ст. 11.1 Закона № 255-ФЗ ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается застрахованным лицам (матери, отцу, другим родственникам, опекунам), фактически осуществляющим уход за ребенком и находящимся в отпуске по уходу за ребенком, со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет.

При этом указанной статьей гарантировано сохранение лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, права на получение данного пособия в случае работы на условиях неполного рабочего времени.

В соответствии с пунктом 4 Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, утвержденного Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 29.04.1980 г. № 111/8-51 (далее – Положение), неполное рабочее время может быть установлено по соглашению сторон как без ограничения срока, так и на любой, удобный для работницы срок: до достижения ребенком определенного возраста, на период учебного года и т.д.

Согласно пункту 8 Положения режимы труда, устанавливаемые при работе с неполным рабочим временем, могут предусматривать:

- сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов во все дни рабочей недели;
- сокращение количества рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены);
- сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов при одновременном сокращении количества рабочих дней в неделю.

Таким образом, право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком за счет средств обязательного социального страхования имеют лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком и работающие на условиях неполного рабочего времени в том случае, если установленная для них нормальная продолжительность рабочего времени сокращена не менее, чем на час ежедневно и / или на рабочий день в неделю.

7. Вопрос: Правомерно ли увеличение рабочей смены на 30 минут? Мы трудимся на электроизоляционном заводе. С февраля нам изменили время

прихода на смену и ухода домой. То есть приходите на предприятие мы должны за 15 минут до начала рабочей смены, а уходите – на 15 минут позже. Продолжительность рабочей смены у нас составляет 12 часов. С 7.30 до 19.30, и в этот промежуток, считаем мы, должно входить время обеда, посещение раздевалки и туалета. Просим разъяснить, правомерно ли увеличение рабочей смены на 30 минут?

Ответ: Согласно Трудовому кодексу РФ (далее ТК РФ) время начала и окончания работы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР), которые обязан соблюдать каждый работник. ПВТР на предприятии принимается с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Согласно статье 91 ТК РФ рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с ПВТР и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности. Как видим, рабочее время, начало и окончание которого определено ПВТР, работник не вправе использовать в каких-либо других целях, кроме исполнения трудовых обязанностей. Но кроме выполнения трудовой функции за работником остается право на перерыв для отдыха и питания. Там, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность для отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи, устанавливаются ПВТР. В соответствии с нормами трудового права в рабочее время включаются периоды выполнения подготовительно заключительных, основных мероприятий (получение наряда, получение и надлежащая подготовка материалов и инструмента, изучение технической документации, подготовка и уборка рабочих мест, сдача изготовленной работником продукции). В течение рабочего времени законодатель предусмотрел возможность специальных перерывов, также входящих в рабочее время и подлежащих оплате (например, для отдыха и обогрева, для кормления ребенка и др.), виды таких работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливается ПВТР. Время, которое тратит работник на то, чтобы добраться до рабочего места, а также время на переодевание и умывание перед началом и после окончания работы (если эти действия не являются подготовкой рабочего места) ТК РФ не относит ни к рабочему времени, ни ко времени отдыха. Учитывая вышеизложенное, время, которое вы называете увеличением рабочей смены, по сути таковым не является и оплате не подлежит.

8. Вопрос: Работа в выходной – плюс к зарплате. Как оплачивается и предоставляется другой выходной день за работу в выходной или нерабочий праздничный день? У нас если отработывают восемь часов, оплачивается день и предоставляется неоплачиваемый отгул, если менее 8 часов – то вообще ничего не оплачивается и отгул не предоставляется.

Ответ: Выполнение работы в нерабочий праздничный день является разновидностью работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в связи с чем работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 149 Трудового кодекса РФ).

Правила оплаты труда в нерабочие праздничные дни установлены статьей 153 ТК РФ.

В соответствии с частью 1 указанной статьи работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (часть 2 статьи 153 ТК РФ).

Согласно части 3 статьи 153 ТК РФ по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Исходя из буквального прочтения статьи 153 ТК РФ, речь идет именно о дне отдыха, а не о пропорциональном предоставлении времени отдыха за работу в выходной день. Действующее законодательство не предусматривает зависимости продолжительности отдыха от продолжительности работы в выходной или нерабочий праздничный день. Таким образом, вне зависимости от количества отработанных в выходной день часов работнику предоставляется полный день отдыха.

Оплата выходного дня в одинарном размере означает, что работнику, получающему оклад, сверх оклада выплачивается одинарная дневная ставка. Заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

В отношении отдельных категорий работников порядок оплаты работы в нерабочие праздничные дни может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора. К таким категориям часть четвертая статьи 153 ТК РФ относит творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Кроме того, статья 290 ТК РФ устанавливает особенности оплаты труда в нерабочий праздничный день для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Для них предусмотрена компенсация только в денежной форме – не менее чем в двойном размере. Таким образом, Трудовой кодекс РФ не предоставляет им права на получение дополнительного дня отдыха взамен повышенной оплаты.

Особо следует отметить, что гарантии, установленные статьей 153 ТК РФ, распространяются на всех работников независимо от режима рабочего времени (пятидневная рабочая неделя, сменная работа и т.д.).

Законодатель установил компенсации не только за работу, но и за выполнение социально значимых функций в нерабочие праздничные дни. В частности, в случае сдачи крови и ее компонентов в нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха (часть 3 статьи 186 ТК РФ). При этом работодатель сохраняет за работником его средний заработок, как за день сдачи, так и за предоставленные в связи с этим дни отдыха (часть 5 статьи 186 ТК РФ).

9. Вопрос: Работаю сутки через сутки с напарником уже два года. Законен ли такой график?

Ответ: Продолжительность междуменного отдыха должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день, т.е. после 24 часов работы работнику должен быть предоставлен отдых не менее 48 часов. Таким образом, установление графика работы «сутки через сутки» неправомерно.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ).

Сверхурочная работа - это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ч. 1 ст. 99 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ч. 6 ст. 99 ТК РФ).

Работа в течение двух смен подряд запрещается (ч. 5 ст. 103 ТК РФ).

Продолжительность междуменного отдыха должна быть (вместе с временем обеденного перерыва) не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (п. 11 Постановления СНК от 24.09.1929 «О рабочем времени и времени отдыха в предприятиях и учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю»).

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ч. 1 ст. 108 ТК РФ).

Вопрос: На работе обсуждали с коллегами планы на майские праздники. Руководитель отдела обмолвился, что в связи с окончанием срока работы над проектом выходные нам не положены. Вправе ли работодатель привлекать нас к работе в праздничные дни?

Ответ: В соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации, работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением предусмотренных законом случаев.

При необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия. Вы вправе отказаться от выхода на работу в праздничный день. В таком случае работодатель будет не вправе привлечь вас к дисциплинарной ответственности.

Привлечение Вас к работе в выходные и праздники при отсутствии такой необходимости, даже при наличии Вашего письменного согласия, требует учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если таковой создан.

Без Вашего согласия к работе в выходные и праздники работодатель может привлечь в чрезвычайных ситуациях, в частности для:

- предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии, эпизоотии и пр.), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрен особый порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни для отдельных категорий работников.

К таким работникам относятся:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- опекуны детей в возрасте до пяти лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- попечители несовершеннолетних в отдельных случаях.

Для вышеуказанных категорий работников привлечение к работе в выходные и праздники допускается только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Привлекая к работе таких работников в выходной или праздник, работодатель должен ознакомить их под подпись с правом отказаться от данной работы.

ВСЁ ОБ ОТПУСКАХ

В соответствии со ст. 107 ТК РФ отпуск является одним из видов времени отдыха. Отпуск - это предоставляемое работнику ежегодное время отдыха, оплачиваемое работодателем, у которого трудится работник. В течение данного периода времени работник свободен от исполнения трудовых обязанностей.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных конституционных прав граждан. Оно гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору (ч. 5 ст. 37 Конституции РФ, абз. 6 ч. 1 ст. 21 ТК РФ).

Право на отпуск возникает у работника независимо от типа работодателя (юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, физическое лицо), степени занятости работника (полное или неполное рабочее время), места выполнения трудовых обязанностей (по месту нахождения работодателя или на дому), формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора и иных обстоятельств.

Следует помнить, что отпуск не предоставляется лицу, которое выполняет работу на основании гражданско-правового договора (абз. 4 ч. 8 ст. 11 ТК РФ).

На время отпуска за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок (ст. 114 ТК РФ).

Уволить по инициативе работодателя работника, находящегося в отпуске, нельзя (кроме случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). Работник во время нахождения в отпуске может подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор.

Возникновение права на ежегодный оплачиваемый отпуск

В соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, по их заявлению работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск авансом в удобное для них время, в том числе и до истечения шести месяцев непрерывной работы (ч. 3 ст. 122, ч. 4 ст. 123 ТК РФ).

По заявлению работника работодатель обязан предоставить отпуск в удобное время следующим категориям граждан:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ч. 3 ст. 122, ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ч. 3 ст. 122, ст. 267 ТК РФ);
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам

независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);

- работникам, отозванным из ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- лицам, работающим по совместительству одновременно с ежегодным отпуском по основному месту работы (ч. 1 ст. 286 ТК РФ);
- родителям (опекунам, попечителям), для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности, если организация-работодатель находится в районе Крайнего Севера или приравненной к нему местности (ст. 322 ТК РФ);
- почетным донорам России (п. 1 ч. 1 ст. 23 Закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ);
- Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы (ч. 2 ст. 6 Закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ);
- Героям Советского Союза, Героям России, полным кавалерам ордена Славы (п. 3 ст. 8 Закона от 15.01.1993 № 4301-1);
- женам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих (п. 11 ст. 11 Закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ);
- отдельным лицам, участвовавшим в военных действиях или пострадавшим от них (пп. 17 п. 1 ст. 14, пп. 13 п. 1 ст. 15, пп. 11 п. 1, пп. 4 п. 2 ст. 16, пп. 9 ч. 1 ст. 17, пп. 9 п. 1 ст. 18, пп. 10 п. 1 ст. 19 Закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ);

Указанный перечень лиц не является исчерпывающим. Категории лиц, имеющих право на отпуск в удобное для них время, также могут быть установлены иными законодательными актами РФ и локальными нормативными актами организации.

Работодатель обязан предоставить указанной категории работников отпуск в удобное для них время, даже если он уже был запланирован в графике отпусков на другое время.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков), установленной у данного работодателя (ч. 4 ст. 122, ч. 1, 2 ст. 123 ТК РФ).

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Зачем нужен график отпусков?

Согласно ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Так например, по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

В соответствии со ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Периоды, которые включаются в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск

Согласно ч. 1 ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Продолжительность рабочего дня и рабочей недели при исчислении стажа работы, дающего право на основной ежегодный оплачиваемый от-

пуск, значения не имеет. Лица, работающие в режиме неполного рабочего времени, имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск на тех же условиях, что и выполняющие аналогичную работу с нормальной продолжительностью рабочего времени.

Стоит отметить, что время нахождения в отпуске по беременности и родам включается в стаж работы, дающий право на предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска (п. 4 ст. 5 Конвенции МОТ N 132, ст. 121 ТК РФ).

Если работник, находясь в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени, этот период также включается в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч. 1 ст. 121 ТК РФ). Для использования такого отпуска работнику необходимо прервать отпуск по уходу за ребенком, поскольку одновременное нахождение в двух отпусках, предоставляемых по разным основаниям, Трудовым кодексом РФ не предусмотрено (абз. 2 п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). После окончания ежегодного основного оплачиваемого отпуска работник может возобновить отпуск по уходу за ребенком (Письма Роструда от 15.10.2012 N ПГ/8139-6-1, ФСС РФ от 14.07.2014 N 17-03-14/06-7836).

Периоды, которые не включаются в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск

В соответствии с ч. 2 ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста (если работник в период такого отпуска не работает на условиях неполного рабочего времени).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ч. 1 ст. 115 ТК РФ).

Если в трудовой договор включено условие об отпуске менее 28 календарных дней, то оно является недействительным. В соответствии с ч. 2 ст. 9 ТК РФ трудовые договоры не могут содержать условий, ухудшающих права и гарантии работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, заключившим срочные трудовые договоры на срок менее двух месяцев (ст. 291 ТК РФ) или на выполнение сезонных работ (ст. 295 ТК РФ), гарантируется предоставление отпуска в размере двух рабочих дней за каждый месяц работы.

В соответствии с ч. 1 ст. 120 ТК РФ продолжительность ежегодного основного отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Если на период отпуска приходятся нерабочие праздничные дни, то они не включаются в число календарных дней отпуска (ч. 1 ст. 120 ТК РФ).

При предоставлении отпуска в календарных днях выходные включаются

в число дней отпуска. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на отпускной период, в числе дней отпуска не учитываются и не оплачиваются (ст. 120 ТК РФ). При этом не имеет значения, на какой день отпуска - первый или последующий - выпадет нерабочий праздничный день.

Согласно ст. 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск

Ежегодные основные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых превышает 28 календарных дней, называются удлиненными основными отпусками (ч. 2 ст. 115 ТК РФ). Такие отпуска предоставляются, например:

- 1) работникам моложе 18 лет - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);
- 2) инвалидам - не менее 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ);
- 3) педагогическим работникам - продолжительностью, установленной Правительством РФ (ст. 334 ТК РФ и п. 3 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ);
- 4) лицам, занятым на работах с химическим оружием, - 56 и 49 календарных дней (в зависимости от группы работ с химическим оружием) в соответствии с ч. 2, 3 ст. 1, ст. 5 Федерального закона от 07.11.2000 N 136-ФЗ.

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника (абз. 2 ч. 1 ст. 124 ТК РФ);
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы (абз. 3 ч. 1 ст. 124 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (абз. 4 ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации (индивидуального предпринимателя), с согласия работника отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год, но в этом случае отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Это следует из ч. 3 ст. 124 ТК РФ.

Кроме того, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление его работникам в воз-

расте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 4 ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях если:

- 1) работник заболел в период указанного отпуска (абз. 2 ч. 1 ст. 124 ТК РФ). Тогда период временной нетрудоспособности оплачивается в общеустановленном порядке (Письмо ФСС РФ от 05.06.2007 N 02-13/07-4830);
- 2) работник во время отпуска исполнял государственные обязанности, для которых предусмотрено освобождение от работы (абз. 3 ч. 1 ст. 124 ТК РФ). Например: участие в судебном заседании в качестве присяжного заседателя; направление на военные сборы.
- 3) продление предусмотрено трудовым законодательством или локальными нормативными актами (абз. 4 ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

В указанных случаях срок отпуска автоматически продлевается на соответствующее количество дней, причем работник обязан немедленно уведомить об этом работодателя (п. 18 Правил об очередных и дополнительных отпусках (утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169)). Если работник в связи с соответствующими обстоятельствами хотел бы перенести отпуск на другой срок, он обязан согласовать эти сроки с работодателем.

В случае болезни работника, находящегося в отпуске с последующим увольнением, за время болезни в период отпуска с последующим увольнением работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, однако отпуск на число дней болезни не продляется (Письмо Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1).

Отзыв работника из ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Отзыв из ежегодного основного оплачиваемого отпуска допускается только с согласия работника, причем неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ч. 2 ст. 125 ТК РФ, п. 37 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). Перечень обстоятельств, при которых допускается отзыв из отпуска, законодательно не установлен, работодатель вправе определить их самостоятельно.

Часть 3 ст. 125 ТК РФ устанавливает запрет на отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работников, относящихся к указанным категориям, нельзя отозвать из отпуска даже при наличии их согласия.

Оплата отпуска

В соответствии с ч. 9 ст. 136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. В то же время в названной статье не определено, какие дни учитываются при расчете - календарные или рабочие. Роструд в Письме от 30.07.2014 N 1693-6-1 указал, что срок для оплаты отпускных исчисляется в календарных днях.

По мнению Роструда, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата отпуска производится накануне этого дня или в более ранний срок (Письмо Роструда от 30.07.2014 N 1693-6-1).

На время ежегодного отпуска за работником сохраняется средний заработок. Это следует из ст. 114 ТК РФ. Чтобы рассчитать средний заработок, необходимо средний дневной заработок работника умножить на количество дней ежегодного основного оплачиваемого отпуска (абз. 4 п. 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (далее - Положение)).

