**Вопросы по применению трудового законодательства, поступившие до и во время публичных обсуждений правоприменительной практики**

**за 4 квартал 2019 года и ответы на них.**

**1.** **Вопрос: Какой максимальный срок отпуска без сохранения заработной платы?**

**Ответ: В**соответствии с ч. 1 ст. 128 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы может быть предо­ставлен по письменному заявлению работника в связи с семейными обстоятельствами и другими уважитель­ными причинами. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и рабо­тодателем и максимальным сроком не ограничивается.

Наряду с этим законодатель предусматривает ряд случаев, когда работодатель обязан предоставить такой отпуск. При этом его максимальная продолжительность регламентируется либо ТК РФ, либо федеральными за­конами.

Например, ч. 2 ст. 128 ТК РФ содержит положение о том, что работающим пенсионерам по старости (по возрасту) работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительность до 14 календарных дней в году.

Согласно ч. 2 ст. 173 ТК РФ работникам, допущен­ным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, работодатель обязан предоставить отпуск без сохране­ния заработной платы продолжительность 15 календар­ных дней.

**2.** **Вопрос: В каких случаях работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение?**

**Ответ:**Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, в случаях, предусмотренных ст. 249 ТК РФ. Такая обязанность

возникает у работника при наличии следующих обязательных условий: 1) работник направлен на обучение работодателем; 2) обучение осуществлялось за счет средств работодателя; 3) работник уволился с работы до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя; 4) причина увольнения не является уважи­тельной и 5) условие об обязанности работодателя опла­тить обучение, а работника отработать после обучения определенный срок предусмотрено трудовым договором или специальным соглашением об обучении, заключен­ным в письменной форме.

**3. Вопрос: Какие сроки предусмотрены Трудовым кодексом РФ при выплате заработной платы, отпускных сумм, расчетов при увольнении.**

**Ответ:**Согласно ст. 136 Трудового кодекса РФ за работная плата выплачивается не реже чем каждые пол­месяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодате­ля, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

При направлении работника в командировку ему выдается денежный аванс на оплату расходов по про­езду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоян­ного жительства (суточные), (п. 10 Постановления Правительства РФ от 13.10.2008 г. № 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки").

**4.** **Вопрос: Моя дочь окончила институт и ищет работу. Раньше она не работала. Во многих организациях настаивают на испытательном сроке. Имеют ли право устанавливать ей испытательный срок?**

**Ответ:**Согласно ст. 70 Трудового кодекса РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручае­мой работе.

В ст. 70 ТК РФ перечислены лица, которым испытание при приеме на работу не устанавливается. К таким, в том числе, относятся лица, окончившие имеющие го­сударственную аккредитацию образовательные учреж­дения начального, среднего и высшего профессиональ­ного образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

Таким образом, если ваша дочь, окончившая имею­щий государственную аккредитацию вуз, раньше на ра­ботавшая, поступит на работу по полученной специаль­ности, испытание ей устанавливать не вправе, но если поиск работы затянется на срок свыше года со дня окон­чания ею вуза, это правило уже не работает.

**5.** **Вопрос: Имеет ли право работодатель удержать излишне выплаченные за неотработанные дни отпуска средства с работника, увольняющегося в связи с выходом на пенсию?**

**Ответ:**Статья 137 Трудового кодекса РФ приводит исчерпывающий перечень случаев, когда допускаются удержания из зарплаты работника за неотработанные дни отпуска при его увольнении до окончания того года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск. Этот перечень не содержит в качестве осно­ваний, не допускающих такие удержания, каких-либо случаев расторжения трудового договора по инициативе работника, в том числе при его уходе на пенсию.

Следовательно, работодатель имеет право удержать излишне выплаченные за неотработанные дни отпуска средства с работника, увольняющегося в связи с выхо­дом на пенсию.

**6. Вопрос: Какие акты в целях применения Трудового кодекса РФ считаются локальными нормативными актами?**

**Ответ:**Локальные нормативные акты регулируют вопросы местного значения. Согласно ч. 1 ст. 8 Трудового кодекса РФ локальные нормативные акты в обла­сти трудового законодательства являются источниками трудового права, регулирующими трудовые и иные свя­занные с ними отношения, принимаются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглаше­ниями и действуют в рамках конкретной организации. К ним можно отнести приказы, распоряжения, положения об оплате труда, премировании, о надбавках, доплатах работникам и т.д.

При этом на основании ч. 2 ст. 8 ТК РФ в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными норма­тивными правовыми актами, коллективным договором, 40 работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

Локальные нормативные акты, ухудшающие по­ложение работников по сравнению с трудовым законо­дательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения представительного органа ра­ботников, являются недействительными.

