

## ОТВЕЧАЕМ НА АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

(по результатам анализа вопросов, поступивших в правовую инспекцию труда Профсоюза на Западно-Сибирской железной дороге)

### Условия трудового договора

**1. ВОПРОС:** Какой документ является основой для разработки должностных инструкций работника. Является ли Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих обязательным для предъявления требований к квалификации (образованию) должности или допускается устанавливать их по усмотрению работодателя?

**ОТВЕТ:** Основой для разработки должностных инструкций в качестве нормативных документов применяются квалификационные характеристики, перечисленные в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих (утверждены Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37).

Квалификационные характеристики содержат конкретный перечень должностных обязанностей работников с учетом особенностей организации труда и квалификации работников. При необходимости должностные обязанности, могут быть распределены между несколькими исполнителями.

Квалификационная характеристика каждой должности имеет три раздела: "Должностные обязанности", "Должен знать" и "Требования к квалификации".

В разделе "Требования к квалификации" определены необходимые для выполнения должностных обязанностей уровень профессиональной подготовки работника, удостоверяемый документами об образовании, а также требования к стажу работы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

**2. ВОПРОС:** Какой порядок внесения изменения в должностные инструкции работников?

**ОТВЕТ:** Подобный вопрос рассмотрен в Правовом управлении Федеральной службы по труду и занятости, которое в письме от 31.10.2007 № 4412-6 дало следующее разъяснение о порядке внесения изменений в должностные инструкции работников:

«Несмотря на то, что в Трудовом кодексе не содержится упоминания о должностной инструкции, она является важным документом, содержанием которого является не только трудовая функция работника, круг должностных обязанностей, пределы ответственности, но и квалификационные требования, предъявляемые к занимаемой должности.

Поскольку порядок составления инструкции нормативными правовыми актами не урегулирован, работодатель самостоятельно решает, как ее оформить и вносить в нее изменения.

Должностная инструкция может являться приложением к трудовому договору, а также утверждаться как самостоятельный документ.

Внесение изменений в должностную инструкцию может быть связано с изменением обязательных условий трудового договора. В этом случае должны быть соблюдены требования о заблаговременном письменном уведомлении об этом работника. И только после того как работник согласился на продолжение трудовых отношений, вносятся изменения в должностную инструкцию.

Если инструкция является приложением к трудовому договору, целесообразно вносить одновременно изменения в трудовой договор и должностную инструкцию путем подготовки дополнительного соглашения.

Если должностная инструкция была утверждена как отдельный документ и при этом внесение в нее изменений не влечет за собой необходимость изменения обязательных условий трудового договора, удобнее всего утвердить должностную инструкцию в новой редакции, письменно ознакомив с ней работника. Должностная инструкция, как правило, составляется в двух экземплярах, один из которых по просьбе работника может быть ему вручен.

При подготовке должностной инструкции и внесении в нее изменений следует учитывать требования Государственного стандарта ГОСТ Р 6.30-2003 "Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов", введенного в действие Постановлением Госстандарта России от 03.03.2003 N 65-ст.».

**3. ВОПРОС:** Каким нормативным актом руководствоваться при привлечении работников к дежурству в выходные и нерабочие праздничные дни.

**ОТВЕТ:** Дежурство отличается от привлечения к работе в выходные (нерабочие праздничные дни) или сверхурочно тем, что Работник во время дежурства не выполняет трудовую функцию, предусмотренную его трудовым договором. Трудовой кодекс не содержит условий, регламентирующих дежурство. При привлечении работников к дежурству на рабочем месте в выходные или нерабочие праздничные дни можно руководствоваться Постановлением Секретариата ВЦСПС от 02.04.1954 № 233 «О дежурстве на предприятиях и в учреждениях» (действует в части, не противоречащей Трудовому кодексу), извлечения из которого приводятся ниже:

«...Работники, привлекаемые к дежурствам, лишаются нормального отдыха, снижается их трудоспособность.

В целях ликвидации излишних дежурств на предприятиях и в учреждениях Секретариат ВЦСПС постановляет:

1. Дежурства рабочих и служащих на предприятиях и в учреждениях после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни могут вводиться в исключительных случаях и только по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом. Не допускать привлечения работников к дежурствам чаще одного раза в месяц.

2. В случае привлечения к дежурству после окончания рабочего дня явка на работу для работников как с нормированным, так и с ненормированным рабочим днем переносится в день дежурства на более позднее время. Продолжительность дежурства или работы вместе с дежурством не может превышать нормальной продолжительности рабочего дня.

Дежурства в выходные и праздничные дни компенсируются предоставлением в течение ближайших 10 дней отгула той же продолжительности, что и дежурство».

**4. ВОПРОС:** Копии каких документов может потребовать работник у работодателя?

**ОТВЕТ:** По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать работнику копии документов, связанных с работой, не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления.