Средний дневной заработок определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы работника за расчетный период на 12 и на 29,3 (ч. 4 ст. 139 ТК РФ, п. 10 Положения). Указанные числа имеют следующие значения:

- 12 - количество календарных месяцев расчетного периода, предшествующего месяцу, в котором работник планирует взять отпуск (ч. 3, 4 ст. 139 ТК РФ, п. 4 Положения). Календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца (в феврале - по 28-е (29-е) число) включительно (ч. 3 ст. 139 ТК РФ);
- 29,3 - среднемесячное число календарных дней.

Иной порядок расчета среднего дневного заработка установлен для работников, которым ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в рабочих днях. К ним относятся, в частности, лица, заключившие трудовые договоры на срок до двух месяцев либо для выполнения сезонных работ (ст. ст. 291, 295, ч. 5 ст. 139 ТК РФ).

В этом случае нужно сумму фактически начисленной зарплаты разделить на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели (ч. 5 ст. 139 ТК РФ, п. 11 Положения).

Замена отпуска денежной компенсацией

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ч. 1 ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий год денежной компенсацией могут быть заменены лишь часть каждого такого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Работник также может попросить заменить ему денежной компенсацией любое количество дней из части каждого отпуска, превышающей 28 календарных дней (ч. 2 ст. 126 ТК РФ).

Согласно ч. 3 ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет.

Кроме того, нельзя заменить денежной компенсацией ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Исключением являются выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также за часть ежегодного дополнительного оплачиваемого

отпуска, превышающую его минимальную продолжительность - семь календарных дней (ч. 3 ст. 126 и ч. 2, 4 ст. 117 ТК РФ).

Не подлежит компенсации неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работнику на основании п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1 в связи с тем, что работник подвергся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, поскольку указанный Закон не предусматривает возможность такой компенсации (абз. 7 Письма Минтруда России от 26.03.2014 N 13-7/В-234).

Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Наряду с ежегодным основным оплачиваемым отпуском работнику может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Согласно ч. 1 ст. 116 ТК РФ работодатель обязан предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в частности, следующим лицам:

- работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным 2, 3 или 4-й степени либо опасным, - не менее семи календарных дней. Это следует из ч. 1, 2 ст. 117 ТК РФ;
- работникам, труд которых связан с особым характером работы (ст. 118 ТК РФ);
- работникам с ненормированным рабочим днем - не менее трех календарных дней (ч. 1 ст. 119 ТК РФ);

- работникам, работающим в районах Крайнего Севера (в том числе по совместительству), - 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, которые приравнены к районам Крайнего Севера (в том числе по совместительству), - 16 календарных дней (ч. 1 ст. 321 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются и иным лицам в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами (ч. 1 ст. 116 ТК РФ). Например, такие отпуска предоставляются:

- спортсменам и тренерам - не менее четырех календарных дней (ч. 2 ст. 348.10 ТК РФ);
- муниципальным служащим - не более 10 календарных дней за выслугу лет и три календарных дня - за ненормированный служебный день, если он установлен (ч. 4, 5.1 ст. 21 Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ);
- гражданским служащим, в частности, за выслугу лет - продолжительностью, установленной ч. 5 ст. 46 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ;
- спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб и формирований, участвующим в работах по ликвидации чрезвычайных ситуаций, - не более 15 суток из расчета один день отпуска за 24 часа работ (п. 6 ст. 28 Федерального закона от 22.08.1995 N 151-ФЗ);
- сотрудникам таможенных органов - от 5 до 15 календарных дней (ст. 39 Федерального закона от 21.07.1997 N 114-ФЗ);
- гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, - 14 календарных дней (п. 15 ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 N 2-ФЗ);
- гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, - 14 календарных дней (п. п. 1, 2 ч. 1 ст. 13, п. 5 ч. 1 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1).

Работодатель, исходя из производственных и финансовых возможностей, вправе самостоятельно установить дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска работникам, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ч. 2 ст. 116 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления указанных дополнительных отпусков должны быть закреплены в коллективном договоре или локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения профсоюзной организации (при ее наличии) (ч. 2 ст. 116 ТК РФ).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодных оплачиваемых отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

Продолжительность дополнительного отпуска у работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск должен предоставляться всем работникам, условия труда на рабочих местах которых по ре-

зультатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным 2, 3 или 4-й степени либо опасным (ч. 1 ст. 117 ТК РФ).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда составляет семь календарных дней (ч. 2 ст. 117 ТК РФ).

Более продолжительный отпуск может быть установлен работнику на основании следующих документов:

- 1) отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч. 3 ст. 117 ТК РФ);
- 2) локального нормативного акта (ч. 3 ст. 219 ТК РФ);
- 3) Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22; далее - Список), если профессия или должность работника указана в Списке. Названный Список и Инструкция о порядке его применения (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 N 273/П-20; далее - Инструкция) действуют в силу ч. 1 ст. 423 ТК РФ.

Условие о предоставлении работнику ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда должно быть отражено в трудовом договоре (абз. 7 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Если профессия или должность работника, который имеет право на компенсацию, включена в Список и указанная в нем продолжительность отпуска больше семи календарных дней, то при определении размера компенсации необходимо руководствоваться именно Списком (Решение Верховного Суда РФ от 14.01.2013 N АКПИ12-1570).

За работником сохраняется право на дополнительный отпуск, установленный по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014, т.е. до даты вступления в действие Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ (далее - Закон N 426-ФЗ), который вместо аттестации ввел специальную оценку условий труда.

Руководствуясь ч. 4 ст. 27 Закона N 426-ФЗ, работодатель может не проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, в отношении которых до 01.01.2014 была проведена аттестация по условиям труда, если со дня ее завершения не прошло пяти лет. Исключения составляют случаи, указанные в ч. 1 ст. 17 Закона N 426-ФЗ.

Работникам (рабочим, инженерно-техническому персоналу и служащим), отработавшим на работах с вредными условиями труда не менее 11 месяцев, отпуск предоставляется в полном объеме (абз. 2 п. 8 Инструкции).

Если ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работнику авансом, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику пропорционально отработанному им в соответствующих условиях времени (Письмо Роструда от 18.03.2008 N 657-6-0). При этом количество календарных дней дополнительного отпуска округляется в пользу работника (Письмо Минтруда России от 18.10.2016 N 14-2/В-1045).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

Стаж работы, который дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

В стаж работы, который дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в таких условиях время (ч. 3 ст. 121 ТК РФ).

Для исчисления стажа работы, дающего право на указанный отпуск, необходимо:

1. Посчитать количество дней, в которые работник фактически отработал во вредных условиях труда независимо от того, на полную или неполную ставку он занят. Дни учитываются, даже если занятость менее 0,5 ставки (Решение Верховного Суда РФ от 26.01.2017 N АКПИ16-1035).

2. Определить количество полных месяцев работы во вредных или опасных условиях труда.

Для расчета количества полных месяцев работы во вредных условиях труда необходимо суммарное количество дней такой работы в течение года разделить на среднемесячное количество рабочих дней. Если остаток составляет менее половины среднемесячного количества рабочих дней, он исключается из подсчета, если половину и более - округляется до полного месяца. Данные выводы следуют из п. 10 Инструкции, Письма Минтруда России от 18.10.2016 N 14-2/В-1045.

Представляется, что количество полных месяцев работы в опасных условиях труда рассчитывается в том же порядке.

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность этого отпуска устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней (ч. 1 ст. 119 ТК РФ).

Право на получение указанного отпуска возникает у работника при условии, что он работает в режиме ненормированного рабочего дня и занимаемая им должность включена в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (Письмо Роструда от 24.05.2012 N ПГ/3841-6-1). Данный перечень устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ст. 101 ТК РФ).

Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях установлены Постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 N 884. Порядок и условия предоставления указанного отпуска в государственных учреждениях субъекта РФ регулируются нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта РФ, а в муниципальных учреждениях - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (ч. 2 ст. 119 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск установленной про-

должительности предоставляется работникам независимо от того, сколько раз они привлекались к работе в условиях ненормированного рабочего дня в течение рабочего года (Письмо Роструда от 24.05.2012 N ПГ/3841-6-1).

Незаконные действия работодателя в принуждении выхода в неоплачиваемый отпуск.

Трудовым кодексом не предусмотрена ситуация, когда работодатель может направить работника в неоплачиваемый отпуск, отсюда следует что это незаконно. Работник не обязан писать заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, а работодатель не вправе требовать этого. В данной ситуации работник должен продолжать выходить на работу согласно правилам внутреннего трудового распорядка и условий трудового договора и работодатель обязан будет оплатить это время. Если будет издан приказ о простое, то и это время работодатель должен будет компенсировать.

Как действовать в данном случае, в какие органы обратиться?

На практике принуждение работодателем работника выйти в отпуск без сохранения заработной платы, связано с отсутствием работы. В случае если работник не согласен с работодателем и отказывается выходить в отпуск без сохранения заработной платы образуется простой.

Простой – это временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ст. 72_2 Трудового кодекса РФ, далее – ТК РФ).

1. Работник может быть не согласен с тем, что работы для него нет, т.е. оспаривать сам факт наличия причин экономического, технического, технологического или организационного характера, влекущих временную приостановку работы.

В этом случае работник вправе подать жалобу в инспекцию труда или прокуратуру, или обратиться в суд с иском о признании приказа о направлении его в простой незаконным, обязанности работодателя допустить его к работе, взыскании разницы в оплате времени простоя до полного среднего заработка на основании ст. 234 ТК РФ, предусматривающей обязанность работодателя возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Следует иметь в виду, что при обращении в инспекцию труда и / или прокуратуру, скорее всего, эти органы посчитают, что имеет место спорная ситуация, окончательно разрешить которую сможет только суд и также порекомендуют вам обратиться в суд с иском.

Что может быть фактическим основанием иска? – Нужно смотреть по ситуации. Можно выявить объем работ ваших коллег, не находящихся в простое, сравнить свою ситуацию с теми, кто также не работает и т.д. Это может быть непросто, но совет здесь может быть один: запасайтесь доказательствами неправомерности отправления вас в простой заранее, до суда. В зависимости от ситуации можно ссылаться и на то, что вас отправили в простой по какую-то фиксированную дату: с этим тоже можно спорить, приводя довод о том, что в любое время могут появиться новые договоры с поставщиками и клиентами или завершиться начатые переговоры и т.п., То есть что фактически невозможно предусмотреть заранее, до какого момента продлится простой.

Оценив ситуацию, а лучше получив консультацию специалиста, взвесив все риски, вы можете обращаться в суд.

Как изменился дополнительный отпуск муниципальных служащих?

Законодательным собранием Пермского края 24 ноября 2016 года приняты изменения в Закон Пермского края от 04.05.2008 № 228-ПК «О муниципальной службе в Пермском крае», в том числе следующие изменения продолжительности дополнительных оплачиваемых отпусков муниципальным служащим:

- 1) при стаже муниципальной службы от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;
- 2) при стаже муниципальной службы от 5 до 10 лет — 5 календарных дней;
- 3) при стаже муниципальной службы от 10 до 15 лет - 7 календарных дней;
- 4) при стаже муниципальной службы 15 лет и более - 10 календарных дней.

В связи с этим, просим разъяснить распространяются ли изменения в вышеуказанный закон в отношении муниципальных служащих, стаж работы которых уже превышает 15 лет (п.5 статьи 14)

Указанные изменения продолжительности дополнительных оплачиваемых отпусков, внесенные Законом Пермского края от 02.12.2016 N 21-ПК в части 4 - 6 статьи 14 Закона Пермского края от 04.05.2008 N 228-ПК «О муниципальной службе в Пермском крае», вступают в силу по истечении шестидесяти дней после дня официального опубликования (опубликован - 05.12.2016).

Согласно части 2 статьи 4 Закона Пермского края от 02.12.2016 N 21-ПК, для муниципальных служащих, имеющих на день вступления в силу указанного Закона, неиспользованные ежегодные оплачиваемые отпуска или части этих отпусков, сохраняется право на их использование, а также сохраняется право на выплату денежной компенсации за неиспользованные ежегодные оплачиваемые отпуска или части этих отпусков.

В соответствии с требованиями статьи 14 Закона Пермского края от 04.05.2008 N 228-ПК (в редакции от 02.12.2016) продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых муниципальным служащим, замещающим должности муниципальной службы на день вступления в силу Закона Пермского края от 02.12.2016 N 21-ПК, исчисляется, начиная с их нового служебного года.

10. Вопрос: Работнику был предоставлен отпуск с 27 мая по 27 июня 2016 года с последующим увольнением. 27 июня работник заболел. Обязан ли работодатель выплатить пособие по временной нетрудоспособности, учитывая то, что с последнего дня работы, то есть дня перед первым днем отпуска, прошло 30 дней?

Ответ: Да, обязан. При предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением днем прекращения трудового договора (днем увольнения) считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ). Поэтому днем прекращения трудовых отношений и началом отсчёта 30-дневного срока, когда работодатель обязан оплатить больничный уволенного работника, является последний день отпуска работника. В данном случае это 27 июня 2016 года. Поскольку работник заболел в последний день отпуска, то есть в день, когда трудовой договор ещё действует, то пособие ему нужно выпла-

тить за все дни болезни, указанные в листке нетрудоспособности, с учётом страхового стажа (ч. 1 ст. 7 Федерального закона № 255-ФЗ).

Вопрос: Сотрудница находится в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет, работает неполный рабочий день. С 09.06.2016 по 13.06.2016 она уезжает в командировку в другой город. Получается, что она задействована весь рабочий день. Как быть с выплатой пособия?

Ответ: На основании ч. 1 ст. 11.1 Федерального закона от 12.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее — Закон № 255-ФЗ) матери либо отцы, другие родственники, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком, подлежащие обязательному социальному страхованию и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, имеют право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком.

В ч. 2 ст. 11.1 Закона № 255-ФЗ предусмотрено, что право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется в случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому, а также в случае продолжения обучения.

Работа на условиях неполного рабочего времени предусмотрена ч. 1 ст. 93 Трудового кодекса РФ, согласно которой по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Трудовым кодексом РФ, а также Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749, не устанавливается ограничений по направлению в служебные командировки работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет и работающих на условиях неполного рабочего времени.

Таким образом, работник, фактически осуществляющий уход за ребенком, находящийся в отпуске по уходу за ребенком и приступивший к работе на условиях неполного рабочего дня согласно приказу работодателя, имеет право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком в полном объеме.

11. Вопрос: Сотрудник организации находится в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени и получает ежемесячное пособие по уходу за ребенком. Имеет ли он право на получение пособия по временной нетрудоспособности в случае своей болезни?

Ответ: Абзацем 3 ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Частью 5 статьи 13 Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее — Закон № 255-ФЗ) предусмотрено, что для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности застрахованное лицо представляет выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности. Порядок выдачи листков нетрудоспособности утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 г. № 624н (далее — Порядок № 624н).

Пунктом 23 Порядка № 624н определено, что при временной нетрудо-

способности лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, работающих на условиях неполного рабочего времени или на дому, листок нетрудоспособности выдается на общих основаниях.

Поскольку страховой случай наступил в период отпуска по уходу за ребенком и работы на условиях неполного рабочего времени, сотрудник имеет право на выдачу ему листка нетрудоспособности и соответственно право на получение пособия по временной нетрудоспособности.

12. Вопрос: Женщина с 15.06.2014 по 03.04.2016 находилась в отпуске по уходу за ребенком. Медицинской организацией ей был выдан листок нетрудоспособности с 14.03.2016 г. по 18.03.2016 г. Подлежит ли он оплате?

Ответ: Согласно п.1 ч.1 ст.9 Закона № 255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности не назначается застрахованному лицу за период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением случаев утраты трудоспособности работником вследствие заболевания или травмы в период ежегодного оплачиваемого отпуска.

В соответствии с п. 22 Порядка выдачи медицинскими организациями листков нетрудоспособности, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.06.2011г. № 624н, при наступлении временной нетрудоспособности в период отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет листок нетрудоспособности выдается со дня окончания указанных отпусков в случае продолжающейся временной нетрудоспособности.

