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

**за 4 квартал 2018 года и ответы на них.**

**1. Вопрос: Какие нарушения трудовых обязанностей ТК РФ относит к числу грубых, за однократное совершение которых может последовать увольнение работника?**

**Ответ:**К числу грубых нарушений трудовых обя­занностей, за однократное совершение которых может последовать увольнение, п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ относит:

а)   прогул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня  
(смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б)   появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя  
или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии  
алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в)   разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;

г)   совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленно-  
го его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работ­ником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо  создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

**2. Вопрос: В каком порядке применяется дисциплинарное взыскание?**

**Ответ:**Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен ст. 193 ТК РФ. **В**соответствии с ней работодатель до применения дисциплинарного взыскания должен затребовать от работника письмен­ное объяснение. Такое объяснение необходимо для выяснения всех обстоятельств совершения дисципли­нарного проступка, его противоправности, а также степени вины работника, совершившего проступок. **Если**по истечении 2 рабочих дней указанное объяс­нение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать письменное объяснение не может служить препятствием для применения взы­скания. В случае спора о правомерности применения дисциплинарного взыскания такой акт будет служить доказательством соблюдения работодателем правил привлечения к дисциплинарной ответственности.

За каждый дисциплинарный проступок к работ­нику может быть применено только одно дисципли­нарное взыскание. Однако в тех случаях, когда неис­полнение или ненадлежащее исполнение по вине ра­ботника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинар­ного взыскания, возможно применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Работника, прекратившего трудовые отношения с работодателем, нельзя подвергнуть дисциплинарному взысканию.

**3. Вопрос: Кто вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и как оно оформляется?**

**Ответ:**Дисциплинарное взыскание применяет­ся руководителем организации. Другие должностные лица могут применять дисциплинарные взыскания, если такие полномочия им предоставлены соответ­ствующими документами (уставом организации, при­казом руководителя и др.).

О применении дисциплинарного взыскания изда­ется приказ (распоряжение) работодателя. В приказе (распоряжении) указываются основание применения взыскания, т.е. конкретный дисциплинарный про­ступок, за совершение которого работник подвергнут дисциплинарному взысканию, и его вид (замечание, выговор и др.). Приказ о наложении взыскания объ­является работнику под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник по тем или иным причинам отказывается ознакомиться с приказом (рас­поряжением) о применении к нему дисциплинарного взыскания, работодатель обязан составить соответ­ствующий .

Если, по мнению работника, дисциплинарное взыскания, применено к нему необоснованно или не соответствует тяжести совершенного проступка, он вправе обратиться обжаловать дис­циплинарное взыскание в государственную инспек­цию труда и (или) органы по рассмотрению индиви­дуальных трудовых споров в установленном законом порядке.

**4. Вопрос: В течение какого периода времени к работнику может быть применено дисциплинарное взыскание?**

**Ответ:**Дисциплинарное взыскание должно быть пенено к работнику непосредственно за обнаружен проступка, но во всяком случае не позднее одного месяца со дня обнаружения. Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечении одного месяца со дня обнаружения проступка или по истечении 6 месяцев со дня его совершения. Если дис­циплинарный проступок обнаружен в результате ре­визии, проверки финансово-хозяйственной деятель­ности или аудиторской проверки, работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание в течение 2 лет со дня совершения проступка. **В**указан­ные сроки не засчитывается время производства по одному делу (ч. ч. 3, 4 ст. 193 ТК РФ). Днем обнаружения проступка, с которого начина­ется течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работ­ник, стало известно о совершении проступка, незави­симо от того, наделено ли оно правом наложения дис­циплинарных взысканий. В месячный срок для приме­нения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников. Отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (на­пример, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока. К отпуску, пре­рывающему течение месячного срока, относятся все отпуска, предоставляемые работодателем в соответ­ствии с действующим законодательством, в том чис­ле ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением, отпуска без сохранения заработной платы.

**5. Вопрос: Какую дисциплинарную ответствен­ность несут руководители организации за нарушение трудового законодательства по отношению к своим работникам?**

**Ответ:**Помимо общих правил привлечения к дисци­плинарной ответственности, руководитель организации, руководитель структурного подразделения организации и его заместители могут быть привлечены к дисципли­нарной ответственности по требованию представитель­ного органа работников за нарушение законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового пра­ва, условий коллективного договора, соглашения (ст. 195 ТК РФ). 74

Работодатель обязан рассмотреть заявление пред­ставительного органа работников о нарушении руко­водителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудово­го законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, 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.

**6. Вопрос: Какие меры ответственности преду­смотрены в случае неисполнения положений колдоговора руководящими работниками компании? Как**в **этом случае следует поступить работникам, чьи права были нарушены?**

**Ответ:**Согласно ст. 55 Трудового кодекса РФ ру-• 'водитель, его представитель может быть привлечен **к**ответственности, если в ходе контроля со стороны работников или органов по труду за выполнением кол­лективного договора будут выявлены нарушения или невыполнение работодателем условий коллективного договора.

В ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях установлена ответствен­ность работодателя за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору в виде наложе­ния на работодателя, его представителя административ­ного штрафа в размере от трех до пяти тысяч рублей.

**7.** **Вопрос: Меня принимают на 0,25 ставки. Как правильно указать в трудовом договоре? По основному месту работы на 0,25 ставки? В трудовой так же писать?**

**Ответ:**Согласно ст. 57 Трудового кодекса РФ в тру­довом договоре следует указать условия режима рабоче­го времени и времени отдыха (так как в данном случае они отличаются от общих правил, установленных в орга­низации) и условия оплаты труда. В случае если работа является совместительством, то в трудовом договоре это обязательно должно указываться (ст. 282 ТК РФ). По же­ланию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ст. 66 ТК РФ).

**8.** **Вопрос: Моему мужу назначена инвалидность 2й группы. Критерий ограничения трудовой деятельности.  Может ли он устроиться на работу?**

**Ответ:**Трудовое законодательство не содержит запрета на заключение трудового договора с инвали­дом. Вашему мужу должны выдать индивидуальную программу реабилитации, в которой указываются виды деятельности, которые ему разрешено выпол­нять по состоянию здоровья. Заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением является одним из основа­ний для прекращения договора вследствие нарушения установленных ТК РФ и другими федеральными за­конами обязательных правил при заключении трудового договора (ст. 84 ТК РФ). Также в соответствии с трудовых пенсиях» Вашему мужу может быть назначена трудовая пенсия по инвалидности (которая :лежит уплате на срок установления ограничения  деятельности, продолжение ее выплаты будет зависеть от результатов переосвидетельствова­ния ). которая подлежит выплате независимо от того, он свою трудовую деятельность или нет.

**9.** **Вопрос: Имеет ли право администрация предприятия продлевать ранее оговоренный испытательный срок? Если нет, то на каком основании.**

**Ответ:**Согласно ст. 57 ТК РФ условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Продление срока ис­пытания в одностороннем порядке является незаконным.

Если срок испытания, оговоренный в трудовом договоре, истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Кроме того, срок испытания не  превышает трех месяцев (для руководителей, заместителей, главных бухгалтеров, их заместите­ли, руководителей филиалов и представительств - 6 месяцев). Если срок превышает этот предел, это является недействитель­ным. Следует отметить, что отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания (ч..З ст. 71 ТК РФ).

**10.** **Вопрос: При приеме на работу, в трудовую книжку неправильно внесли запись. Подскажите, как ее аннулировать?**

**Ответ:**Согласно п. 1.2 Инструкции по заполне­нию трудовых книжек, утвержденной Постановлени­ем Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 69 при не­обходимости изменения конкретной записи о приеме на работу в разделе "Сведения о работе" после со­ответствующей последней в данном разделе записи указывается последующий порядковый номер, дата внесения записи, в графе 3 делается запись: "Запись за номером таким—то недействительна". После этого производится правильная запись: "Принят по такой-то профессии (должности)" и в графе 4 повторяется дата и номер приказа (распоряжения) или иного ре­шения работодателя, запись из которого неправильно внесена в трудовую книжку, либо указывается дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения ра­ботодателя, на основании которого вносится правиль­ная запись. В соответствии с п. 27 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225, в случае выявления непра­вильной или неточной записи в трудовой книжке ис­правление ее производится по месту работы, где была внесена соответствующая запись, либо работодателем по новому месту работы на основании официального документа работодателя, допустившего ошибку.

**11. Вопрос: Имеет ли право работодатель без моего на согласия перевести меня на другую должность в связи с производственной необходимостью?**

**Ответ:**Нет, не имеет. В ст. 72.2. Трудового кодекса РФ указано, что перевод работника на другую  работу может быть осуществлен только по со­глашению сторон. Работник без его согласия может быть переведён  сроком до одного месяца на не предусмотренную новым договором работу для предотвращения или хищения последствий катастрофы природного  характера, производственной аварии, летного случая на производстве, пожара, наводне­ния, землетрясения, эпидемии и т.п. Кроме того такой перевод может быть осуществлён в случаях простоя, необходимости  предотвращения  уничтожения  или горчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если все эти случаи вызваны вышеперечисленными чрезвычайными обстоятельствами пожар, наводнения, землетрясения, производственная  -авария, эпидемии и т.п.

**12. Будет ли являться трудовой договор действительным, если в нем не прописан размер за  работной платы?**

**Ответ:**Согласно ст. 57 ТК РФ, если при заключении  трудового договора в него не были включены либо сведения и (или) условия из числа обязательных, то это не является основанием для призна­ния трудового договора недействительным. Трудовой  договор  необходимо дополнить недостающими сведе­ниями и (или) условиями.

Положение об условиях оплаты труда является обязательным для включения в трудовой договор. При этом ТК Г. не требует, чтобы оплата была установлена норме оклада. Главное, что в соответствии ст. 133