К документам, связанным с работой, согласно статье 62 ТК РФ, относятся:

- приказы о приеме на работу, о переводе на другую работу, об увольнении;
- выписки из трудовой книжки;
- справки о заработной плате;
- начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование;
- справки о периоде работы у данного работодателя.

Поскольку Трудовой кодекс оставил перечень открытым, работник может потребовать копию иного документа, если считает, что он содержит информацию об его трудовой деятельности у данного работодателя.

**5. ВОПРОС:** Работником совершен дисциплинарный проступок (опоздание на работу). На следующий день работодатель потребовал от него объяснения. Объяснений работник в течение данного дня не дал, и в этот же день ему был объявлен выговор. Законно ли при этих обстоятельствах привлечение работника к дисциплинарной ответственности?

**ОТВЕТ:** С момента затребования объяснений до издания приказа не истекли два рабочих дня, предусмотренных статьей 193 ТК РФ, для представления работником объяснений по факту дисциплинарного проступка. При нарушении работодателем указанного срока, привлечение работника к дисциплинарной ответственности является незаконным.

**6. ВОПРОС:** Сколько лет требуется хранить табели учета рабочего времени, а также не востребованные трудовые книжки работников?

**ОТВЕТ:** Сроки хранения документов в организациях предусмотрены в Перечне типовых управленческих архивных документов... (Приказ Минкультуры России от 25.08.2010 N 558).

Начиная с 1 октября 2010 г. работодатели обязаны хранить табели учета рабочего времени - 5 лет, а при работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда - 75 лет; не востребованные трудовые книжки работников - в течение 75 лет.

### **О переводах на другую работу**

**7. ВОПРОС:** Можно ли перевести работника временно на другую работу по производственной необходимости без его согласия?

**ОТВЕТ:** После 06.10.2006 из Трудового кодекса исчез термин «перевод по производственной необходимости», который предусматривался ст. 74 ТК РФ в прежней редакции.

Статьей 72.2 (в новой редакции) введено понятие «временный перевод на другую работу». Часть вторая указанной статьи перечисляет исключительные случаи, когда работник без его согласия может быть переведен на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, а именно: в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Если первые из перечисленных выше случаев наступают редко, то ситуации, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части возникают, например, зимой, учитывая некоторые климатические условия местности, что дает право работодателю привлечь работников без их согласия для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

К исключительным случаям (для временного перевода без согласия работника на другую работу на срок до одного месяца), являются также простой, необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества, необходимость замещения временно отсутствующего работника, если они вызваны теми же чрезвычайными обстоятельствами

Обязать работника без его согласия замещать временно отсутствующего работника можно только при наличии исключительных случаев, перечисленных в части третьей статьи 72.2 Трудового кодекса. Ежегодный или учебный отпуск, временная нетрудоспособность работника, исполнение государственных обязанностей к исключительным случаям не

относятся. Нельзя перевести работника на другую работу без его согласия, если он находится в простое по причинам организационного характера.

Работодатель при временном переводе работника из-за наличия исключительных случаев в приказе должен указать: конкретную причину такого перевода, срок временного перевода, размер оплаты. Если исключительных случаев нет, а временный перевод работника на другую работу по каким-либо другим причинам необходим, нужно получить на него письменное, явно выраженное согласие работника.

**8. ВОПРОС:** Я учился без отрыва от работы (заочно) и после окончания ВУЗа хочу перейти на работу в другое структурное подразделение дороги. Но на мой перевод не дает согласие начальник депо, в котором я работаю. Как мне быть?

**ОТВЕТ:** Положением о структурном подразделении, утвержденным начальником вышестоящей организации (соответствующего филиала ОАО «РЖД») начальнику любого структурного подразделения, которое он возглавляет, предоставлены права работодателя в трудовых отношениях (в том числе правом приема, увольнения, перевода работников). Согласно статье 72 Трудового кодекса, перевод на другую работу допускается только по соглашению сторон. Если соглашение между работником и непосредственным руководителем о переводе в другое структурное подразделение не достигнуто, то оказать содействие в трудоустройстве с учетом образования, деловых качеств работника и других уважительных причин может только вышестоящий руководитель (вышестоящая организация).

**9. ВОПРОС:** Можно ли оформить временный перевод на вакантную должность и, если можно, то на какой срок?

**ОТВЕТ:** Согласно статье 72.2 Трудового кодекса, работник может быть переведен на другую работу у того же работодателя с оформлением письменного соглашения к трудовому договору. Срок такого перевода – не более одного года. Оплата производится по выполняемой работе.

Для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, срок перевода зависит от времени выхода на работу замещаемого работника и может быть более одного года.

Вакантная должность (вакантное место работы) означает постоянное отсутствие работника, поэтому временный перевод работника на вакантное рабочее место не может превышать одного года. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

**10. ВОПРОС:** Каким приказом оформляется исполнение обязанностей временно отсутствующего работника?

**ОТВЕТ:** Согласно статье 60.2 ТК работнику может быть поручено исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

Поручаемая дополнительная работа может быть по другой профессии, должности или по аналогичной.