Поскольку листок нетрудоспособности выдан женщине за период, когда отпуск по уходу за ребенком еще не закончился, следовательно, листок нетрудоспособности выдан с нарушением и оплате не подлежит.

13. Вопрос: Сотрудница находится в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет. Вышла на работу на неполный рабочий день. Ребенок заболел – оплачивается ли в этом случае больничный лист?

Ответ: В соответствии со ст. 256 Трудового кодекса РФ работница по заявлению во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

В ст. 93 ТК РФ указано, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Согласно ст. 183 ТК РФ при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

В соответствии с ч. 5 ст. 13 Закона № 255-ФЗ для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам застрахованное лицо представляет листок нетрудоспособности, выданный медицинской организацией в установленном порядке.

Выдача листков нетрудоспособности регламентируется Порядком выдачи листков нетрудоспособности, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 г. № 624н (далее - Порядок).

Согласно п. 40 Порядка листок нетрудоспособности не выдается по уходу за больным членом семьи в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, за исключением случаев выполнения работы в указанный период на условиях неполного рабочего времени или на дому.

В рассматриваемой ситуации работница работает в режиме неполного рабочего времени и это освобождение ей необходимо. Поэтому ей должен быть выдан листок нетрудоспособности по уходу за больным членом семьи, даже если она находится в отпуске по уходу за тем же ребенком. И она имеет право на получение пособия по временной нетрудоспособности в связи с уходом за больным ребенком.

14. Вопрос: Работодателем в приказе описан порядок предоставления отпусков: ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, а количество календарных дней отпуска в сумме всех частей не должно превышать 28 календарных дней за тот период, за который предоставляется отпуск, в текущем календарном году (сумма всех частей отпуска должна включать 20 рабочих и 8 выходных дней). Правоммерно ли отключение в скобках о 20 рабочих и 8 выходных днях?

Ответ: Согласно статье 115 Трудового кодекса Российской Федерации «Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней».

Трудовой кодекс РФ устанавливает единый порядок исчисления продолжительности, как ежегодного основного, так и дополнительных оплачиваемых отпусков работников (ст. 120 ТК РФ).

Все предоставляемые работникам ежегодные оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях и каким-либо максимальным пределом не ограничиваются.

Исключение из общего правила об исчислении продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков в календарных днях установлено для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и сезонных работников. Таким работникам оплачиваемые отпуска предоставляются из расчета два рабочих дня за один месяц (ст. ст. 291, 295 ТК РФ). Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется путем суммирования ежегодного основного отпуска, в том числе удлиненного, и ежегодных дополнительных отпусков.

В число календарных дней отпуска, предоставляемого работнику, не включаются только приходящиеся на период отпуска нерабочие праздничные дни, предусмотренные ст. 112 ТК РФ.

Лица, занятые неполное рабочее время, получают ежегодный основной оплачиваемый отпуск той же продолжительности, что и выполняющие аналогичную работу с нормальной продолжительностью рабочего времени. У них будет различным лишь размер оплаты отпуска (ст. 93 ТК РФ).

Таким образом, в трудовом законодательстве отсутствуют нормы, уточняющие количество рабочих и выходных дней, входящих в ежегодный основной оплачиваемый отпуск. То есть, уточнение, содержащееся в приложении №1 к приказу «О составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков подразделений на 2013 год» не имеет под собой правовых оснований.

15. Вопрос: Положен ли дополнительный отпуск согласно справке об инвалидности?

Прошу пояснить следующее: с 2008 г. я являюсь инвалидом 3-й группы. По федеральному закону от 24.11.1995г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется отпуск не менее 30 календарных дней. В начале 2015 г. я устроился на работу в организацию, но не представил в то время при трудоустройстве в кадровую службу справку об инвалидности, а представил ее только в середине 2016 г. Отпуск за 2015 г. мне предоставлялся в количестве 28 дней.

В связи с этим у меня вопрос: положены ли мне за 2015 г. дополнительные 2 дня отпуска в настоящее время в 2016 г. и дополнительные дни к отпуску в дальнейшем?

Ответ: В силу ст. ст. 114 и 115 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Частью 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

В соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Таким образом, работодатель ежегодно должен предоставлять работнику, имеющему инвалидность, оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. При предоставлении оплачиваемого отпуска меньшей продолжительности ежегодный оплачиваемый отпуск не может считаться использованным полностью, а право работника на отпуск - полностью реализованным.

В рассматриваемой ситуации Вы не сообщили работодателю об инвалидности при приеме на работу. В то же время информирование работодателя об инвалидности - это право, а не обязанность работника.

В силу ч. 7 ст. 11 Федерального закона № 181-ФЗ отказ инвалида (или лица, представляющего его интересы) от индивидуальной программы реабилитации в целом или от реализации отдельных ее частей освобождает соответствующие органы государственной власти, органы местного самоуправления, а также организации независимо от организационно-правовых форм и форм собственности от ответственности за ее исполнение и не дает инвалиду права на получение компенсации в размере стоимости реабилитационных мероприятий, предоставляемых бесплатно.

Работодатель обязан выполнять рекомендации к труду, которые указаны в индивидуальной программе реабилитации инвалида. В том случае, если работник не считает необходимым сообщить о своей инвалидности, то и у работодателя не возникает обязательств по предоставлению ему соответствующих гарантий. Эта обязанность возникает лишь с момента представления работником документов, подтверждающих инвалидность.

В данном случае можно сделать вывод, что сокрытие от работодателя факта инвалидности при приеме на работу, не свидетельствует об отказе от удлиненного основного отпуска и программы реабилитации, если Вы наме-

рены были получить удлиненный основной отпуск за 2015г. и представили справку об инвалидности в 2016г. до начала отпуска.

При предоставлении работником справки об инвалидности, работодателю необходимо внести в трудовой договор с работником изменения в части продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска путем заключения дополнительного соглашения.

Дополнительное соглашение заключается, когда работодателю стало известно об обязанности предоставлять работнику ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней (дата предоставления справки, подтверждающей факт установления инвалидности). В тексте соглашения указывается дата, с которой у работника возникло право на предоставление указанного отпуска.

16. Вопрос: Работнику в течение двух лет не предоставлялся очередной отпуск. В текущем году работник просит предоставить ему одновременно 56 календарных дней отпуска за прошедшие года, а также 28 календарных дней за текущий год. Может ли организация предоставить отпуск продолжительностью сразу 84 календарных дня?

Ответ: Организация вправе предоставить работнику 56 календарных дней отпуска за два прошедших года, а также 28 календарных дней за текущий год, предоставив, таким образом, единый отпуск общей продолжительностью 84 календарных дня.

В соответствии с нормами, изложенными в ст. ст. 115 и 122 Трудового кодекса РФ, оплачиваемый отпуск организация обязана предоставлять своим работникам ежегодно и минимум на 28 календарных дней.

Согласно ч. 3 ст. 124 ТК РФ перенесение отпуска на следующий год допускается только в исключительных случаях. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. В ч. 4 ст. 124 ТК РФ содержится прямой запрет, в частности, на непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Обращаем внимание, что рассматриваемый случай является нарушением трудового законодательства.

В случае проверки трудовой инспекцией на организацию может быть наложен штраф согласно ч. 1 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

В соответствии с нормами ст. 127 ТК РФ компенсацию за неиспользованный отпуск в денежном выражении работник может получить только в случае увольнения.

Вместе с тем трудовое законодательство не содержит положений, в соответствии с которыми не использованные работником отпуска «сгорают». Работники, у которых очередной отпуск либо переносился, либо не был им предоставлен вовсе, имеют право на предоставление неиспользованных отпусков в рамках очередного года.

В Письме Роструда от 08.06.2007 N 1921-6 утверждается, что в случае если работники имеют неиспользованные ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды, то за ними сохраняется право на использование всех полагающихся ежегодных оплачиваемых отпусков. Ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды могут предоставляться либо в рамках графика отпусков на очередной календарный год, либо по соглашению между работником и работодателем.

Следовательно, если в силу различных обстоятельств работник не ис-

пользовал отпуска в предыдущие годы, это не лишает работника права использовать накопившиеся дни отпуска в текущем году, присоединив их к отпуску за текущий год.

В случае если предоставление работнику неиспользованных отпусков за предыдущие годы одновременно с очередным отпуском за текущий год не было отражено в графике отпусков, необходимо приказом по организации внести соответствующие изменения в график отпусков.

В рассматриваемом случае организация вправе предоставить работнику 56 календарных дней отпуска за два прошедших года, а также 28 календарных дней за текущий год, предоставив, таким образом, единый отпуск общей продолжительностью 84 календарных дня.

17. Вопрос: Мы с мужем работаем на одном предприятии. У нас ребенок инвалид. Имеет ли право каждый из нас воспользоваться правом на дополнительный оплачиваемый выходной день для ухода за ребенком-инвалидом?

Ответ: На основании ст. 262 Трудового кодекса РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Следовательно, эти четыре дня можно разделить по два дня на каждого работника либо предусмотреть иной порядок. Каждый дополнительный выходной день оплачивается в размере среднего заработка. При его расчете учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат (ст. 139 ТК РФ).

С 13 апреля 2014 года постановлением правительства РФ №1048 утверждены правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, в соответствии с которыми для предоставления данного отпуска работник пишет заявление на имя работодателя и прикладывает следующие документы:

а) справку, подтверждающую факт установления инвалидности, выданную бюро (главным бюро, федеральным бюро) медико-социальной экспертизы;

б) документы, подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида;

в) свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка либо документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом;

г) справку с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично, либо справку с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что от этого родителя (опекуна, попечителя) не поступало заявления о предоставлении ему в этом же календарном месяце дополнительных оплачиваемых выходных дней.

Представлять справку с места работы другого родителя не нужно в случае его смерти, признания его безвестно отсутствующим и в некоторых других случаях.

Выходной день для ухода за ребенком-инвалидом предоставляется на основании приказа работодателя.

Нужно учесть, что при наличии в семье двоих детей-инвалидов отпуск не удваивается.

На основании п.10 правил дополнительные оплачиваемые выходные дни, не использованные в календарном месяце, на другой календарный месяц не переносятся.

Четыре дополнительно оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за ребенком-инвалидом не предоставляются работающему родителю в период ежегодного оплачиваемого отпуска; отпуска без сохранения заработной платы; отпуска по уходу за ребенком.

С 24 июля 2015 года работодатель обязан учитывать пожелания работника при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет. При составлении графиков отпусков на следующий рабочий год обязательно нужно учесть пожелания работника. Если после составления графика работник решит поменять дату начала отпуска, то работодатель не вправе ему отказать.

18. Вопрос: Я студент магистратуры ПГГПУ заочной формы обучения. Параллельно с учебой, работаю в техникуме преподавателем. В магистратуре отучился уже 2 года, впереди только сдача Выпускной Квалификационной Работы (ВКР). Для ее написания нужен отпуск. Как мне сказали в деканате, нужно руководствоваться статьей 173 ТК РФ, « Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам.» Может быть еще какие ни будь законы есть?

Ответ: Работникам, совмещающим работу с обучением в вузах, и работникам, поступающим в эти образовательные учреждения, предоставляются следующие гарантии и компенсации, если работники получают высшее профессиональное образование впервые (ст. ст. 173, 177 ТК РФ).

Работникам, успешно обучающимся на заочной и очно-заочной формах обучения в вузах, имеющих государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы по месту работы (ч. 1 ст. 173 ТК РФ):

а) для прохождения промежуточной аттестации:

- на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней;

- на втором курсе - 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ в сокращенные сроки);

- на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней;

б) для прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом образовательной программы.

В соответствии с текстом ст. 177 ТК РФ, для получения учебного отпуска, сотрудник должен написать заявление и приложить к нему справку-вызов из образовательного учреждения.

На основании этих документов организация в которой Вы работаете, издает приказ о предоставлении Вам учебного отпуска.

После того, как сессия закончится, Вы должны представить справку-подтверждение. Это отрывная часть справки-вызова, подтверждающая, что Вы действительно находились на сессии в указанные даты.

Вопрос: Имеет ли право работодатель ответить отказом на заявление о неоплачиваемом отпуске по семейным обстоятельствам?

Ответ: В соответствии со статьёй 128 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работодатель может предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы при наличии у него причин семейного или иного уважительного характера.

Для его получения необходимо направить работодателю заявление с указанием такой причины.

Обратите внимание, что предоставление такого отпуска является правом работодателя, а не обязанностью. Является ли причина уважительной, работодатель решает самостоятельно. Длительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению работника и работодателя.

Таким образом, работодатель по общему правилу может отказать в предоставлении данного вида отпуска.

Обратите внимание, что законом предусмотрены случаи, когда работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в период, указанный в заявлении.

Так, отпуск сроком до 5 календарных дней может быть предоставлен любому работнику в случае рождения ребёнка, регистрации брака, либо смерти близкого родственника (ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

Работающим пенсионерам по старости (по возрасту), а также родителям и супругам военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших при исполнении служебных обязанностей либо вследствие заболевания, связанного с прохождением службы, может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск до 14 календарных дней в году (ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы может также предоставляться работающим инвалидам (до 60 календарных дней в год), отдельным категориям ветеранов боевых действий (до 35 дней), Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Славы (до 3 недель ежегодно).

Кроме того, действующим законодательством также предусмотрена обязанность работодателя по письменному заявлению предоставлять отпуск «без содержания» работникам, совмещающим работу с получением образования, что закреплено в статьях 173, 174 ТК РФ.

ОПЛАТА ТРУДА

19. Вопрос: Работаем в охранной организации. Нам не выплачивают зарплату, меня так и не трудоустроили.

Ответ: В силу ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Согласно ст. 56 ТК РФ трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Согласно ст. 67 ТК РФ Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Если выплата заработной платы задержана на срок более 15 дней, то в любой день после этого работник может воспользоваться правом, предусмотренным ч. 2 ст. 142 Трудового кодекса (ТК) РФ, и приостановить работу до момента ее выплаты. Об этом он должен письменно известить работодателя. В период приостановления работы работник вправе отсутствовать на рабочем месте.

В то же время работники таких организаций, права которых на своевременную и полную выплату заработной платы нарушены, могут обратиться в комиссию по трудовым спорам, в суд либо в органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Работник имеет право на сохранение среднего заработка за все время задержки выплаты заработной платы, включая период приостановления работы. Кроме того, в соответствии со ст. 236 ТК РФ работнику должны быть выплачены проценты за задержку заработной платы.

Лица, допустившие нарушение трудового законодательства, в том числе задержку выплаты заработной платы, могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии с ч. 1 ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях (КоАП) РФ.

Если виновное лицо привлекается повторно за аналогичное нарушение, то ответственность наступает по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ. Наказание по данной норме предусматривает штраф от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификацию.

Уголовное законодательство предусматривает ответственность за невыплату заработной платы. В случае частичной невыплаты свыше трех месяцев заработной платы руководителям предприятий грозит ч. 1 ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ, санкцией которой предусмотрено наказание в виде лишения свободы сроком на один год.

20. Вопрос: Работник работает на полторы ставки, идет доплата за МРОТ на ставку. Нам интересно на пол ставки должна ли идти доплата? Законно или нет? Работодатель утверждает, что на пол ставки не правильно начислять доплаты.

Ответ: Согласно ч. 3 ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

Совместительством является выполнение сотрудником по трудовому договору другой регулярной оплачиваемой работы в свободное от основной работы время. Причем совместительство может быть как внутренним (работа по иной должности у работодателя по основному месту работы), так и внешним (работа у иного работодателя) (ст. 282 ТК РФ).

В настоящее время минимальный размер оплаты труда – 7500 рублей, а с 01.07.2017 размер МРОТ составит 7800 рублей (ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ). Также не стоит забывать, что в Пермском крае применяется уральский районный коэффициент, составляющий 15% (1125 руб.). Таким образом, на данный момент минимальная выплата по трудовому договору равняется 8625 руб.

Применительно к рассматриваемой ситуации, фактическая заработная плата, включающая надбавки, компенсационные и (или) стимулирующие выплаты, при работе на 1,5 ставки с учетом совместительства сопоставляется с полуторным МРОТ.

