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

**за 4 квартал 2017 года и ответы на них.**

1. **Вопрос:** При проведении процедуры сокращения численности или штата работников сколько раз работодатель должен обращаться в профком?

**Ответ:** работодатель не имеет права увольнять работников по сокращению штатов без учета мнения профсоюзного комитета.

Работодатель обязан обратиться в профком дважды.

Первый раз он должен сообщать профкому о возможном увольнении работников по сокращению числен­ности или штата не позднее чем за 2 (а при массовом высвобождении - за 3) месяца до расторжении с работ­никами трудовых договоров.

Второй раз работодатель обязан не позднее, чем за 10 дней до истечения 2-х месячного срока предупреждения об увольнении по сокращению обратиться в профком для получения мотивированного мнения об увольнении по сокращению конкретного работника.

**Правовое обоснование:** Согласно ст. 82 Трудового кодекса РФ

1. **Вопрос:** Работаю во вредных условиях труда. Отразится ли введение неполного рабочего дня на льготном стаже, если отразится то как?

**Ответ:** Работникам, занятым во вредных и тяжелых условиях труда нельзя устанавливать неполный рабочий день**.**Если Вы в течение месяца отработаете по 7 вместо 8 часов ежедневно или на один час меньше в каждую смену, то этот месяц впоследствии будет исключен из периода для назначения льготной пенсии. Таким работникам, как Вы при необходимости установления режима неполного рабочего времени, следует устанавливать ре­жим неполной рабочей **недели.**Для того, чтобы период, в течение которого Вы работали во вредных и тяжелых условиях труда, при установлении режима неполного рабочего времени в организации включался в льготный стаж. Если Вы будете трудиться с неполной рабочей неделей (т.е. 4 дня по 8 часов или на одну смену в месяц 34 меньше), то этот период Вам будет включен в льготный стаж.

**Правовое обоснование:** ст. 100 Трудовго кодекса РФ

1. **Вопрос:** Оговаривается ли законом 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.

**Правовое обоснование:** Статьи 128, 173 Трудового кодекса РФ.

1. **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").

**Правовое обоснование:** ст.ст. 136, 140 Трудового кодекса РФ.

1. **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.

**Правовое обоснование:** Ст. 70 Трудового кодекса РФ.

1. **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.

**Правовое обоснование:** ст. 137 Трудового кодекса

1. **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.

**Правовое обоснование:** статья 8 Трудового кодекса РФ.

**8. 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.

**Правовое обоснование:** статьи 99, 104 Трудового кодекса РФ.

**9. 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. **Правовое обоснование:** статья 115 Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"

**10. Вопрос:** В каких случаях правомерно заключение срочного трудового договора?

**Ответ:** В соответствии с правилами, установленными Трудовым кодексом РФ, срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, определяемых ТК РФ либо иными федеральными законами (например, Федеральным законом от 31.05.2002 г. № 63-ФЗ "Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации", Федеральным законом от 22.08.1996 г. № 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональ­ном образовании").

Согласно ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характе­ра предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Таким образом, в ч. 1 ст. 59 ТК РФ перечислены случаи, когда с работником в обязательном порядке должен быть заключен срочный трудовой договор. Часть 2 ст. 59 ТК РФ включает случаи, когда может быть заключен и срочный трудовой договор, и договор с неопределенным сроком действия.

В трудовом договоре должно быть указано обстоятельство, на основании которого договор имеет опреде­ленный срок действия (ч. 2 ст. 57 ТК РФ), в формулировке, соответствующей тому или иному случаю, перечень которых приведен в ст. 59 ТК РФ.

Перечни случаев, когда может быть заключен сроч­ный трудовой договор, являются закрытыми. Соответ­ственно, работодатель не вправе устанавливать, например, в своих локальных нормативных актах или в трудо­вом договоре с работником иные основания для заклю­чения срочных трудовых договоров.

**Правовое обоснование:** ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.

**11. Вопрос:** Обязана ли организация производить доплату работнику, замещающему начальника отдела, находящегося в отпуске?

**Ответ:** Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за ис­полнение обязанностей временно отсутствующего ра­ботника. Размеры доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 Тру­дового кодекса РФ).

При этом следует иметь в виду, что условия оплаты труда, предусмотренные трудовым договором или согла­шением, не могут быть ухудшены по сравнению с усло­виями оплаты труда, установленными ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 135 ТК РФ). Согласно п. 1 Разъяснения Госкомтруда СССР № 30, ВЦСПС № 39 от 29.12.1965 г. "О порядке оплаты вре­менного заместительства" (далее - Разъяснение) заместителю выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным, персональным) и должностным окладом замещаемого работника (без персональной над­бавки). Однако пп. "а" и абз. 4 п. 1 указанного Разъяс­нения, которые говорят о том, что разница в окладах не выплачивается штатному заместителю или помощнику генерального директора, а также главному инженеру, ко­торый замещает отсутствующего руководителя, ныне не действуют.

Эти пункты были отменены Определением Верховного Суда РФ от 11.03.2003 г. № КАСОЗ-25 как ущемляющие права работников и противоречащие ст. 5 1 ТК РФ. Таким образом, любому работнику, в том числе и штатному заместителю генерального директора, для ко­торого замещение отсутствующего руководителя - пря­мая обязанность по договору, нужно доплачивать за временное исполнение обязанностей руководителя.

**Правовое обоснование:** ст. 151 Трудового кодекса РФ, Определением Верховного Суда РФ от 11.03.2003 г. № КАСОЗ-25

**12. Вопрос:** Включаются ли перерывы на обед в рабочее время?

В соответствии с ч. 1 ст. 108 Трудового ко­декса РФ в течение рабочего дня (смены **Ответ: :**) работнику дол­жен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Данная норма носит императивный характер, т.е. обязательна для исполнения работодателем вне зависи­мости от режима рабочего времени, установленного в организации, продолжительности рабочего дня (смены) **и**т.д.

По общему правилу время перерыва для отдыха и питания не включается в рабочее время и не оплачивается, поэтому работник вправе использовать его по своему | смотрению.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невоз­можно (т.е. они не могут предоставляться с освобождением от работы), работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (ч. I ст. 108 ТК РФ). Другими словами, в таких случаях, в отличие от общего правила, закрепленного в ч. 1 данной статьи, перерывы будут включаться в рабочее время.