Порядок и условия оформления исполнения обязанностей предусмотрен статьей 60.2 Трудового кодекса:

- Поручение дополнительной работы, сроки её выполнения и оплата устанавливаются с письменного согласия работника. Оформление согласия допустимо в любой форме, поскольку законом не регламентируется (собственноручной росписью на проекте

приказа, должностной записки мастера, письменным заявлением, но с явно выраженным согласием работника на эту работу и с условиями выполнения).

- выполнение дополнительной работы поручается работнику в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены), наряду со своей основной работой. Работа за пределами рабочего дня или смены – это сверхурочная работа.
- компенсироваться выполнение дополнительной работы должно дополнительной оплатой, в размере, установленном соглашением сторон, согласно статье 151 ТК РФ.

Примерный образец приказа:

«Сидоровой М.П.- экономисту 9 разряда, на период болезни Ивановой И.С. поручить исполнение обязанностей бухгалтера расчетной группы 6 разряда. Дополнительную работу выполнять в течение рабочего дня без освобождения от основной работы.

За время исполнения обязанностей произвести доплату Сидоровой М.П. в размере 30% оклада экономиста 9 разряда (выплатить разницу в окладах, конкретную разовую сумму и т.д.)».

Обратить внимание: При поручении дополнительной работы в пределах рабочего дня (смены) в приказе применяется терминология: «... поручить **исполнение обязанностей временно отсутствующего работника**».

**11. ВОПРОС:** Каким приказом оформляется замещение временно отсутствующего работника с освобождением от основной работы (должности)?

**ОТВЕТ:** Статья 72.2 Трудового кодекса четко определила порядок замещения временно отсутствующего работника с освобождением от основной работы, предусмотренной трудовым договором: «По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным».

Таким образом, если работник освобождается от основной работы для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (в связи с болезнью, отстранением от работы, нахождения в отпуске по уходу за ребенком и др.), должны соблюдаться следующие условия:

- должно быть заключено письменное соглашение о временном переводе (дополнительное соглашение к трудовому договору) с указанием срока временного перевода (на срок до одного года, на период временного отсутствия работника), а также размера оплаты;
- временный перевод оформляется приказом унифицированной формы;
- по окончании срока временного перевода работнику должна быть предоставлена прежняя работа путем оформления приказа о переводе на прежнюю должность.

Обратить внимание:

1. При оформлении временного перевода на другую работу с освобождением от обязанностей по основной работе применяется термин «перевести **для замещения временно отсутствующего работника**».
2. Размер оплаты замещающему работнику при временном переводе Трудовым кодексом не установлен. Следовательно, он определяется соглашением сторон, возможно, это будет оклад (тарифная ставка) временно отсутствующего работника. Оплата по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе может производиться при временном переводе на нижеоплачиваемую работу.

**12. ВОПРОС:** Мне поручают часть работы часто отсутствующей из-за болезни работницы, ссылаясь на то, что исполнение обязанностей при её временном отсутствии предусмотрено моей должностной инструкцией. Работы много, а доплата за увеличенный объем работы при этом мне не производится.

**ОТВЕТ:** То, что должностные инструкции предусматривают закрепление обязанностей временно отсутствующих работников за конкретными специалистами, является организационным распределением работодателем работы внутри подразделения. Однако, при этом неукоснительно должно соблюдаться трудовое законодательство. Согласно требованиям статей 60.2, 151 Трудового кодекса, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в пределах нормы рабочего времени может быть поручено работнику только с его письменного согласия за дополнительную плату. Если работодатель предлагает, наряду с основной, выполнять работу за работника, находящегося в отпуске, или временно нетрудоспособного без дополнительной оплаты или за незначительную доплату, то работник имеет право отказаться от выполнения дополнительного объема работы.

**13. ВОПРОС:** Я несколько лет работал слесарем-инструментальщиком 7-ого разряда. Сейчас меня хотят перевести слесарем-инструментальщиком 5 разряда, ссылаясь на изменение штатного расписания. Имеет ли право работодатель перевести меня на нижеоплачиваемую работу?

**ОТВЕТ:** До внесения в штатное расписание профессии с более низким тарифным разрядом, чем был ранее работодатель обязан, в соответствии со статьей 143 Трудового кодекса, провести тарификацию работ. Тарификация работ – это отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда. Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Если в процессе тарификации будет установлено, что работник не выполняет работы, которые должен выполнять слесарь – инструментальщик 7-ого разряда, то вносится изменение в штатное расписание: исключается соответствующая профессия 7-ого разряда и включается аналогичная профессия 5-ого разряда. Работник предупреждается о сокращении штата в сроки, предусмотренные законом или коллективным договором, ему предлагается в порядке трудоустройства (статья 81 Трудового кодекса) перевод на работу с более низким тарифным разрядом. Если работник соглашается на такой перевод, ему сохраняется средняя заработная плата в течение трех месяцев со дня перевода, согласно условиям коллективного договора ОАО «РЖД». Если не соглашается продолжать работу в связи с изменением штатного расписания, он может быть уволен по сокращению численности (штата), статья 81 пункт 2 Трудового кодекса.