Следовательно, если оплата труда осуществляется в рамках совмещения профессий и должностей, с учетом компенсационных выплат за увеличение объема работы, установленного по соглашению сторон, заработная плата работника будет составлять не менее предусмотренного МРОТ + уральский районный коэффициент (к примеру, 8625 руб.). Работа с учетом совместительства (1 ставка + 0,5 ставки) должна оплачиваться в размере не менее 12.937,5 руб.

21. Вопрос: Мне как врачу психиатру-наркологу согласно постановлению правительства ПК №1190-н за вредные условия труда положено 16 процентов доплаты. Кроме этого должность по СОУТ отнесена к группе 3.2, то есть еще положено 7 процентов вредности. Хотелось бы уточнить: 7 процентов прибавляются к 16 или должны входить в эти 16 процентов?

Ответ: В соответствии с ст. 147 Трудового кодекса РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

В пункте 3.2.6. Соглашения о взаимодействии между Министерством здравоохранения Пермского края и Пермской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников учреждений здравоохранения Пермского края на 2016-2017 годы (с изменениями от 11 июля 2016 года) рекомендуется при определении размера повышения оплаты труда медицинским работникам, которым по результатам специальной оценки условий труда установлен класс вредности 3.2. и более, предусматривать более высокий размер повышения, чем установленный положением (на основании следующих документов: приложение № 2 к положению об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Пермского края, утвержденному постановлением Правительства Пермского края «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Пермского края и о признании утратившим силу отдельных постановлений Правительства Пермского края» от 31.12.2015 г. № 1190-п).

Необходимо учитывать пункт 3.2.2. указанного Соглашения, где указано, что заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых

(должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Таким образом, у врача психиатра оплата труда повышается в обязательном порядке на 16 процентов, но может повышаться и до 23 процентов при наличии финансовых средств в учреждении.

22. Вопрос: Как оплачивается труд совместителя? Какая минимальная заработная плата установлена для совместителей?

Ответ: В соответствии со статьей 60.1 Трудового кодекса РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Оплата труда совместителей в соответствии с ч. 1 ст. 285 ТК РФ производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Согласно статье 287 Трудового кодекса РФ гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме, за исключением гарантий и компенсаций лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, которые предоставляются работникам только по основному месту работы.

В соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса РФ в Пермском крае «Соглашением о минимальной заработной плате в Пермском крае на 2014-2016 годы» установлен размер минимальной заработной платы не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Пермского края, что составляет 10251 руб.

Размер минимальной заработной платы в Пермском крае установлен как для совместителей, так и для других категорий работников.

Месячная заработная плата работника, не может быть ниже размера, величины прожиточного минимума трудоспособного населения Пермского края, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Например, при установлении заработной платы в размере минимальной заработной платы совместителю, работающему по четыре часа ежедневно и 20 часов в неделю, следует выплатить не менее половины размера минимальной заработной платы.

Следует отметить, что совместители являются такими же работниками данной организации, как и основные работники, и на них распространяются все положения, связанные с оплатой труда, предоставлением льгот и компенсаций, действующие в отношении основных работников. При установлении размеров заработной платы какая-либо дискриминация запрещается.

23. Вопрос: Кризис не повод для снижения зарплаты. На каком основании можно снизить зарплату? Можно ли снижать работникам зарплату в связи с кризисом?

Ответ: Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, в том числе и размер заработной платы, допускается в случае, когда они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ч. 1 ст. 74 ТК РФ). К таким причинам могут быть отнесены, например, изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства (п. 21 постановления пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

О своем намерении изменить зарплату работодатель обязан сообщить работнику в письменной форме не позднее, чем за два месяца до введения этого изменения (ч. 2 ст. 74 ТК РФ). Вместе с тем работодатель не имеет права снизить размер заработной платы и платить ниже установленного минимума при выработке нормы рабочего времени, составляющей 40 часов в неделю. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) с 1 января 2015 года установлен в размере 5965 рублей, а для некоторых категорий работников Пермского края Соглашением «О минимальной заработной плате в Пермском крае на 2014-2016 годы» от 27 декабря 2013 года N СЭД-01-108-169 установлена минимальная заработная плата в размере прожиточного минимума, составляющего 8730 рублей.

Если по итогам оценки условия труда на рабочем месте признаны вредными и/или опасными, то норма составит не более 36 часов в неделю, но оплата должна производиться как за 40-часовую рабочую неделю.

24. Вопрос: Выплачивается ли пособие по временной нетрудоспособности за период простоя?

Ответ: Согласно п. 5 ч. 1 статьи 9 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» пособие по временной нетрудоспособности не назначается и не выплачивается за период простоя, за исключением случаев, когда временная нетрудоспособность наступила до периода простоя и продолжалась в период простоя. В этом случае пособие по временной нетрудоспособности за период простоя выплачивается в том же размере, в каком сохраняется за это время заработная плата, но не выше размера пособия по временной нетрудоспособности, которое застрахованное лицо получало бы по общим правилам.

Если нетрудоспособность наступила непосредственно в период простоя, пособие по временной нетрудоспособности не выплачивается.

В том случае, если нетрудоспособность сотрудника продолжается и после простоя, пособие за период болезни после окончания простоя назначается и выплачивается в установленном порядке.

25. Вопрос: У нас в организации ввели режим неполного рабочего дня. Как в данной ситуации оплачивается больничный лист? Директор говорит, что будет оплачивать больничный не полностью, а пропорционально продолжительности рабочего времени.

Ответ: В соответствии частью 1 статьи 14 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее - Закон № 255-ФЗ) пособия по временной нетрудоспособности исчисляются

исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в том числе за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей). Средний заработок за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей) не учитывается в случаях, если в соответствии с частью 2 статьи 13 Закона № 255-ФЗ пособия по временной нетрудоспособности назначаются и выплачиваются застрахованному лицу по всем местам работы (службы, иной деятельности) исходя из среднего заработка за время работы (службы, иной деятельности) у страхователя, назначающего и выплачивающего пособия. В случае, если в двух календарных годах, непосредственно предшествующих году наступления указанных страховых случаев, либо в одном из указанных годов застрахованное лицо находилось в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребенком, соответствующие календарные годы (календарный год) по заявлению застрахованного лица могут быть заменены в целях расчета среднего заработка предшествующими календарными годами (календарным годом) при условии, что это приведет к увеличению размера пособия.

Согласно части 1.1 статьи 14 Закона № 255-ФЗ в случае, если застрахованное лицо в периоды, указанные в части 1 статьи 14 Закона № 255-ФЗ, не имело заработка, а также в случае, если средний заработок, рассчитанный за эти периоды, в расчете за полный календарный месяц ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая (далее - МРОТ), средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие по временной нетрудоспособности, принимается равным МРОТ. Если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая работает на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня), средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие в указанном случае, определяется пропорционально продолжительности рабочего времени застрахованного лица.

Средний заработок определяется пропорционально продолжительности рабочего времени только в случаях, указанных в части 1.1 статьи 14 Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ, а именно когда застрахованное лицо за расчетный период не имело заработка либо когда рассчитанный средний заработок в расчете за полный календарный месяц ниже МРОТ, и рассчитывается исходя из МРОТ.

В случае если пособие исчисляется исходя из фактического заработка, то уменьшать этот заработок в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленного на момент наступления страхового случая, является неправомерным (Письмо ФСС РФ от 16.11.2015 № 02-09-14/15-19990).

26. Вопрос: Может ли мой работодатель (работаю в школе учителем) обязать меня быть организатором на ОГЭ и ЕГЭ? Если да, не полагается ли за это дополнительная заработная плата?

Ответ: Согласно части 9 статьи 47 федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предо-

ставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации.

Пунктом 2.3. особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536, предусмотрена возможность выполнения учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования и тренерами-преподавателями дополнительно возложенных обязанностей, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

Таким образом, выполнение дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ и ЕГЭ может выполняться указанными категориями педагогических работников с их письменного согласия и с соответствующей дополнительной оплатой труда.

27. Вопрос: В конце декабря 2015 г. женщина уволилась с работы, не трудоустроилась, в начале января 2016 г. ее ребенок заболел и ей был выдан листок нетрудоспособности. Подлежит ли он оплате по прежнему месту работы?

Ответ: В соответствии с ч. 2 ст. 5 Закона № 255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам в период работы по трудовому договору, осуществления служебной или иной деятельности, в течение которого они подлежат обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. В течение 30 календарных дней после прекращения трудового договора работник имеет право на получение пособия по временной нетрудоспособности в случае, если заболел он сам.

Законодательством не предусмотрена выплата пособия по временной нетрудоспособности по уходу за больным ребенком после увольнения.

28. Вопрос: Отцу ребенка выдан листок нетрудоспособности по уходу за больным ребенком двух лет, а мама ребенка в это время находилась в стационаре со вторым ребенком. Возможна ли оплата такого листка нетрудоспособности, если отец не находится в отпуске по уходу за этим ребенком?

Ответ: В соответствии со статьей 5 Закона № 255-ФЗ обеспечение застрахованных лиц пособием по временной нетрудоспособности производится, в том числе, в случае необходимости осуществления ухода за больным членом семьи.

Частью 5 статьи 13 Закона № 255-ФЗ предусмотрено, что для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности застрахованное лицо представляет выданный в установленном порядке листок нетрудоспо-

собности. Порядок выдачи листков нетрудоспособности утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 г. № 624н, пунктом 40 которого установлено, что листок нетрудоспособности по уходу за больным членом семьи не выдается в случаях ухода:

- за больным членом семьи старше 15 лет при стационарном лечении;
- за хроническими больными в период ремиссии;
- в период ежегодного оплачиваемого отпуска и отпуска без сохранения заработной платы;
- в период отпуска по беременности и родам;
- в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, за исключением случаев выполнения работы в указанный период на условиях неполного рабочего времени или на дому.

Поскольку в данном случае листок нетрудоспособности был выдан отцу ребенка, который не находится в отпуске по уходу за этим ребенком, других оснований для отказа в выдаче также не имеется, он подлежит оплате на общих основаниях. Представление дополнительных документов, в том числе от матери ребенка, не требуется.

29. Вопрос: Ориентир – региональный МРОТ. На практике встречаются случаи, когда работодатели устанавливают размер заработной платы в его минимальных размерах – в размере МРОТ. Разъясните, законно ли это.

Ответ: Часть 3 статьи 133 ТК РФ предусматривает, что месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

При этом МРОТ устанавливается на всей территории РФ законом и в настоящее время федеральный МРОТ составляет 6204 руб. (с 01.07.2016 г. МРОТ составит 7500 руб.). При этом районный коэффициент и надбавки за северный стаж начисляются сверх МРОТ.

27 декабря 2013 г. между Правительством Пермского края, Объединением организаций профсоюзов Пермского края «Пермский крайсовпроф» и Региональным объединением работодателей Пермского края «Сотрудничество» заключено соглашение о минимальной заработной плате в Пермском крае на 2014 – 2016 годы.

Пунктом 1 соглашения установлен размер минимальной заработной платы не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Пермского края, который в 1 квартале 2016 установлен в размере 10 251 руб.

Согласно абзацу 4 пункта 1 соглашения с 01.01.2016 его действие распространено на все категории работников края.

Тем самым органами власти края принимаются меры к увеличению дохода работников и недопущению произвола работодателей.

Вопрос: Работодатель принуждает меня подписать дополнительное соглашение к трудовому договору о снижении окладной части заработной платы на 20% в связи с кризисом на производстве. Какие последствия для меня может повлечь отказ в подписании такого соглашения?

Ответ: В соответствии со ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) изменение определенных сторонами условий трудово-

го договора, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) устанавливаются трудовым договором (ст. 57 ТК РФ) и, соответственно, могут быть изменены только при достижении согласия между работодателем и работником.

Таким образом, если Вы откажетесь от предложения работодателя подписать дополнительное соглашение, условия трудового договора останутся прежними.

Обращаю Ваше внимание, что Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена возможность применения работодателем к работнику негативных санкций в отдельных случаях отказа последнего от изменений условий трудового договора.

В частности, при отказе от перевода на другую работу при наличии медицинского заключения о нуждаемости такого перевода работодатель вправе уволить работника в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

При условии изменения организационных или технологических условий труда в случае, если работодателем соблюден установленный законом порядок информирования работников о таких изменениях (в письменной форме не позднее чем за два месяца до введения таких изменений) и работнику предложена другая имеющаяся у него работа, в том числе нижестоящая (нижеоплачиваемая), однако от перевода работник отказывается, работодатель вправе уволить его в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В случае приостановления специального права работника (к примеру, на управление транспортным средством), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, при отказе от перевода на другую должность работодатель обязан отстранить его от работы в соответствии с абз. 6 ст. 76 ТК РФ.

Если работодатель переезжает в другую местность (другой город, населенный пункт), он может предложить работнику подписать соглашение к трудовому договору о переводе на работу в другую местность вместе с ним (ст. 72.1 ТК РФ). В случае отказа от подписания такого соглашения работодатель вправе прекратить с работником трудовой договор по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вопрос: Я работаю на производстве оператором станка. Зачастую начальник заставляет меня выполнять хозяйственные работы на объекте: покрасить стены в административном здании, отремонтировать забор, что не входит в мои обязанности по трудовому договору. Вправе ли я отказаться от таких работ?

Ответ: Трудовая функция работника, включающая в себя в числе прочего конкретный вид поручаемой работы, является существенным условием договора (ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, далее – ТК РФ). Изменение трудовой функции работника, в том числе посредством включения в неё дополнительных видов работ, в соответствии со ст. 72 ТК РФ допускается только по соглашению сторон. При этом соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Вместе с тем следует отметить, что согласно положениям ст. 60.2 ТК РФ, с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по

другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Таким образом, работодатель не вправе требовать выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором в отсутствие Вашего письменного согласия.

В случае наступления негативных последствий за отказ от выполнения такой работы, Вы можете обжаловать незаконные действия работодателя в Государственную инспекцию труда Пермского края, прокуратуру, либо в суд.

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

30. Вопрос: Я нахожусь в декретном отпуске по уходу за ребёнком, мне пришло уведомление с места работы об увольнении, и расторжении трудового договора, в связи с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя. В уведомлении было указано, что мне будут положены гарантии и компенсации. Какие компенсации положены, если я нахожусь в декретном отпуске?

Ответ: Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ, в частности, когда прекращается деятельность индивидуальным предпринимателем на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (п.1 ст.25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Работникам, с которыми расторгается трудовой договор в связи с ликвидацией организации, организация обязана выплатить: заработную плату за фактически отработанные дни в месяце увольнения; компенсацию за неиспользованный отпуск; выходное пособие. При этом в трудовом или коллективном договоре могут быть предусмотрены дополнительные основания для выплаты выходного пособия, а также устанавливаться повышенные размеры пособий (ч.4 ст.178 ТК РФ). Такие пособия выплачиваются на основании решения собственников организации.

Помимо выплаты выходного пособия работникам, уволенным в связи с ликвидацией предприятия, гарантировано сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия (ч.1 ст.178 ТК РФ).

31. Вопрос: Подскажите, как оформить легкий труд по беременности, если в ОК отказываются принимать заявление и закрывают перед тобой дверь. Поэтому я не могу получить отказ в письменном виде.

Ответ: В соответствии со ст.254 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит

освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (ч.2 ст.254 ТК РФ).

Основанием для перевода на другую работу являются:

- медицинское заключение, выдаваемое беременной женщине врачом (акушером-гинекологом), при наличии вредных и/или опасных условий труда;
- заявление, содержащее просьбу о переводе и ссылку на медицинское заключение.

Указанное заявление необходимо направить руководителю организации (работодателю), в которой вы работаете, а не в отдел кадров. При отказе работодателя (его представителей) получить и зарегистрировать заявление, его можно отправить заказным письмом с уведомлением о вручении с описью вложения документов. Второй экземпляр заявления, со всеми приложениями и почтовым уведомлением рекомендуется хранить для обеспечения доказательств.

Временный перевод на другую работу оформляется приказом работодателя. Работник должен быть ознакомлен с приказом под роспись. В приказе указываются следующие сведения:

- о причинах временного перевода;
- о работе, на которую переводится работник;
- об условиях оплаты труда;
- о сроке временного перевода.

Поскольку перевод временный, после окончания действия обстоятельств, препятствовавших работнице выполнять работу в соответствии с ее трудовым договором, она должна возвратиться на прежнее место работы.