**7. Вопрос: Работник работает в режиме неполного рабочего времени. Признается ли сверхурочной работой для данного работника работа сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, но в пределах 40-часовой рабочей недели?**

**Ответ:**Согласно ст. 91 Трудового кодекса РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

При установлении работнику неполного рабочего времени нормой рабочего времени для данного работни­ка является установленная продолжительность рабочего дня или рабочей недели.

В соответствии с ч. 2 ст. 104 ТК РФ нормальное чис­ло рабочих часов за учетный период определяется ис­ходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Сверхурочной признается 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 (ст. 99 ТК РФ).

Таким образом, при установлении работнику неполного рабочего времени работа сверх установленной продолжительности ежедневной смены либо сверх нор­мального числа рабочих часов за учетный период, исчис­ленных в соответствии с ч. 2 ст. 104 ТК РФ, признается сверхурочной работой.

**8. Вопрос: Вопрос: Какова продолжительность ежегодного основного отпуска работающих инвалидов?**

**Ответ:**В соответствии со ст. 115 Трудового кодекса РФ 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.

Так, в соответствии с ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" инвалидам предо­ставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Таким образом, работающим инвалидам предоставляется удлиненный основной отпуск продолжительно­стью не менее 30 календарных дней в соответствии с законодательством.

**9. Вопрос: Каким образом можно ввести в орга­низации режим неполного рабочего времени при возникновении у нее причин, связанных с изменениями организационных или технологических условий труда?**

**Ответ:**В соответствии со ст. 93 Трудового кодекса РФ различают две разновидности неполного рабочего времени - неполный рабочий день или смена и неполная рабочая неделя.

Для введения режима неполного рабочего времени существует два основания:

1. Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии (ст. 93 ТК РФ). И в этом случае неполное рабочее время может быть установлено как без ограничения срока, так и на любой удоб­ный для работников срок.

2. Другим основанием для введения режима непол­ного рабочего времени являются положения ст. 74 ТК РФ, согласно которым работодатель имеет право (но не обязательство) в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) непол­ной рабочей недели на срок до шести месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной ор­ганизации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Введение режима неполного рабочего времени в этом случае может быть связано с изменением организа­ционных или технологических условий труда - измене­ний в технике и технологии производства, структурной реорганизации производства, других причин, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников.

При этом не может изменяться трудовая функция работника.

Если инициатива установления неполного рабочего времени исходит от администрации, то она должна предупредить об этом работника не позднее чем за два месяца (абз. 2 ст. 74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) непол­ной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компен­сации: 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.

Максимальный период для введения режима неполного рабочего времени по инициативе работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в тех­нике и технологии производства, структурная реоргани­зация производства, другие причины), составляет шесть месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены по этим причинам, производится 44 работодателем с учетом мнения выборного органа пер­вичной профсоюзной организации.

Согласно абз. 2 п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Феде­рации" (далее - Закон № 1032-1) при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабо­чей недели, а также при остановке производства работо­датель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствую­щих мероприятий.

Этот пункт Закона № 1032-1 вступил в силу с 1 января 2009 г. (ст. 3 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 287-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Феде­рации").

За непредставление или несвоевременное представление данных сведений предусмотрен административ­ный штраф: для должностных лиц - от трехсот до пя­тисот рублей; для юридических лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей (ст. 19.7 Кодекса РФ об администра­тивных правонарушениях).

**10. Вопрос: При переводе работника на режим неполного рабочего дня сохраняется ли у него право на отпуск за ненормированный рабочий день?**

**Ответ: В**соответствии со ст. 101 Трудового кодек­са РФ ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимо­сти эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

До внесения изменений в ст. 101 ТК РФ (до 6 октября 2006 г.) при определении ненормированного рабо­чего дня речь шла о возможности привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Поэтому работнику с неполным рабочим днем до 6 октября 2006 г. нельзя было установить ненормированный рабочий день.

В настоящее время, исходя из определения ненормированного рабочего дня, работнику, должность которого включена в перечень должностей работников с ненор­мированным рабочим днем, при изменении режима рабочего времени (установлении неполного рабочего дня) право на дополнительный отпуск, установленный ст. 119 ТК РФ, сохраняется.

**11. Вопрос: Предусмотрено ли уменьшение пред­праздничного дня на один час для работников, работающих неполное рабочее время?**

**Ответ:**В соответствии со ст. 95 Трудового кодекса РФ продолжительность рабочего дня или смены, непо­средственно предшествующих нерабочему празднично­му дню, уменьшается на один час.

При этом данная статья носит общий характер, в том числе и для работников, работающих неполное рабочее время, так как никаких исключений для них не предусмотрено.

Кроме того, согласно ст. 93 ТК РФ работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работни­ков каких-либо ограничений их трудовых прав.

Таким образом, для работников, работающих неполное рабочее время, предпраздничный рабочий день 46 сокращается на один час.

Следует также отметить, что в непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компен­сируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.