**14. ВОПРОС:** Как оформить временный перевод работника для замещения женщины, ушедшей в отпуск по беременности и родам, в отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

**ОТВЕТ:** Согласно статье 256 Трудового кодекса, по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Закон не запрещает работнице прервать этот отпуск, затем вновь его оформить через некоторое время, пока ребенку не исполнится три года. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком, а также работающим по трудовым договорам приемным родителем. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Статья 72.2 Трудового кодекса предусматривает возможность временного перевода по соглашению сторон на срок до одного года, а в некоторых случаях, например, при замещении работника, оформившего отпуск по уходу за ребенком до трехлетнего возраста – до выхода его на работу.

Работник дал согласие на временный перевод для замещения временно отсутствующей мамы (или другого лица, фактически осуществляющего уход за ребенком до трех лет). В письменной форме заключается соглашение к трудовому договору. Издаётся приказ унифицированной формы о временном переводе с указанием срока перевода: например, «до выхода на работу работника ..., находящегося в отпуске по уходу за ребенком в соответствии со статьей 256 ТК РФ». В личную карточку формы № Т-2 вносится запись о временном переводе. Согласно Указаниям по применению и заполнению форм первичной учетной документации (постановление Госкомстата от 05.01.04 №1), в ней отражается любой вид перевода. С приказом о переводе и записью в личной карточке формы № Т-2 работник знакомится под роспись.

В трудовую книжку запись о временном переводе на другую работу не вносится, согласно пункту 4 Правил ведения и хранения трудовых книжек, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.03 № 225.

За переведенным временно работником сохраняется прежнее место работы. Законодатель не предусмотрел порядок обратного перевода после окончания срока временного перевода. Однако, приказ о переводе на прежнюю работу (должность) должен быть издан для объективного заполнения сведений о работе в личную карточку Т-2.

**15. ВОПРОС:** Какие сложности могут возникнуть у работника и работодателя при замещении временно отсутствующего работника, осуществляющего уход за ребенком?

**ОТВЕТ:** В условиях работы в ОАО «РЖД», как единственного работодателя для всех его работников, временный перевод в другое структурное подразделение, другой филиал для замещения временно отсутствующего работника может вызвать трудности при возврате на прежнее место работы, поскольку за временно переведенным работником сохраняется прежнее место работы.

**16. ВОПРОС:** Какими документами можно подтвердить работу на условиях временного перевода, если она необходима работнику для подтверждения опыта работы по данной специальности?

**ОТВЕТ:** В случае если временный перевод производился для приобретения опыта работы по определенной специальности, руководящей должности такой стаж невозможно подтвердить при помощи трудовой книжки, поскольку в трудовой книжке не отражаются сведения о временных переводах. Факт выполнения такой работы может быть подтвержден соглашением к трудовому договору, копией приказа о временном переводе, записью в личной карточке формы № Т-2.

**17. ВОПРОС:** Женщина, которая была переведена временно для замещения работницы, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, ушла в отпуск по беременности и родам. Возникла необходимость на эту временно освободившуюся должность вновь временно перевести другого работника. В очередном приказе о переводе работника, какой срок временного перевода указать (на период отсутствия какой работницы)?

**ОТВЕТ:** В качестве срока временного перевода во всех приказах следует указать период нахождения в отпуске по уходу за ребенком работницы, которая занимает эту должность согласно трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, и за которой сохраняется эта должность (место работы) в соответствии с требованиями части четвертой статьи 256 ТК РФ. То есть, работницы, первой оформившей отпуск по беременности

и родам и отпуск по уходу за ребенком. В случае её выхода на работу (как при достижении ребенком возраста трех лет так и досрочно) всем другим работникам, переведенным для её замещения, должна быть по их требованию предоставлена прежняя работа, согласно части первой статьи 72.2 ТК РФ.

### Об увольнении

**18. ВОПРОС:** Работнику предоставлен отпуск с последующим увольнением. В последний день работы перед отпуском издан приказ о расторжении трудового договора в последний день отпуска, произведен окончательный расчет и выдана трудовая книжка. В течение отпуска работник заболел и представил по прежнему месту работы больничный лист. Нужно ли издавать приказ о продлении отпуска и, соответственно, менять записи в трудовой книжке?

**ОТВЕТ:** Согласно статье 127 ТК РФ, при предоставлении отпуска с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска, а трудовые отношения прекращаются в последний рабочий день перед отпуском (определение Конституционного Суда от 25.01.2007 № 131-О-О). За время болезни в период отпуска с последующим увольнением работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности. Отпуск на число дней болезни не продлевается. Поэтому издавать приказ о продлении отпуска, изменять записи в трудовой книжке нет необходимости (Письмо Роструда РФ от 24.12.2007 № 5277-6-1).