При невозможности предоставить беременной работнице более легкую работу женщину можно освободить от работы до отпуска по беременности и родам (обязательно с сохранением среднего заработка).

32. Вопрос: Учусь в вузе на заочном отделении. Имеет ли право работодатель не отпускать меня на сессию?

Ответ: Ограничения прав граждан на образование могут быть установлены исключительно федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Согласно ст. 177 ТК РФ, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, установлены главой 26 ТК РФ (ст.173-177).

В частности, работнику, получающему высшее образование, один раз в учебном году полагается оплата проезда к месту нахождения учебного заведения и обратно.

Также ему положены дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, но только в том случае, если он учится успешно.

Гражданам Российской Федерации гарантируется свобода выбора формы получения образования, образовательного учреждения и направления подготовки (специальности).

33. Вопрос: В соответствии с должностной инструкцией я отвечаю за организацию участия предприятия в выставках, проведение переговоров с заказчиками продукции, что подразумевает командировки в другие города. Зачастую для этого требуется находиться в командировке во время выходных и праздничных дней. Иногда выходит так, что рабочая командировка длится 2 недели, т.е. без непрерывного отдыха в течение 42 часов в неделю (ТК РФ). Полагаются ли мне дополнительные дни отдыха за отработанное время в выходные дни во время нахождения в командировке?

Ответ: В соответствии со статьей 166 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) «служебная командировка» - это не просто выполнение служебного поручения вне места постоянной работы, а прежде всего поездка работника по распоряжению работодателя, включающая в себя и дни нахождения в пути. Это время работник не проводит по своему усмотрению, не отдыхает, а выполняет свою работу по распоряжению работодателя. Таким образом, на дни нахождения в пути, попадающие на выходные дни, должны распространяться те же правила и ограничения, как и для работы в выходные дни.

Согласно Положению об особенностях направления работников в служебные командировки утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. N 749 работники направляются в командировки по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения. В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта.

Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

Работникам возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения руководителя организации.

Размеры расходов, связанных с командировкой, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом.

Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, с учетом положений, предусмотренных пунктом 18 Положения.

В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами, в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом.

На основании ст. 113 ТК РФ работа в выходной день запрещена. Продол-

жительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

Вместе с тем в соответствии с ч. 5 ст. 113 работодатель может привлечь работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и в других случаях, помимо перечисленных в ч. 4 ст. 113, но в таких случаях кроме письменного согласия самих работников работодатель обязан учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

Если направленный в командировку работник выразил свое согласие на работу в выходные дни, то согласно п.5 Положения «Оплата труда работника в случае привлечения его к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации». Соответственно на основании ст. 153 ТК РФ оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

34. Вопрос: Ситуация такая: людей отправляют в командировку в другой город РФ, жильём обеспечивают заранее, а вот суточные дают (например сейчас на неделю дали 1500 рублей), а потом из зарплаты их вычитают. Разъясните, пожалуйста, как можно ситуацию предотвратить?

Ответ: В соответствии со ст.167 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Особенности направления работников в служебные командировки установлены Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 N 749.

Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Статьей 168 ТК РФ установлено, что в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом.

Постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 N 729 установлены размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета (суточные – 100 рублей).

Суточные, возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за

дни нахождения в пути, в соответствии с командировочным удостоверением, оформленным надлежащим образом.

В описанной ситуации необходимо уточнить порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, установленные в Вашей организации.

35. Вопрос: Администрация объявила, что в этом году выплаты и дополнительных три дня к отпуску не будет (все годы оплачивались и предоставлялись). В коллективном договоре прописано, что в случае отсутствия больничных листов в течении года, дополнительно к отпуску добавляется три оплачиваемых дня отдыха. Законен ли отказ от дополнительных дней отдыха за работу без больничных прописанных в колдоговоре?

Ответ: Согласно ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

В коллективном договоре (далее КД) с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ). В КД могут быть предусмотрены дополнительные оплачиваемые дни к отпуску, в т.ч. числе при отсутствии больничных листов в течение года.

Согласно ст. 55 ТК РФ лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены ст. 5.31 Кодекса об административных правонарушениях РФ. «Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей».

Более точный ответ на поставленный вопрос может быть дан после получения от заявителя подробной информации (в частности, касающейся статей КД).

36. Вопрос: Работник заболел через 9 дней после увольнения. На больничном находился 25 дней. Подлежит ли оплате листок нетрудоспособности и за какой период?

Ответ: В соответствии с п. 2 ст. 5, п. 2 ст. 7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается застрахованным лицам в размере 60 процентов среднего заработка в случае заболевания или травмы, наступивших в течение 30 календарных дней после прекращения работы по трудовому договору, служебной или иной деятельности, в течение которой они подлежат обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Согласно ст. 6 Федерального закона № 255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается застрахованному лицу за весь период

временной нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности с ограничением способности к трудовой деятельности).

Из вышеуказанного следует, что больничный лист оплачивается в размере 60 процентов среднего заработка данного работника за весь период его нетрудоспособности.

37. Вопрос: Работаю в компании 1,4 года по трудовому договору. В оплачиваемый отпуск не ходила, так как не предоставили. Собираюсь увольняться. Должен ли работодатель выплатить компенсацию сотруднику за неиспользованный отпуск сразу за два года? И какой размер должен быть этой выплаты? И если они отказываются оплачивать его, как нужно поступать, куда обращаться?

Ответ: В соответствии со статьей 127 Трудового кодекса Российской Федерации при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, полагается компенсация за полный рабочий год. За неполный отработанный период (неполный год) количество неиспользованных дней отпуска, подлежащих компенсации, рассчитывается пропорционально отработанному времени. Так, если работник отработал менее 11 месяцев, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30 апреля 1930 г. №169). Излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие более половины месяца, округляются до полного месяца. Минздравсоцразвития РФ в своем письме от 7 декабря 2005г. №4334-17 указал, что при определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округление их законодательством не предусмотрено. Поэтому, если в организации принимается решение об округлении, например, до целых дней, это надо делать не по правилам арифметики, а в пользу работника.

Компенсация производится из расчета среднего дневного заработка. Средний дневной заработок исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

В соответствии со статьей 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Если работодатель не выплатит Вам заработную плату или компенсацию за отпуск, вы можете обратиться в суд с иском о взыскании заработной платы и иных причитающихся выплат (в том числе компенсации за неиспользованный отпуск).

Также вы можете обратиться с жалобой на действия работодателя в Государственную инспекцию труда в Пермском крае или в прокуратуру Пермского края по месту жительства.

38. Вопрос: Можно ли матери-одиночке сократить рабочий день? Есть ли какие-то льготы в рабочем графике у матери-одиночки? Одна воспитываю

двух несовершеннолетних детей. Младшему – 4 года, старшему-7. Не успеваю из садика забрать, из школы встретить. Имею ли я право с работы уходить пораньше или отрабатывать, например, вечерний час в обеденный перерыв?

Ответ: В Трудовом кодексе РФ по вопросам регулирования режима рабочего времени для лиц с семейными обязанностями закреплен ряд льгот и гарантий.

Согласно части 1 статьи 93 Трудового кодекса РФ работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет).

Оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Согласно статье 108 Трудового кодекса РФ в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Не предоставление указанного перерыва в данном случае будет считаться нарушением трудового законодательства.

Согласно Постановлению Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 N 111/8-51 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время» режимы труда, устанавливаемые при работе с неполным рабочим временем, могут предусматривать:

- сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов во все дни рабочей недели;
- сокращение количества рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены);
- сокращение продолжительности ежедневной работы (смены на определенное количество рабочих часов при одновременном сокращении количества рабочих дней в неделю.

Указанные режимы труда могут предусматривать разделение продолжительности ежедневной работы на части, например, доставка утренней и вечерней почты, продажа газет и журналов и т.д.

При установлении режимов труда с неполным рабочим временем, продолжительность рабочего дня (смены), как правило, не должна быть менее 4 часов и рабочей недели - менее 20 - 24 часов соответственно при пяти- и шестидневной неделе.

В зависимости от конкретных производственных условий может быть установлена иная продолжительность рабочего времени.

Вопрос: У нас на предприятии есть 2 донора. Недавно мы узнали, что им причитаются льготы и выплаты от работодателя, помимо выходного в день сдачи крови. Так ли это?

Ответ: Меры социальной поддержки, а также гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов закреплены в Федеральном законе от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов», а также в Трудовом кодексе Российской Федерации.

В первую очередь необходимо отметить, что в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

В статье 22 Федерального закона «О донорстве крови и ее компонентов» закреплено право донора, безвозмездно сдавшего кровь и (или) ее компоненты на обеспечение в день сдачи бесплатным питанием за счет организации, осуществляющей деятельность по заготовке донорской крови и ее компонентов. Замена бесплатного питания денежной компенсацией не допускается, за исключением донации крови и (или) ее компонентов с использованием мобильных комплексов заготовки крови, в помещениях, предоставленных работодателями, руководителями организаций, должностными лицами организаций федеральных органов исполнительной власти, в которых федеральным законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, а также в случае подачи донором письменного заявления о замене бесплатного питания денежной компенсацией.

Донору, безвозмездно сдавшему кровь и (или) ее компоненты в течение года в объеме, равном двум максимально допустимым дозам крови и (или) ее компонентов, предоставляется право на первоочередное приобретение по месту работы или учебы льготных путевок на санаторно-курортное лечение. Объем максимально допустимой дозы крови и (или) ее компонентов определяется врачом при медицинском обследовании донора.

Дополнительные меры социальной поддержки предусмотрены для лиц, награжденных нагрудным знаком «Почетный донор России», а также граждан Российской Федерации, награжденных нагрудным знаком «Почетный донор СССР» и постоянно проживающих на территории Российской Федерации:

1) предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года в соответствии с трудовым законодательством;

2) внеочередное оказание медицинской помощи в медицинских организациях государственной системы здравоохранения или муниципальной системы здравоохранения в рамках программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи;

3) первоочередное приобретение по месту работы или учебы льготных путевок на санаторно-курортное лечение;

4) предоставление ежегодной денежной выплаты.

Граждане Российской Федерации, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор СССР» и постоянно проживающие на территории Российской Федерации, имеют право на меры социальной поддержки, определенные для лиц, награжденных нагрудным знаком «Почетный донор России».

Кроме того, для лиц, награжденных нагрудным знаком «Почетный донор России» предусмотрена Ежегодная денежная выплата в размере 10 557 рублей (ч. 2 ст. 24 Федерального закона «О донорстве крови и ее компонентов»).

Такая выплата индексируется один раз в год с 1 января текущего года исходя из установленного федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период прогнозного уровня инфляции.

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

Какие дисциплинарные наказания существуют и какой порядок их применения?

Дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ) – это взыскание, налагаемое на работника в связи с нарушением им трудовой дисциплины.

За совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие виды дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие виды дисциплинарных взысканий.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 Трудового кодекса РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Порядок применения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ)

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Снятие дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ)

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников (ст. 195 ТК РФ)

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников регулируется ст. 195, ч. 6 ст. 370 ТК РФ.

Профсоюзные органы, в частности профком организации, наделены правом осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства. В случае обнаружения фактов нарушения в организации трудового законодательства, локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, сокрытия несчастных случаев на производстве, невыполнения условий коллективного договора, соглашения профком вправе потребовать от работодателя наказать виновных в этом руководителя организации, ее подразделения либо их заместителей.

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Что делать при несогласии с наложенным работодателем дисциплинарным взысканием?

В соответствии со ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров - комиссию по трудовым спорам, либо в суд.

Жалобу в Государственную инспекцию труда в Пермском крае можно подать как в письменном виде (почтой, либо лично), так и в электронном виде с использованием сервиса «Онлайнинспекция.РФ». Срок проведения инспекцией проверки по жалобе составляет 30 дней с момента её поступления.

Обратиться в комиссию по трудовым спорам можно в течение 3 месяцев со дня, когда работник узнал о неправомерно наложенном на него дисциплинарном взыскании. Комиссия вправе рассмотреть трудовой спор в случае, если данный срок пропущен по уважительным причинам. Спор рассматривается в течение 10 календарных дней со дня подачи заявления (ч. 2 ст. 387 ТК РФ) при личном участии работника, либо в его отсутствие (при наличии его письменного заявления). Копия решения, заверенная председателем комиссии или его заместителем, вручается работнику и работодателю в течение трех дней со дня его принятия (ч. 3 ст. 388 ТК РФ).

Частью 2 ст. 390 ТК РФ сторонам трудового спора предоставлено право на обжалования решения КТС в суд в течение 10 дней после его получения.

В заявлениях в Государственную инспекцию труда и в комиссию по трудовым спорам следует описать все причины того, почему вы считаете наложение дисциплинарного взыскания незаконным. Это могут быть нарушение процедуры привлечения к ответственности, отсутствие дисциплинарного проступка и другие.

Более сложной является процедура судебного обжалования приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Исковое заявление подается в районный суд по месту нахождения работодателя, месту жительства работника либо месту исполнения трудового договора.

Срок подачи искового заявления аналогичен сроку подачи заявления в комиссию по трудовым спорам – 3 месяца со дня, когда вы узнали о взыскании.

Требования к содержанию искового заявления закреплены в ч. 2 ст. 131 Гражданского кодекса Российской Федерации. В частности, в заявлении должны быть указаны:

- 1) наименование суда, в который подается заявление;

- 2) Ф.И.О. и место жительства работника (Ф.И.О. его представителя);
- 3) наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является организация, ее место нахождения;
- 4) суть нарушения либо угрозы нарушения прав, свобод или законных интересов и соответствующие требования;
- 5) обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;
- 6) цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;
- 7) перечень прилагаемых к заявлению документов.

Исковое заявление должно быть подписано работником или его представителем при наличии у него доверенности на подписание заявления и предъявление его в суд.

Направленное исковое заявление будет рассмотрено судом, а принятое по итогам судебного разбирательства решение, в соответствии со ст. 13 Гражданского процессуального кодекса, будет являться обязательным для всех без исключения органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений, должностных лиц, граждан, организаций.

Вопрос: Меня отстранили от работы. Начальник позвонил по телефону и сказал не выходить на смену, так как я отстранён в связи с конфликтом с сотрудниками бухгалтерии. Законно ли это? Нужно ли мне выходить на работу?

Ответ: Статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) закреплён перечень случаев, когда работодатель обязан не допустить работника до работы (отстранить).

Так, отстранению подлежат работники:

- появившиеся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшие обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшие обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законом случаях;
- имеющие в соответствии с медицинским заключением противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- специальное право которых (на управление транспортным средством, ношение оружия и др.) приостановлено на срок до двух месяцев, если это влечёт за собой невозможность исполнения обязанностей по трудовому договору и при отсутствии возможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу;
- требование об отстранении которых от работы поступило от компетентных органов или должностных лиц (Федеральная инспекция труда, суды, государственные санитарные врачи и их заместители);
- которые занимаются педагогической и иной деятельностью с участием

несовершеннолетних и подвергаются уголовному преследованию за определённые преступления.

Законодательством Российской Федерации могут быть предусмотрены иные основания отстранения работников отдельных категорий от работы (к примеру, для работников правоохранительных органов).

Возникновение конфликта с другими сотрудниками не является основанием отстранения от работы.

Отстранение от работы должно быть оформлено приказом. Если такой приказ отсутствует, либо основание отстранения не предусмотрено Трудовым кодексом, отстранение от работы будет являться незаконным.

Таким образом, Вы обязаны выйти на работу, несмотря на телефонный звонок начальника, иначе отсутствие на рабочем месте можно будет признать прогулом.

В случае если работодатель препятствует выполнению Вами трудовой функции, либо приказ об отстранении издан незаконно, вы вправе обратиться для защиты нарушенного права в государственную инспекцию труда, прокуратуру, либо в суд.

Обратите внимание, что статьёй ст. 234 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе при незаконном отстранении работника от работы. Требования о взыскании неполученного заработка могут быть заявлены в суде.

Вопрос: Работодатель установил на предприятии систему штрафа за производственные нарушения: опоздал на полчаса – вычитают 1000 руб., отсутствовал на рабочем месте при обходе начальником кабинетов – 500 руб. Законно ли это?

Ответ: Статьей 37 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусмотрен исчерпывающий перечень оснований, когда работодатель вправе удержать из заработной платы работника определённую денежную сумму.

Так, удержания могут производиться для возмещения неотработанного или неизрасходованного аванса; возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое; при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Любые негативные последствия за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине своих трудовых обязанностей, к которым можно отнести и опоздание на работу, являются дисциплинарными взысканиями, порядок, основания применения и снятия которых закреплён гл. 30 ТК РФ.

К дисциплинарным взысканиям ст. 192 ТК РФ относит замечание, выговор и увольнение. Применение иных дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, в том числе в виде наложения на работника денежного штрафа, запрещено. За нарушение данного запрета установлена административная ответственность.

Ущерб, причиненный работнику незаконным удержанием из заработной платы, может быть возмещен в судебном порядке.

СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ. ПЕРЕВОДЫ. РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Сокращение численности или штата работников организации допускается, если имеет место фактическое сокращение численности или штата работников и сокращение продиктовано объективной необходимостью сокращения производства или иными структурными изменениями.

Сроки

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Двухмесячный срок положено отсчитывать со следующего дня после предупреждения.

Возможны случаи, когда работодатель хочет уволить работника раньше истечения двухмесячного срока. Однако сделать это он вправе только с письменного согласия работника. Если работник не согласен, заставить его работодатель не вправе. В случае увольнения ранее назначенного срока работнику выплачивается дополнительная компенсация в размере среднего заработка пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Возможность выбора

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Денежный вопрос

В соответствии со ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Нельзя сократить

Не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников (ст. 261 ТК РФ):

- беременные женщины и женщины, имеющие детей до трех лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- другие лица, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери (ст. 261 ТК РФ).

Нельзя также увольнять по инициативе работодателя работников, которые находятся на больничном или в отпуске (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) (ст. 81 ТК РФ).

Сокращение несовершеннолетних помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

Преимущества

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам:

- имеющим двух или более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Контроль профсоюза

В целях предотвращения нарушения прав работников в ходе процедуры сокращения численности или штата, предотвращения необоснованных увольнений трудовое законодательство устанавливает необходимость учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении работника по инициативе работодателя. При этом работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации только в отношении работников, являющихся членами соответствующего профсоюза. Работники, не состоящие в профсоюзе, находятся в гораздо более уязвимом положении. Контролировать процедуру их увольнения в случае сокращения численности или штата просто некому.

В силу положений действующего законодательства и сложившейся судебной практики участие профсоюзного органа в рассмотрении вопросов увольнения работников в связи с сокращением сводится к контролю за вы-

полнением работодателем всех требований законодательства (условий коллективного договора, соглашений) в отношении увольняемых работников и предоставлением им всех установленных гарантий.

Первостепенная задача профсоюзного комитета – тщательно и всесторонне проконтролировать соблюдение работодателем прав работника, предупредить об увольнении в связи с сокращением и в случае выявления нарушений – добиться их устранения, предотвратить увольнение или помочь работнику восстановить нарушенные права в суде.

Также профсоюзная организация вправе предложить работодателю провести консультации (ст. 53 ТК РФ) по вопросу сокращения численности или штата, в ходе которых обсудить, в том числе и причины принятия решения о сокращении.

Порядок учета мнения профсоюзного органа установлен в ст. 373 ТК РФ. В соответствии с указанной статьей при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения. Приведенный перечень документов, которые должны быть направлены в профсоюзный орган, является обязательным, а отклонение от него признается нарушением порядка увольнения и влечет восстановление уволенного работника.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней после получения необходимых документов должен рассмотреть вопрос о расторжении трудового договора с членом профсоюза и направить работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

Решение профсоюзного органа должно содержать мотивированные суждения по поводу увольнения работника именно по тем основаниям, которые были изложены работодателем в копии приказа, направленного в профсоюзный орган, с учетом приложенных копий документов.

В том случае, если профсоюзный орган не согласен с решением работодателя, он вправе провести консультации с работодателем с целью урегулирования спорных вопросов. На это профсоюзному органу отводится три дня. Такие консультации являются обязательными для работодателя.

Если общее согласие по результатам консультаций не будет достигнуто, по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов работодатель имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в государственную инспекцию труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Если при процедуре сокращения численности или штата работников, работодателем были допущены нарушения, то по исковому заявлению работника суд может восстановить уволенного работника на работе и взыскать с работодателя средний заработок за время вынужденного прогула.

39. Вопрос: Работаю в организации 3 года. На данный момент беременна. Руководство предприятия заставило писать заявление на увольнение по согласию сторон. Сейчас я нахожусь на больничном. Приказа об увольнении еще не было. Как мне поступить в данной ситуации?

Ответ: В соответствии со статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

Беременность не является законным основанием для увольнения.

Если Вы не согласны с увольнением, просто не подписывайте заявление и не давайте согласия на увольнение. Заставлять Вас увольняться «по соглашению сторон» работодатель не может.

Статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации предполагает возможность прекращения трудового договора по соглашению его сторон, т.е. на основе добровольного и согласованного волеизъявления работника и работодателя. Достижение договоренности о прекращении трудового договора на основе добровольного соглашения его сторон допускает возможность аннулирования такой договоренности исключительно посредством согласованного волеизъявления работника и работодателя, что исключает совершение как работником, так и работодателем произвольных односторонних действий, направленных на отказ от ранее достигнутого соглашения.

Если вы не подписывали соглашения о расторжении трудового договора, а только написали заявление, попробуйте письменно отозвать свое ранее написанное заявление «по соглашению сторон», с указанием на то, что заявление было написано вынужденно под давлением.

Если вас все же увольняют, вы можете восстановиться на работе в судебном порядке. Для этого следует собрать доказательства «вынужденности» вашего увольнения.

Собрать такие доказательства крайне сложно, особенно после увольнения, поэтому готовить доказательственную базу нужно заранее. Самый простой способ — записать на диктофон Вашу беседу с работодателем. Важно, чтобы диктофонная запись зафиксировала угрозы или иное давление на вас со стороны работодателя или руководства предприятия. Можно спровоцировать работодателя на разговор в присутствии коллег или иных лиц, которые впоследствии смогут дать свидетельские показания.

Если в организации, где Вы работаете, есть профсоюз, обратитесь туда, или обращайтесь в Государственную инспекцию труда в Пермском крае, или в прокуратуру Пермского края по месту жительства.

40. Вопрос: Работаю на предприятии 12 лет. Последние 3 года являюсь руководителем среднего звена. У меня в подчинении 11 сотрудников. 6 ноября 2011 года в 23-50 (круглосуточный режим работы) при проверке сотрудниками центрального аппарата управления были выявлены нарушения у моей подчиненной. Из ее личной сумки были изъяты карты оплаты, которыми запрещено пользоваться. О том, что моя подчиненная использовала их в личных целях, я не знала.

В результате служебного расследования всему коллективу предложили написать заявления об увольнении по соглашению сторон с 21 ноября 2011. С меня как с руководителя тоже попросили такое заявление с 10 ноября 2011. Мы все (сотрудники) имеем коллективную материальную ответственность. Далее происходит следующее: 10 ноября в 17-00 начинается инвен-

таризация на вверенном мне объекте и заканчивается 11 ноября в 07-30. Всю ночь! Без оплаты за сверхурочную работу. Меня заставляют передать все товарно-материальные ценности другому лицу, который принимает у меня объект. Не понимаю, на каком основании.

Меня еще не уволили, но уже пришел другой человек. В результате глубокого нервного потрясения 11 ноября 2011 я ухожу на больничный лист. На данное время я нетрудоспособна. Что делать дальше, я не знаю. Руководители мне звонят и просят написать заявление. За 12 лет работы у меня не было даже замечания. Имею благодарности, занесена на Доску почета. Из моей должностной инструкции я нарушила только функцию контроля. Но у меня нет права проверять личные вещи сотрудников. Подскажите, пожалуйста, что мне делать в данной ситуации.

Ответ: Исходя из описанной Вами ситуации, поясню следующее: статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации предполагает возможность прекращения трудового договора по соглашению его сторон, т.е. на основе добровольного и согласованного волеизъявления работника и работодателя.

Расторгать трудовой договор по соглашению сторон или нет, решать Вам. Заставлять вас увольняться «по соглашению сторон» работодатель не может.

Независимо от того, пришел ли другой человек на работу или нет, до расторжения трудового договора работодатель обязан предоставить Вам работу в соответствии с условиями Вашего трудового договора, а Вы обязаны выйти на работу после больничного.

В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктом 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ в случаях совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя и указанные виновные действия совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Как следует из письма, Вы нарушили возложенные на вас должностной инструкцией обязанности по контролю, соответственно работодатель имеет право применить к Вам одно из указанных выше дисциплинарных взысканий в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Между тем, при наложении дисциплинарного взыскания должна быть соблюдена процедура, установленная ст. 193 ТК РФ с учетом тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Вами в Государственную инспекцию труда, прокуратуру, суд и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

41. Вопрос: 28.06.11 г пришел приказ из Москвы о ликвидации филиала в Перми с 1.09.11 г., в том числе об уведомлении сотрудников о предстоящем увольнении.

29.06.11 г. поступил новый приказ: в связи с простоем, вызванным отсутствием деятельности в Перми, возникшим по вине работодателя, с 1.07.11 до 1.09.11 г. (перечисляются сотрудники) обеспечить оплату времени простоя в размере двух третей заработной платы. Мы до сих пор ничего не подписывали. Законны ли действия администрации?

Ответ: В соответствии с п.4 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) в случае прекращения деятельности филиала организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого филиала производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Работодатель обязан направить уведомление о предстоящей ликвидации не менее чем за три месяца в соответствующий профсоюз и провести с ним переговоры о соблюдении прав и интересов членов профсоюза, если в вашей организации создан профсоюз (п.2 ст.12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Так же при принятии решения о ликвидации организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости (п.2 ст. 25 Закона «О занятости населения в Российской Федерации»).

В соответствии со ст.180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца (ст.178 ТК РФ).

Несоблюдение работодателем указанных требований законодательства является нарушением. В соответствии со ст.157 ТК РФ время простоя, (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

42. Вопрос: Написала заявление на увольнение по собственному желанию. Можно ли его отозвать? Если можно, то как это сделать? Положены или нет выплаты (компенсация) при сокращении численности (штата) работающему пенсионеру?

Ответ: Исходя из содержания части четвертой статьи 80 и части четвертой статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением - до дня начала отпуска) отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными

федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (например, в силу части четвертой статьи 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы). Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным (часть шестая статьи 80 ТК РФ).

В соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

При сокращении работников, достигших пенсионного возраста, за ними сохраняются все гарантии и компенсации согласно Трудовому кодексу РФ. В вышеназванных статьях речь идет не о трудоспособности, а о периоде трудоустройства (пенсионер имеет возможность устроиться на работу). Поэтому для пенсионеров нет исключений, все гарантии и компенсации должны быть выплачены пенсионеру наравне с остальными работниками. Однако при обращении с заявлением о выплате среднего заработка за третий месяц указанные лица обязаны предъявить бывшему работодателю не только трудовую книжку, но и справку из органа службы занятости населения о своевременной постановке на учет.

Пенсионеры, так же, как и безработные, получают справку, на основании которой предприятие (организация) сохраняет и на период 3-го месяца средний заработок. В дальнейшем пенсионер либо продолжает посещать службу с целью поиска работы, получает направления на работу и т. д., либо просто прекращает ее посещать.

Выплата пособия осуществляется только безработным, а пенсионеры не признаются таковыми - в соответствии с законом РФ «О занятости населения в РФ». Пенсионеры могут быть зарегистрированными в органе службы занятости населения в качестве ищущих работу, но не признаются безработными. Для получения справки за 3-й месяц статуса безработного не нужно.

43. Вопрос: Отработала продавцом 13 смен с 10 до 20 часов. Трудового договора не было, и при увольнении отказываются выплатить мне заработную плату. Подскажите, куда обратиться с жалобой и как получить свои заработанные деньги?

Ответ: В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ч.1 ст.67 ТК РФ). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ч.1 ст.68 ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодателя о

приеме на работу должен быть объявлен работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ч.2 ст.68 ТК РФ).

Если трудовой договор с Вами не был оформлен надлежащим образом (в письменной форме), однако вы приступили к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан, не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, оформить с ним трудовой договор в письменной форме (ч.2 ст. 67 ТК РФ).

Если работодатель отказывается выплачивать вам заработную плату при увольнении, обращайтесь в суд с иском о взыскании заработной платы и иных причитающихся выплат (в том числе компенсации за неиспользованный отпуск). Также при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка России (ст. 236 ТК РФ).

44. Вопрос: Получил не так давно уведомление о сокращении. Должен я работать эти два месяца или нет? Получу ли я компенсацию за эти два месяца, если не буду обрабатывать?

Ответ: В случае сокращения численности или штата работников организации трудовой договор может быть расторгнут работодателем при условии, что последним были соблюдены сроки уведомления, установленные частью первой ст. 82 Трудового кодекса РФ, выборного органа первичной профсоюзной организации (при ее наличии) о предстоящем сокращении численности или штата работников организации, а также обязательная письменная форма такого уведомления. Дата увольнения, указанная в уведомлении о сокращении, является последним рабочим днем работника.

Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Согласно ст.180 ТК РФ работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в уведомлении о сокращении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Кроме того, статьей 78 ТК РФ предусмотрена возможность расторжения трудового договора в любое время по соглашению сторон трудового договора, то есть именно в рамках трудового договора на основе соглашения работника и работодателя может быть достигнута договоренность о прекращении трудового договора посредством согласованного волеизъявления работника и работодателя, что исключает совершение как работником, так и работодателем произвольных односторонних действий.

Вопрос: Я работаю в проектной организации. В июле меня временно перевели в другой отдел в связи с уходом ведущего специалиста в декрет. Поняла, что не справляюсь с новым объемом работы. В связи с чем вопрос: могу ли я досрочно перевестись обратно к себе в отдел и что для этого нужно?

Ответ: Порядок временного перевода работника на другую работу закреплён в статье 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации. Непосредственно перевод на другую работу у того же работодателя на срок до одного года может быть произведён только по письменному соглашению сторон.

Исключением являются катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, голод, землетрясение, эпидемия или эпизоотия и иные исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. В вышеописанных ситуациях работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Следует отметить, что Трудовым законодательством Российской Федерации не предусмотрен запрет на досрочное прекращение уже произведенного временного перевода работника.

Таким образом, Вы вправе обратиться к работодателю с просьбой досрочного прекращения временного перевода.

В то же время Трудовой кодекс гарантирует предоставление Вам прежней работы лишь по окончании срока действия временного перевода. Следовательно, прежнее место работы может быть предоставлено только с согласия работодателя.

В случае если работодатель не согласен досрочно переводить Вас на прежнюю работу, то он будет вправе отказать в этом.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН

Трудовой договор, дополнительные гарантии

В соответствии со статьей 64 Трудового кодекса РФ запрещено отказывать женщинам в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью. Отказ женщине в заключении трудового договора по указанным мотивам расценивается как дискриминация в сфере труда.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

В соответствии со ст. 70 ТК РФ беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, запрещено устанавливать испытание при приеме на работу. Если условие об испытании включено в трудовой договор, то в силу статьи 9 ТК РФ это условие не подлежит применению.

В соответствии со ст. 254 ТК РФ беременным женщинам должны быть предоставлены следующие гарантии. Если беременная женщина (независимо от срока беременности) нуждается в облегченных условиях труда

либо в исключении неблагоприятных для ее состояния производственных факторов, по ее заявлению на основании медицинского заключения снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо она переводится на другую работу, исключающую воздействие таких факторов. При этом сохраняется средний заработок по прежней работе.

Приказом Минздрава России от 1 ноября 2012 г. № 572н утверждён порядок оказания медицинской помощи по профилю «акушерство и гинекология (за исключением использования вспомогательных репродуктивных технологий)» (далее – порядок), которым установлены число и виды осмотров беременных женщин, подлежащие проведению в течение беременности. В соответствии с п. 9 правил организации деятельности женской консультации (приложение № 1 к порядку) женская консультация, в частности, определяет необходимость и сроки временного или постоянного перевода работника по состоянию здоровья на другую работу.