**19. ВОПРОС:** В связи с мероприятиями по сокращению численности или штата работодатель предупреждает работника о предстоящем увольнении по статье 81 пункт 2 ТК РФ за два месяца до увольнения. С какой даты начинает течь двухмесячный срок, если работник расписался в уведомлении об увольнении, например, 24.11.2010: с 24 ноября или с 25 ноября 2010 года?

**ОТВЕТ:** В силу статьи 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

На основании статьи 14 ТК РФ течение сроков, с которыми закон связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

Поэтому двухмесячный срок, установленный статьей 180 ТК РФ, начинает течь 25.11.2010.

**20. ВОПРОС:** Работник совершил длительный прогул более 20 рабочих дней. Какую дату увольнения должен поставить работодатель при прекращении трудовых отношений с этим работником?

**ОТВЕТ:** В качестве ответа предлагается извлечение из письма Федеральной службы по труду и занятости (Роструда РФ) от 11.06.2006 № 1074-6-1: «...Одним из оснований увольнения за прогул (подпункт "а" пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса) может быть оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор, как на неопределенный, так и определенный срок.

По общему правилу во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы. При увольнении за прогул работника днем его увольнения будет последний день его работы, то есть день, предшествующий первому дню прогула».

Основываясь на рекомендациях, изложенных в приведенном выше письме, а также на положениях частей третьей и шестой статьи 84.1 Трудового кодекса, в приказе об увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктами "а" пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ, датой прекращения трудовых отношений можно указывать последний день



работы работника перед прогулом. Однако, не будет нарушением трудового законодательства, если в приказе об увольнении будет указан другой день увольнения.

**21. ВОПРОС:** Как определить расчетный период для расчета средней заработной платы при увольнении работника в последний день календарного месяца?

**ОТВЕТ:** На данный вопрос Правовым управлением Федеральной службы по труду и занятости РФ дано разъяснение письмом от 22.07.10 № 2184-6-1:

«В соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Таким образом, предшествующий период исчисляется исходя из календарных месяцев, которые определяются в соответствии со ст. 139 Кодекса. При этом продолжительность календарного месяца по смыслу данной статьи не зависит от отработки рабочего периода.

В ситуации, когда работник увольняется 30 июня 2010 г., день увольнения (30 июня) является последним днем месяца и включается в календарный месяц. Следовательно, июнь 2010 г. учитывается в расчетном периоде.

В случае, когда работник увольняется 30 июля 2010 г., т.е. до конца месяца остается 1 день (31 июля), в соответствии со ст. 139 Кодекса данный месяц в расчет среднего заработка не включается».

**22. ВОПРОС:** Что считать моментом начала проведения соответствующих мероприятий при принятии организацией решения о сокращении численности работников?

**ОТВЕТ:** По мнению специалиста Минздравсоцразвития РФ, согласно части 1 статьи 82 ТК РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить выборному профсоюзному органу организации о предстоящем сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Но Трудовой кодекс не определяет, в чем выражается конкретный момент начала "соответствующих мероприятий".

Понятие "соответствующие мероприятия" обозначает мероприятия по сокращению численности или штата работников организации, характеризующиеся исключением должности, рабочей единицы или уменьшением фонда заработной платы, утверждением нового штатного расписания, проведением процедуры непосредственного увольнения работников в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ. Указание на проведение мероприятий по сокращению численности или штата работников должно содержаться в документально закреплённом решении работодателя о проведении данных мероприятий, например, в приказе о сокращении численности или штата работников.

Учитывая то обстоятельство, что профсоюзный орган не вправе разрешать вопрос о целесообразности и необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников (так как это - компетенция работодателя) и его задача заключается в защите трудовых прав работника, работодатель обязан в письменной форме сообщить выборному профсоюзному органу о предстоящем увольнении работников организации не позднее, чем за два месяца до непосредственного увольнения работников в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ.

Приведенное выше мнение специалиста Минздравсоцразвития РФ Ковязиной Н.З опубликовано в журнале "Налоговый вестник", 2006, № 8.

**23. ВОПРОС:** Работник организации уволен по сокращению численности. При окончательном расчете ему были произведены все выплаты, предусмотренные законодательством, в том числе денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

По решению суда работник восстановлен на работе. После восстановления он требует предоставить ему оплачиваемый отпуск за весь рабочий период перед увольнением и отпуск, который должен быть предоставлен ему за время вынужденного прогула. Прав ли работник?

**ОТВЕТ:** Замена ежегодного основного отпуска, а в некоторых случаях и дополнительного запрещена (статья 126 ТК РФ). Однако, статьей 127 ТК РФ предусмотрено исключение: денежная компенсация за все неиспользованные отпуска работнику должна быть выплачена при увольнении.

В соответствии с требованиями статьи 127 ТК РФ, работодатель выплатил работнику денежную компенсацию за неиспользованные дни отпуска при увольнении, чем погасил перед ним задолженность по отпускам.