При определении допустимых для беременных работниц условий труда учитываются гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин, утвержденные Госкомсанэпиднадзором России и Минздравом России 21 - 23 декабря 1993 г. Рекомендации предназначены для всех работодателей, органов страховой медицины, профсоюзных органов, специалистов по охране и научной организации труда, врачей акушеров-гинекологов, цеховых врачей, санитарных врачей по гигиене труда при решении вопросов трудоустройства беременных женщин с нормально протекающей беременностью, а также при осуществлении контроля за условиями их труда и отдыха. В соответствии с общими положениями названных гигиенических рекомендаций беременным работницам устанавливается дифференцированная норма выработки со снижением в среднем до 40 процентов от постоянной нормы с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Допустимые для беременных женщин условия труда предусмотрены также санитарными правилами и нормами «Гигиенические требования к условиям труда женщин» СанПиН 2.2.0.555-96, утвержденными постановлением Госкомсанэпиднадзора от 28 октября 1996 г. № 32. Ими, в частности, установлена необходимость соблюдать обязательные гигиенические требования к величине трудовой нагрузки по каждой профессии, к уровню общей вибрации, к величине тепловой нагрузки и к другим факторам производственной среды и трудового процесса.

После представления беременной работницей заявления и медицинского заключения с ней заключается дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора и издается приказ о временном переводе. Запись в трудовую книжку о переводе в порядке ст. 254 ТК РФ не вносится, поскольку в соответствии с ч. 4 ст. 66 ТК РФ в трудовую книжку вносятся сведения только о постоянных переводах на другую работу.

В соответствии с ч. 2 ст. 254 ТК РФ в том случае, когда для беременной женщины нет подходящей работы, она должна быть освобождена от выполняемой работы с сохранением среднего заработка за счет средств работодателя за все пропущенные вследствие этого рабочие дни. Трудовой кодекс не содержит прямого ответа на вопрос о том, где должна находиться женщина при отсутствии в организации рекомендованной ей работы, - в специально отведенном работодателем месте или дома. Поэтому с согласия работодателя она может не выходить на работу.

В соответствии с ч. 3 ст. 254 ТК РФ средний заработок по месту работы сохраняется за беременными женщинами также при прохождении ими обя-

зательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Число и виды осмотров беременных женщин, подлежащие проведению в течение беременности, установлены Порядком оказания медицинской помощи по профилю «акушерство и гинекология (за исключением использования вспомогательных репродуктивных технологий)», утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 1 ноября 2012 г. № 572н. Обследования могут приходиться на рабочее время. Прохождение женщиной обязательного диспансерного обследования подтверждается справкой соответствующего лечебного учреждения.

В соответствии со ст. 93 ТК РФ по просьбе беременной женщины работодатель обязан установить ей неполное рабочее время – неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю. При этом оплата труда при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Установление беременной женщине неполного рабочего времени не влечет для нее каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, трудового стажа и других трудовых прав.

В соответствии со ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Если в период беременности истекает срок заключенного с работницей трудового договора, работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок его действия до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска. Продление срочного трудового договора до окончания отпуска по беременности и родам осуществляется при предоставлении женщиной двух документов: заявления о продлении срока трудового договора, написанного в произвольной форме; листка нетрудоспособности.

При фактическом продолжении работы после окончания беременности работодатель вправе (но не обязан) расторгнуть трудовой договор в связи с истечением срока его действия, но лишь в течение недели со дня, когда узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Если ни одна из сторон этого не потребовала и работа продолжается по истечении недельного срока, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и он согласно ч. 4 ст. 58 ТК РФ считается заключенным на неопределенный срок.

Увольнение в период беременности в связи с истечением срока трудового договора допускается только при одном условии: если он был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую она может выполнять с учетом состояния здоровья.

Запрещается направлять беременных женщин в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, к работе, выполняемой вахтовым методом, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 1 ст. 259, ст. ст. 96, 99, 113, 298 ТК РФ).

Не допускается в соответствии со ст. 125 ТК РФ – отзыв из отпуска беременных женщин; в соответствии с ч. 3 ст. 126 ТК РФ – замена ежегодных

основного и дополнительных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией.

Приведенные выше нормы должны применяться в обязательном порядке и независимо от срока беременности. Однако это возможно, если работодателю представлен соответствующий медицинский документ.

Отпуск, выходные

В соответствии с ч. 2 ст. 262 ТК РФ женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы. Такой выходной день предоставляется по заявлению женщины независимо от наличия или отсутствия у нее детей и предоставляется не в связи с беременностью, материнством или выполнением семейных обязанностей.

Все работающие женщины имеют право на отпуск по беременности и родам и на отпуск по уходу за ребенком. Согласно ст. 260 ТК РФ перед этими отпусками или непосредственно после них по желанию женщины ей предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от продолжительности стажа работы у данного работодателя, то есть отпуск может предоставляться и авансом.

Основанием для предоставления отпуска по беременности и родам является листок нетрудоспособности, выданный в установленном порядке. Фактически он свидетельствует о том, что женщине в соответствующий период по ее физиологическому состоянию противопоказан любой труд, поскольку он может причинить вред ее организму и организму ребенка. Продолжительность отпуска составляет 70 календарных дней до родов (в случае многоплодной беременности – 84) и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов.

В соответствии со ст. 255 ТК РФ отпуск исчисляется суммарно и предоставляется полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов. Если роды наступили, например, через 65, а не через 70 дней пребывания в дорожном отпуске, соответственно женщина будет находиться в отпуске после родов не 70, а 75 дней. Порядок выдачи медицинскими организациями листков нетрудоспособности утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 29 июня 2011 г. № 624н.

Согласно ст. 257 ТК РФ усыновителям новорожденных детей предоставляется специальный отпуск по уходу за ними – со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – до 110 календарных дней со дня их рождения. Если усыновителями являются оба супруга, отпуск предоставляется одному из них по их усмотрению. На период отпуска назначается и выплачивается пособие при усыновлении ребенка в порядке и размере, установленных для выплаты пособия по беременности и родам.

Женщинам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев, в том числе от суррогатной матери, по их желанию вместо отпуска по уходу за ребенком предоставляется отпуск по беременности и родам на такой же срок и выдается листок нетрудоспособности. Правительством РФ устанавливается порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления.

Порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка, утвержден постановлением правительства РФ от 11 октября 2001 г. № 719.

Выплата пособий по беременности и родам

В период отпуска по беременности и родам женщине выплачивается пособие по беременности и родам.

Пособие по беременности и родам, единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, назначаются, если обращение за ними последовало не позднее шести месяцев со дня окончания отпуска по беременности и родам. При обращении за пособием по беременности и родам по истечении указанного срока решение о его назначении принимается территориальным органом страховщика при наличии уважительных причин пропуска срока обращения за пособием. Перечень уважительных причин пропуска срока обращения за пособием по беременности и родам утвержден приказом Минздрава-соцразвития России от 31 января 2007 г. № 74.

45. Вопрос: Предусмотрен ли законодательством, тот факт, что уйдя в отпуск по беременности (на 140 дней), работник будет продолжать исполнять свои трудовые обязанности на дому. Может ли он рассчитывать на пособие по беременности и родам, одновременно и на заработную плату. На какие законы в этом случае можно сослаться. Нюансы оформления.

Ответ: Если работник хочет выйти из отпуска по беременности и родам на полный рабочий день, то право на получение пособия будет утрачено. Однако есть возможность выйти на неполный рабочий день. В этом случае за работником сохраняется пособие, что касается получения заработной платы, то получать работник сможет официально пропорционально отработанному времени. Соответственно будет получать и пособие и заработную плату.

Согласно статье 256 ТК РФ по заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

В соответствии со статьей 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Зарплату можно оформить официально, как заработную плату. При этом не имеет значения на дому Вы будете работать или в офисе. Для работы на дому работнику необходимо согласие работодателя, в случае если место работы в трудовом договоре четко определено и это не удаленная работа. При

переходе на не полный рабочий день не требуется согласие работодателя, так как это его обязанность. Для перехода на неполный рабочий день/неделю требуется написать соответствующее заявление.

46. Вопрос: Можно ли уволить беременную женщину?

Ответ: Уволить, сократить беременную женщину нельзя, даже по статье (за прогул, недобросовестное выполнение своих обязанностей и т.д.).

Согласно ст. 261 ТК РФ: Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Кроме того, статьей 254 ТК РФ закрепляется право на обязательное диспансерное наблюдение с сохранением среднего заработка. То есть, беременная имеет право в рабочее время, уведомив работодателя, посещать поликлинику и ЖК, без потери заработка и отработки. Кроме того, любая беременная женщина имеет право на сокращение продолжительности рабочего дня или рабочей недели, но, без сохранения среднего заработка. Так же, требования к рабочему месту для беременной очень высокие. Имеется полный запрет на работу с копировальной и множительной техникой, ограничение на работу с компьютером и прочей электроникой до 3х часов в смену, а рабочее место работы должно иметь достаточное естественное освещение, вентиляцию, температуру и влажность и т.д.

47. Вопрос: На какие компенсации/отпуска может рассчитывать отец ребенка?

Ответ: Отец ребенка вправе взять отпуск по уходу за ребенком. Документы для оформления отпуска по уходу за ребенком, которые сотрудник должен представить работодателю:

- заявление о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (или меньшей продолжительности);
- копию свидетельства о рождении ребенка;
- справку с места работы второго родителя ребенка о том, что он не использует указанный отпуск.

Документы для назначения выплат. Перечень документов, необходимых для назначения ежемесячного пособия по уходу за ребенком, указан в пункте 54 Порядка назначения и выплаты детских пособий. В их числе и те документы, которые перечислены выше. Предоставление дополнительных бумаг зависит от каждого конкретного случая. Обычно список дополняется документами о рождении предыдущего ребенка (детей).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

48. Вопрос: Закачивается срочный трудовой договор в период беременности. Что делать?

Ответ: Согласно ст. 261 ТК РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в

установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Но если работник является временно исполняющим обязанности по срочному договору, то на основании статьи 261 ТК РФ: Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

49. Вопрос: Чем руководствоваться военнотрудовым законодательством беременных женщин.

Ответ: Согласно ст. 11 Трудового кодекса РФ, которая гласит: Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц: военнотрудовые при исполнении ими обязанностей военной службы; можно сделать вывод что нормы ТК РФ на женщин-военнотрудовых не распространяются. В данном случае руководствоваться необходимо ФЗ «О статусе военнотрудовых», а также Указом Президента РФ «Вопросы прохождения военной службы», согласно которому, в частности ст. 32 «Порядок предоставления отпусков по беременности и родам, а также по уходу за ребенком» и п. 19: 19. Беременные военнотрудовые женского пола в соответствии с медицинским заключением с их согласия могут быть назначены на воинские должности с более легкими условиями службы с сохранением месячного оклада в соответствии с занимаемой воинской должностью, месячных и иных дополнительных выплат по воинской должности, которую они занимали до назначения. Кроме того Уставом несения соответствующей службы, в частности: Не допускается привлечение военнотрудовых-женщин к несению гарнизонной и караульной служб, за исключением участия в отдании воинских почестей при погребении военнотрудовых и возложения венков к памятникам и могилам воинов, павших в боях за независимость и свободу Отечества, и участия в обеспечении гарнизонных мероприятий (ст. 9 Устава гарнизонной и караульной служб Вооруженных Сил Российской Федерации). Запрещается назначение военнотрудовых-женщин на работы, связанные с переноской и передвижением тяжестей, превышающих установленные для них нормы (ч. 2 ст. 271 Устава внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации).

50. Вопрос: Работница отрицает факт беременности. Имеет ли право отдел кадров потребовать справку о беременности? Будет ли нести ответственность работодатель за непредоставление отпуска по беременности и родам?

Ответ: Право работодателя требовать справку от работницы о наличии и отсутствии беременности Трудовой кодекс РФ не предусматривает. Беременная работница пользуется правами, связанными с беременностью (перевод на другую работу, отпуск по беременности и родам) на основании собственного заявления и соответствующих медицинских документов.

За то, что работница скрывает факт беременности никакой ответственности для неё не предусмотрено. С другой стороны, если работница не обращалась к работодателю с заявлением и медицинскими документами, соответственным вовремя не оповестила о наличии беременности, привлечь к ответственности работодателя (например за не предоставление отпуска по беременности и родам) на основании части 1 статьи 5.27 КоАП «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» в случае проверки нельзя.

51. Вопрос: 16 января вышла в декрет. Через сколько дней мне должны начать выплачивать ежемесячное пособие по уходу за ребенком?

Ответ: Работодатель осуществляет выплату ежемесячного пособия по уходу за ребенком застрахованному лицу в порядке, установленном для выплаты застрахованным лицам заработной платы (иных выплат, вознаграждений).

Решение о выплате пособия принимается в 10-дневный срок со дня подачи заявления о назначении такого пособия.

Основанием для выплаты данного пособия является приказ работодателя о предоставлении отпуска по уходу за ребенком. Право на получение пособия возникает сразу после окончания отпуска мамы по беременности и родам. Пособие по уходу за ребенком выплачивается ежемесячно, начиная с первого дня, следующего за закончившимся отпуском по беременности и родам и до исполнения ребенку полутора лет (федеральный закон от 19.05.1995 №81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»).

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

52. Вопрос: Имеет ли право работодатель лишить премии инвалида 3 группы?

Ответ: Премирование работников является видом поощрения его за добросовестный труд. Работодатель правомерно может лишить работника премии в соответствии с нормами трудового кодекса РФ за несоблюдение трудовой дисциплины: ТК РФ, Статья 191. Поощрения за труд Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарности, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

53. Вопрос: В организации было установлено, что работник инвалид второй группы работает на предприятии по 40 часовой рабочей неделе, в то время как в соответствии с трудовым законодательством ему необходимо установить 35 часовую рабочую неделю. Работник и работодатель пришли к соглашению компенсировать образовавшуюся переработку отгулами с оплатой. Как правильно оформить данную переработку, что ставить в таблице и как необходимо оплачивать, по среднему заработку или по тарифу?

Ответ: Согласно ст. 99 ТК РФ работа, выполняемая сотрудником по инициативе работодателя за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени — ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, признается сверхурочной. По установленным трудовым законодательством правилам, привлечение к сверхурочному труду возможно только с письменного согласия сотрудника, а некоторые категории работников в принципе не могут быть заняты работодателем сверхурочно. Допустимое количество часов переработки в любом случае ограничено: не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Сверхурочная работа подлежит оплате в повышенном размере: первые два часа — не менее чем в полуторном размере, а последующие часы — не менее чем в двойном. Это тот минимум, который установлен законодательством (ст. 152 ТК). Конкретные же размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. При этом повышенные коэффициенты следует применять к часовой тарифной ставке, часовой части оклада, если иное не установлено коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Однако по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК). В этом случае сверхурочные часы оплачиваются в одинарном размере.

54. Вопрос: Моя мама - инвалид 3 группы по общему заболеванию, по возрасту не пенсионер. Устроилась на временную работу сторожем. Работа сутки через трое. При приеме ей сказали, что ее заработок будет меньше, чем у др. работников на той же должности, так как она получает пенсию по инвалидности. При этом, она выполняет свою работу также как и все, никаких ограничений нет. Правмерно ли это?

Ответ: Действия работодателя неправомерны, так как Трудовым законодательством не предусмотрено уменьшение оплаты труда инвалиду, получающему пенсию по инвалидности. Если бы она работала на условиях неполного рабочего времени, тогда бы она получала зарплату пропорционально отработанному времени. Для решения сложившейся ситуации, Вы можете обратиться в трудовую инспекцию или в прокуратуру.

55. Вопрос: Работаю преподавателем, у меня 38 часовая и шестидневная рабочая неделя. Я являюсь инвалидом третьей группы. На работу устроилась уже будучи инвалидом. Положены ли какие-нибудь дополнительные выплаты в связи с шестидневной рабочей неделей?