После восстановления на работе в стаж, дающий право на получение отпуска, включается только время вынужденного прогула (статья 121 ТК РФ). Включение в стаж для предоставления отпуска периодов работы до увольнения Трудовым кодексом не предусмотрено.

Таким образом, требование работника о предоставлении ему отпуска, погашенного получением денежной компенсации при увольнении, неправомерно.

**24. ВОПРОС:** Подлежит ли зачету при взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе выходное пособие, пособие по безработице?

**ОТВЕТ:** Ответ на этот вопрос содержится в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации": «При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным, подлежит зачету выплаченное ему выходное пособие. Однако, при определении оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, поскольку вышеуказанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула».

**25. ВОПРОС:** Можно ли расторгнуть срочный трудовой договор в связи с истечением его срока во время болезни работника?

**ОТВЕТ:** Частью 6 статьи 81 ТК РФ запрещено прекращать трудовые отношения в период временной нетрудоспособности работника по инициативе работодателя (сокращение численности или штата работников, неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания, однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей).

Расторжение трудового договора в связи с истечением срока его действия не относится к инициативе работодателя, поэтому если работник не вышел на работу в связи с болезнью, он может быть уволен в связи с истечением срока трудового договора.

**26. ВОПРОС:** Обязательно ли в приказе об увольнении работника указывать количество неиспользованных дней отпуска для выплаты денежной компенсации?

**ОТВЕТ:** Унифицированная форма приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора № Т-8 не обязывает указывать в ней количество дней отпуска, подлежащих компенсации при увольнении.

Записка-расчет при прекращении трудового договора (увольнении) содержит указанные сведения (унифицированная форма № Т-61, утвержденная Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»). Лицевую сторону формы № Т-61 заполняет работник отдела управления персоналом, оборотную - бухгалтер.

**27. ВОПРОС:** Может ли работник послать работодателю заявление на увольнение по собственному желанию по почте? С какой даты при этом исчисляются сроки предупреждения?

**ОТВЕТ:** Согласно статье 80 ТК РФ, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Следовательно, если заявление от работника поступает к работодателю заказным почтовым отправлением, то датой, с которой начинается отчет двухнедельного срока, будет день получения работодателем почтовой корреспонденции, а не день отправки работником письма.

**28. ВОПРОС:** Какие причины увольнения по собственному желанию являются уважительными и дают право работнику уволиться по собственному желанию без предупреждения работодателя за две недели.

**ОТВЕТ:** По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Часть вторая статьи 80 ТК РФ дает следующий перечень уважительных причин, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы:

- зачисление в образовательное учреждение;
- выход на пенсию;
- в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника;
- другие случаи.

Пунктом 7.2 Разъяснения Госкомтруда СССР от 25.10.83 № 8/22-31 «О некоторых вопросах, связанных с применением законодательства об укреплении трудовой дисциплины» (действует в настоящее время, согласно решению Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № ГКПИ 06-1188) предусмотрены следующие уважительные причины увольнения:

- зачисление в учебное заведение;
- переезд в другую местность;
- переход на пенсию;
- другие.

Слово «другие» делает вышеприведенный перечень уважительных причин открытым. Если в заявлении работником указана причина увольнения, которая обеими сторонами может

быть признана уважительной, работодатель должен расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении.

**29. ВОПРОС:** Мне 36 лет, я учусь заочно в Сибирском государственном университете путей сообщения. Моя должность исключена из штатного расписания и меня предупредили о предстоящем увольнении по сокращению штата. А в соседнем отделе работает специалистом по управлению персоналом женщина, достигшая пенсионного возраста и получающая трудовую пенсию. Имею ли я право требовать уволить её в связи с выходом на пенсию, а меня перевести на должность, которую она занимает?

**ОТВЕТ:** Согласно части второй статьи 81 ТК РФ, увольнение по сокращению численности или штата 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. Должность специалиста по управлению персоналом не является вакантной. Уволить работающего пенсионера можно только по его собственному желанию, а по инициативе работодателя - только по основаниям, связанным с нарушением трудовой дисциплины, или состоянием здоровья в соответствии с медицинским заключением.

**30. ВОПРОС:** В марте я уволилась по собственному желанию в связи с выходом на пенсию. До увольнения использовала ежегодный отпуск авансом и не отработала 4 месяца рабочего года, за который мне предоставили отпуск. При увольнении отпускные за 9 календарных дней удержали из единовременного поощрения за добросовестный труд, предусмотренного коллективным договором, поскольку начисления заработной платы у меня не было. Мне кажется это неправильно.

**ОТВЕТ:** Согласно статье 137 Трудового кодекса, удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться в ограниченных случаях, в том числе при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Единовременное вознаграждение за добросовестный труд выплачивается работникам при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, согласно условиям коллективного договора ОАО «РЖД». Эти выплаты не предусмотрены системой оплаты труда Компании и поэтому удержания задолженности работника по заработной плате из сумм единовременного вознаграждения за добросовестный труд производиться не могут.

**31. ВОПРОС:** С 1 января 2010 года в заключении МСЭК не указывается степень способности к трудовой деятельности. По каким признакам подлежит увольнению работник, получивший инвалидность 1-ой или 2-ой группы по статье 83 пункт 5 Трудового кодекса (признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением).

**ОТВЕТ:** Заключение о способности или неспособности к трудовой деятельности работника можно найти в индивидуальной программе реабилитации, выданной МСЭК (статья 11 Федерального закона от 24.11.95 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). Индивидуальная программа реабилитации инвалида - разработанный комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других

реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных или утраченных функций организма, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности.

Как правило, лицо, полностью неспособное заниматься трудовой деятельностью, нуждается в постороннем уходе.

**32. ВОПРОС:** Работнику депо установлена инвалидность второй группы. Он настаивает, чтобы его уволили «по состоянию здоровья и выплатили все, что ему положено», хотя такой статьи в Трудовом кодексе нет. Прошу дать разъяснение, на какие выплаты имеет право работник, подлежащий увольнению в связи с медицинским заключением.

**ОТВЕТ:** С работником, которому МСЭК установлена инвалидность второй группы (при способности к трудовой деятельности в специально созданных условиях), трудовой договор может быть расторгнут (прекращен) по двум основаниям: по инициативе (по собственному желанию) работника в связи с уходом на пенсию по инвалидности второй группы (статья 77 пункт 3 ТК РФ) и в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (статья 77 пункт 8 ТК РФ). В последнем случае со справкой МСЭК об установлении инвалидности работник должен быть направлен в НУЗ на ВЭК для получения медицинского заключения, что предусмотрено пунктом 7 приказа МПС № 6Ц от 29.03.99, если его работа связана с обеспечением движения поездов или выходом на железнодорожные пути (п.п. 4.1.1 и 4.1.2 приказа №6Ц).

Ниже приводится сводная таблица выплат работникам, предусмотренных локальными нормативными актами, коллективным договором и трудовым законодательством при увольнении из Компании в связи с медицинским заключением.

Работникам, уволенным по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по инвалидности второй группы второй степени ограничения способности к трудовой деятельности (ст. 77 п.3 ТК РФ)	Работникам, уволенным в связи с отказом от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ст. 77 п. 8 ТК РФ).
Выплачивается единовременное поощрение за добросовестный труд (п. 5.3.1 коллективного договора) – в размере среднего месячного заработка в зависимости от ж.д. стажа.	Производится выплата разового выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка, предусмотренного ст. 178 ТК РФ.
Выплачивается (при наличии права) единовременное поощрение за преданность Компании (или ДЗО) в размере, рассчитанном пропорционально непрерывной продолжительности работы	Выплачивается (при наличии права) единовременное поощрение за преданность Компании (или ДЗО) в размере, рассчитанном пропорционально непрерывной продолжительности работы
Участнику – Вкладчику НПФ «Благосостояние» назначается негосударственная корпоративная пенсия.	Участнику – Вкладчику НПФ «Благосостояние» негосударственная корпоративная пенсия назначается.

**33. ВОПРОС:** Можно ли совместителю переоформить работу в организации как основную путем перевода, если он уволился с другой основной работы и на руках имеет трудовую книжку.

**ОТВЕТ:** Работник остается совместителем, не имея основного места работы. Однако, работа по совместительству автоматически не становится для работника основной, если он расторгает трудовой договор по основному месту работы.

Согласно статье 72.1 ТК РФ перевод на другую работу - это постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. У совместителя изменения трудовой функции или структурного подразделения нет, следовательно, оформление перевода противоречит нормам трудового законодательства.

Оптимальный вариант: переоформить отношения с совместителем путем расторжения трудового договора на совместительство и заключением нового трудового договора как по основному месту работы.

### **О льготах донорам крови и её компонентов**

**34. ВОПРОС:** Я, как донор, сдал кровь во время своего ежегодного отпуска. Сколько оплачиваемых дней отдыха мне должны предоставить?

**ОТВЕТ:** Согласно статье 186 Трудового кодекса, в порядке компенсации за сдачу крови и ее компонентов во время ежегодного оплачиваемого отпуска предусматриваются два вида дней отдыха: «другой» - по желанию работника за день сдачи крови (и её компонентов) и «дополнительный» - после каждого дня сдачи, который может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отдыху или использован в другое время в течение года после сдачи (по желанию работника). Таким образом, за сдачу крови в день отпуска работнику по его желанию предоставляется два дня отдыха. За оба дня отдыха работодатель сохраняет работнику его средний заработок.

**35. ВОПРОС:** Я работаю машинистом электровоза в режиме суммированного учета рабочего времени по вызывной системе. 21 сентября утром сдал кровь, а вечером в этот же день выехал в поездку. Разрешение на сдачу крови у руководства депо не спрашивал. Отдел кадров угрожает, что не предоставит мне дополнительный оплачиваемый день отдыха за этот день сдачи крови. Имеет ли руководство депо на это право?