Ответ: По общему правилу для инвалидов III группы действует нормальная продолжительность рабочего времени — 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда предусмотрена только для инвалидов I

и II групп (статья 92 Трудового кодекса РФ). В соответствии с действующим законодательством, работодатель обязан Вам как инвалиду предоставлять лишь следующие основные гарантии: — соблюдать ограничения по привлечению к работе в ночное время (ст.96 ТК РФ), к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ); к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ) — только с согласия инвалида и если такие работы не запрещены ему по состоянию здоровья; — предоставлять ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст.23 ФЗ от 24.11.1995г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»); — предоставлять отпуска без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ); — создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (ст.224 ТК РФ). Некоторые положения касаемо инвалидов могут быть также закреплены в коллективном договоре организации (в случае, если он заключен).

Вопрос: Прошу пояснить следующее: с 2008г. я являюсь инвалидом 3 группы. По Федеральному закону от 24.11.1995г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», инвалидам предоставляется отпуск не менее 30 календарных дней. В начале 2015г. я устроился на работу в организацию, но не представил в то время при трудоустройстве в кадровую службу справку об инвалидности, а представил ее только в середине 2016г. Отпуск за 2015г. мне предоставлялся в количестве 28 дней.

В связи с этим, у меня к Вам вопрос: положены ли мне за 2015г. дополнительные 2 дня отпуска в настоящее время в 2016г. и дополнительные дни к отпуску в дальнейшем?

Ответ: В силу ст. ст. 114 и 115 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Частью 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

В соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Таким образом, работодатель ежегодно должен предоставлять работнику, имеющему инвалидность, оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. При предоставлении оплачиваемого отпуска меньшей продолжительности ежегодный оплачиваемый отпуск не может считаться использованным полностью, а право работника на отпуск — полностью реализованным.

В рассматриваемой ситуации Вы не сообщили работодателю об инвалидности при приеме на работу. В то же время информирование работодателя об инвалидности - это право, а не обязанность работника.

В силу ч. 7 ст. 11 Федерального закона № 181-ФЗ отказ инвалида (или лица, представляющего его интересы) от индивидуальной программы реабилитации в целом или от реализации отдельных ее частей освобождает соответствующие органы государственной власти, органы местного самоуправления, а также организации независимо от организационно-право-

вых форм и форм собственности от ответственности за ее исполнение и не дает инвалиду права на получение компенсации в размере стоимости реабилитационных мероприятий, предоставляемых бесплатно.

Работодатель обязан выполнять рекомендации к труду, которые указаны в индивидуальной программе реабилитации инвалида. В том случае, если работник не считает необходимым сообщить о своей инвалидности, то и у работодателя не возникает обязательств по предоставлению ему соответствующих гарантий. Эта обязанность возникает лишь с момента предоставления работником документов, подтверждающих инвалидность.

В данном случае можно сделать вывод, что сокрытие от работодателя факта инвалидности при приеме на работу, не свидетельствует об отказе от удлиненного основного отпуска и программы реабилитации, если Вы намерены были получить удлиненный основной отпуск за 2015г. и представили справку об инвалидности в 2016г. до начала отпуска.

При предоставлении работником справки об инвалидности, работодателю необходимо внести в трудовой договор с работником изменения в части продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска путем заключения дополнительного соглашения.

Дополнительное соглашение заключается, когда работодателю стало известно об обязанности предоставлять работнику ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней (дата предоставления справки, подтверждающей факт установления инвалидности). В тексте соглашения указывается дата, с которой у работника возникло право на предоставление указанного отпуска.

ОСНОВНЫЕ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Часть 3 ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусматривает, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

С 01.01.2018 г. минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) на федеральном уровне составляет 9 489 рублей.

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате для работников, работающих на территории соответствующего региона, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

МРОТ в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем регионе и не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом.

Следует иметь в виду, что в определенных случаях размер заработной платы может увеличиваться за счет каких-либо обстоятельств и условий, предписывающих начисление надбавок.

Например, при начислении заработной платы за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, применяются районный коэффициент и процентная надбавка к установленному размеру оплаты труда.

При этом Конституционный Суд РФ в своем постановлении № 38-П от 07.12.2017 указал, что районный коэффициент и процентная надбавка не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда, т.е. начисляются сверх установленной заработной платы, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливается в повышенном размере.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Порядок и сроки выплаты заработной платы

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.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника. В этих целях работодатель обязан ежемесячно выдавать работнику расчетный листок.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте вы-

полнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ, удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Данные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Способы защиты нарушенного права на своевременную оплату труда в случае задержки заработной платы

Универсального алгоритма, который можно применить при длительной задержке выплаты зарплаты, нет. Поэтому, если согласие о сроках погашения задолженности не достигнуто, вы можете воспользоваться одним из следующих способов или же применить комплекс мер.

1. Обращение к работодателю с требованием выплаты компенсации за задержку зарплаты

За нарушение установленного срока выплаты зарплаты работодатель должен выплатить денежную компенсацию (ст. 236 ТК РФ). Ее размер должен быть не меньше 1/150 действующей ставки рефинансирования Банка России за каждый день задержки, если коллективным, трудовым договором или локальным нормативным актом не установлен больший размер. Компенсация рассчитывается за все время задержки зарплаты. Первым днем задержки является день, следующий за установленной датой выплаты зарплаты. Последним днем - дата фактической выплаты зарплаты.

2. Приостановка работы

При задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). О приостановлении работы работодателя необходимо известить в письменной форме, получив при этом доказательство извещения. Например, можно попросить работодателя расписаться на втором экземпляре заявления о приостановке работ. Если работодатель отказывается это сделать, то заявление можно направить по почте заказным письмом с уведомлением о вручении. В этом случае работу можно приостановить с момента получения заявления работодателем. Время приостановки работы должно быть оплачено исходя из среднего заработка. Обратите внимание на то, нет ли обстоятельств, являющихся исключением из общего правила, при которых приостановка работ не допускается.

В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте. При этом на работу нужно выйти не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности выплатить задержанную заработную плату в день выхода на работу. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Следует обратить внимание, что некоторые категории работников не имеют права на приостановку работы. К ним относятся:

- сотрудники и работники органов и организаций Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формирований и организаций, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, правоохранительных органов;
- государственные служащие;
- работники организаций, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

- работники, выполняющие работы, непосредственно связанные с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи). К ним относятся, к примеру, машины-котельной, обеспечивающей население теплоэнергией.

Также не допускается приостановка работ в периоды введения военного или чрезвычайного положения.

3. Обращение в комиссию по трудовым спорам (КТС)

В случае задержки заработной платы работник вправе обратиться к работодателю и представительному органу работников с предложением о создании КТС, которая должна быть создана в 10-дневный срок из равного количества представителей работодателя и работников. С заявлением о нарушении права работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал о невыплате заработной платы в установленный срок. Заявление работника подлежит обязательной регистрации в КТС, при этом трудовой спор должен быть рассмотрен в течение 10 календарных дней со дня подачи заявления. По общему правилу спор рассматривается в присутствии работника. Если денежные требования работника будут признаны обоснованными, они удовлетворяются в полном объеме. В течение трех дней со дня принятия КТС решения по существу индивидуально-трудового спора его копии должны быть направлены работнику и работодателю. Если решение КТС не было обжаловано, для чего установлен 10-дневный срок, то оно подлежит исполнению в течение трех дней по истечении данного срока. Если решение КТС не было исполнено, то работнику может быть выдано удостоверение, которое является исполнительным документом. В течение трехмесячного срока со дня выдачи удостоверения его следует предъявить в службу судебных приставов для принудительного исполнения (ст. 382, ч. 1, 2 ст. 384, ст. ст. 385, 386, ч. 2, 3 ст. 387, ч. 3 ст. 388, ч. 1, 2, 3 ст. 389 ТК РФ).

4. Обращение в Государственную инспекцию труда, либо в прокуратуру.

Кроме того, работник вправе направить жалобу в государственную инспекцию труда (г. Пермь, ул. Советская, д. 39), либо в территориальную прокуратуру по месту нахождения работодателя.

В обращении необходимо указать орган, в который оно направляется (Государственная инспекция труда в Пермском крае, либо прокуратура Энского района), свои фамилию, имя, отчество, почтовый (электронный) адрес для ответа. Рекомендуется указать и свой номер телефона. Далее в обращении необходимо привести полное название организации с указанием формы собственности, адрес фактического местонахождения, Ф.И.О. руководителя и контактные данные администрации, если они известны. В обращении кратко и понятно должна быть изложена суть жалобы, факты и обстоятельства. Следует указать период, за который не выплачивалась зарплата, общую сумму задолженности и другие обстоятельства, имеющие отношение к делу. Если работник не хочет, чтобы при проверке источник

жалобы был раскрыт, в обращении следует выразить пожелание о неразглашении сведений о заявителе. В этом случае проверяющие будут обязаны не разглашать источник жалобы работодателю (ст. 358 ТК РФ). В конце обращения необходимо поставить личную подпись и дату. Рекомендуется приложить к обращению копию трудового договора, а также доказательства невыплаты зарплаты, если они имеются. Обращение можно подать лично или направить по почте заказным письмом с уведомлением о вручении. Кроме того, обращение можно передать и через Интернет в форме электронного документа. По общему правилу обращение рассматривается в течение 30 дней со дня его получения, однако в исключительных случаях срок рассмотрения обращения может быть продлен еще до 30 дней. В случае, если в ходе проверки факт задержки заработной платы будет подтвержден, инспекцией, либо прокуратурой в отношении недобросовестного работодателя будут применены меры воздействия, в том числе по понуждению к выплате заработной платы. Кроме того, будет рассмотрен вопрос о его привлечении к установленной законом ответственности.

5. Обращение в суд

С исковым заявлением или заявлением о вынесении судебного приказа следует обращаться в районный суд или к мировому судье (ст. ст. 23, 28 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, далее – ГПК РФ).

Подаявая исковое заявление, нужно иметь доказательства, подтверждающие факт работы в организации, а также при возможности факт невыплаты зарплаты. Это могут быть трудовой договор, приказ о приеме на работу, запись в трудовой книжке, справки от работодателя, расчетные листки, выписки из банка, свидетельские показания и пр. (ст. ст. 131 - 132 ГПК РФ). Если суд примет решение в вашу пользу, то исполнительный лист о выплате зарплаты за три месяца можно выписать в день вынесения решения. В отношении остальной части невыплаченной зарплаты исполнительный лист будет выдан после того, как решение вступит в законную силу (ст. ст. 211, 428 ГПК).

Кроме непополненной заработной платы и денежной компенсации за ее задержку работник вправе потребовать и возмещение морального вреда. Если с момента вынесения решения до фактической выплаты задержанной зарплаты прошел большой период, то вы можете обратиться в суд, рассмотревший дело, с заявлением об индексации взысканных сумм (ст. 208 ГПК РФ).

Если заработная плата была начислена, но не выплачена, у работника также возникает право обратиться в мировой суд за выдачей судебного приказа, который и будет исполнительным документом. Для этого вам нужно составить заявление. В приказном порядке можно взыскать как сумму долга, так и начисленные проценты за несвоевременную выплату. Судебный приказ должен быть вынесен в течение пяти дней со дня обращения в суд. При этом стороны в суд не вызываются, судебное разбирательство не проводится. После вынесения судом судебного приказа его копия высылается работодателю. Он может в течение 10 дней представить суду свои возражения, если они имеются. Если в этот срок возражений не поступает,

суд выдает второй экземпляр судебного приказа, заверенный гербовой печатью, для предъявления его к исполнению. По заявлению приказ может быть направлен для исполнения судебному приставу-исполнителю. Однако, если работодатель в течение 10 дней все же представит возражения, приказ отменяют (абз. 7 ст. 122, ст. ст. 126, 128, 129, ч. 1 ст. 130 ГПК РФ). Судебный приказ о выплате зарплаты за три месяца также должен быть немедленно исполнен. Отмена судебного приказа не лишает работника возможности обратиться в суд с иском о взыскании заработной платы.

6. Увольнение без досрочного предупреждения

Если факт невыплаты зарплаты установлен, то работник вправе уволиться по собственному желанию в любое время, не предупреждая работодателя за две недели. Работодатель будет обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ч. 3 ст. 80 ТК РФ).

Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

Невыплата заработной платы либо несвоевременная её выплата влекут за собой административную ответственность работодателя в виде штрафа размером до 50 тысяч рублей, при повторном совершении – до 100 тысяч рублей.

За совершение таких действий из корыстной или иной личной заинтересованности предусмотрена уголовная ответственность.

Так, за частичную невыплату свыше трех месяцев заработной платы по таким мотивам предусмотрено наказание вплоть до лишения свободы сроком до года. Полная невыплата свыше двух месяцев, либо выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда наказывается вплоть до лишения свободы сроком до трёх лет.

В случае если перечисленные мной деяния повлекли тяжкие последствия (например, смерть или тяжкий вред здоровью в результате отсутствия средств на оплату дорогостоящего лечения), недобросовестному работодателю грозит ответственность вплоть до лишения свободы сроком до 5 лет.

Следует отметить, что данная статья уголовного кодекса защищает лишь права официально работающих и получающих официальную заработную плату.

Преступной невыплата заработной платы будет только в том случае, если у работодателя имелась реальная возможность её выплатить.

Если частичная или полная невыплата, а также выплата заработной платы в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда были связаны с объективными, независящими от уполномоченного лица обстоятельствами, и оно не имело реальной возможности производить выплаты своевременно и в полном размере, то это было не проявлением воле его воли, а следствием непреодолимой силы. Уголовная ответственность в этом случае исключается из-за отсутствия объективной стороны состава преступления.

Кроме того, обязательным признаком субъективной стороны состава преступления является мотив - корыстная или иная личная заинтересованность.

ПРИЛОЖЕНИЕ

1. Образец жалобы по вопросам невыплаты заработной платы в органы прокуратуры Российской Федерации
2. Образец заявления в суд о выдаче судебного приказа

Образец жалобы по вопросам невыплаты заработной платы в органы прокуратуры Российской Федерации

Прокурору Энского района
Петрову Петру Петровичу

Иванова Ивана Ивановича,
проживающего по адресу:
г. Энск, ул. Ленина, д. 12, кв. 2
тел. 89876543210

ЗАЯВЛЕНИЕ

Я работаю (должность, профессия) в ООО «Ромашка» (наименование организации), расположенном по адресу: г. Энск, ул. Промышленная, д. 3 (адрес местонахождения работодателя). В период с декабря 2017 года по настоящее время мне не выплачивают заработную плату, в результате чего образовалась задолженность в сумме 125 тысяч рублей.

Прошу Вас оказать помощь во взыскании причитающихся мне денежных средств, обратиться в суд в моих интересах о взыскании с ООО «Ромашка» начисленной, но не выплаченной заработной платы.

Приложение: копия трудового договора.

(дата) _____ (подпись заявителя)

Образец заявления в суд о выдаче судебного приказа

Для заметок

Мировому судье
судебного участка № 1
Энского района

Иванова Ивана Ивановича,
проживающего по адресу:
г. Энск, ул. Ленина, д. 12, кв. 2

Должник:
ООО «Ромашка»
123456, г. Энск, ул.
Промышленная, д. 3
ИНН XXXXXXXXX
ОГРН XXXXXXXXXXXXX

ЗАЯВЛЕНИЕ
о вынесении судебного приказа

Я, Иванов Иван Иванович, осуществлял трудовую деятельность в должности каменщика в ООО «Ромашка», что подтверждается трудовым договором от XX.XX.2017.

В нарушение требований ст. 22 и ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации ООО «Ромашка» заработную плату, предусмотренную трудовым договором, не выплачивает.

В соответствии со ст. 28 ГПУ РФ иск к организации предъявляется в суд по месту нахождения организации.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 29, 122-124 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации, ст. 391 Трудового кодекса Российской Федерации,

ПРОШУ

1. Вынести судебный приказ о взыскании с ООО «Ромашка» в пользу Иванова Ивана Ивановича задолженность по заработной плате по состоянию на XX.XX.2018 в размере 125 000 (сто двадцать тысяч) рублей.

2. Судебный приказ после его вынесения направить для исполнения в Отдел судебных приставов по Энскому району Управления Федеральной службы судебных приставов по Пермскому краю.

Приложение:

1. Копия трудового договора
2. Выписка из ЕГРЮЛ
3. Копия справки о задолженности по выплате заработной платы

(дата) _____ (подпись заявителя)

Blank lined page for notes.