**ОТВЕТ:** Часть вторая статьи 186 Трудового кодекса предусматривает: «... если, по соглашению с работодателем, работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха».

Работа машиниста электровоза связана с вредными условиями труда. Ваш выход на работу в день сдачи крови невозможен. Работодатель может воспользоваться категоричным условием части второй статьи 186 ТК РФ и предоставить другой оплачиваемый день отдыха только при выполнении работником – донором следующих 2-х требований:

- он вышел на работу в день сдачи крови только по соглашению с работодателем;
- его работа при этом не связана с вредными условиями труда.

По мнению некоторых юристов, работнику, если работник без согласия работодателя вышел на работу в день сдачи крови, то за указанный день ему выплачивается заработная плата (а не средняя заработная плата) и, по его желанию, может быть предоставлен неоплачиваемый день отдыха (журнал «Заработная плата, 2011, №1).

**36. ВОПРОС:** Обязан ли я предупреждать руководство дистанции пути о том, что буду сдавать кровь в определенный день и может ли руководитель это мне запретить?

**ОТВЕТ:** Согласно статье 6 Закона РФ от 09.06.1993 «О донорстве крови и её компонентов» руководители предприятий обязаны беспрепятственно отпускать работника-донора в учреждения здравоохранения в день обследования и сдачи крови, предоставлять работнику – донору установленные законодательством меры социальной поддержки. Запретить донору сдать кровь в конкретный день работодатель не имеет права. Обязанность работника уведомлять работодателя о дне сдачи крови законодательством не предусмотрена. Возможно, это вызвано тем, что необходимость учреждений здравоохранения в крови донора и её компонентах может возникнуть в любое время суток и привлечение работника для целей чьей-то жизни не может зависеть от воли руководителя организации, в которой он работает. Однако, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором может быть предусмотрено условие о том, что работник обязуется уведомить работодателя об исполнении функции донора в определенный день. И тогда это условие работник должен выполнять.

**37. ВОПРОС:** Будет ли считаться прогулом, если работник-донор решил использовать дополнительный день отдыха, а работодатель против того, чтобы именно в этот день работник реализовал свое право?

**ОТВЕТ:** Исходя из условий статьи 186 ТК РФ, дополнительные дни отдыха связанные со сдачей крови, предоставляются работнику «по его желанию». Работник изъявляет свое желание в форме письменного заявления о предоставлении ему дополнительного отдыха в конкретный день. Для его оформления работник предоставляет по месту работы справку формы № 402у, утвержденной постановлением Минздрава СССР от 17.08.09 № 1055. Работодатель не может препятствовать оформлению этих дней.

Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (подпункт «д» пункта 39) предусмотрено, что за прогул можно уволить при самовольном уходе в отпуск (основной, дополнительный). Однако, не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал их предоставить и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя. Так, время отсутствия на работе сотрудника, являющегося донором и использовавшего право на день отдыха в соответствии с трудовым законодательством, при отказе работодателя в предоставлении ему этого дня отдыха не считается прогулом.

**38. ВОПРОС:** 8 октября я сдал кровь, и, не предупредив руководителя, вышел работать в вечернюю смену. Мне в пункте сдачи крови выдали справку, что за мной в этот день сохраняется средний заработок и предоставляется дополнительный день отдыха. В отделе кадров мне говорят, что я обязан оформить за сдачу крови 8 октября другой день отдыха с оплатой по среднему заработку. Могу ли я не использовать дополнительный день отдыха за день сдачи крови, а получить от предприятия только средний заработок за этот день?

**ОТВЕТ:** Такой вопрос возник у работника, исходя из текста справки формы № 402у (утверждена постановлением Минздрава СССР от 17.05.85 № 1055), которая выдается донорам учреждениями здравоохранения.

В указанной справке имеются слова: «В день сдачи крови за донором сохраняется средняя заработная плата...». Эта фраза не противоречит требованию статьи 186 ТК РФ, а вытекают из него: «В день сдачи крови и её компонентов ... работник освобождается от работы».

Статьей 186 Трудового кодекса и Законом РФ от 09.06.1993 «О донорстве крови и её компонентов» компенсация в денежной форме за сдачу крови и её компонентов не предусмотрена. Средний заработок сохраняется только за день сдачи крови (если работник в этот день от работы был освобожден) и другой день отдыха, который донору предоставлен (если он в день сдачи вышел на работу по соглашению с работодателем).

**39. ВОПРОС:** Какие льготы имеет работник, награжденный знаком "Почетный донор России".

**ОТВЕТ:** Согласно статье 11 Закон Российской Федерации от 09.06.1993 «О донорстве крови и её компонентов, граждане, сдавшие бесплатно кровь сорок и более раз или плазму шестьдесят и более раз, награждаются нагрудным знаком "Почетный донор России" федеральным органом исполнительной власти. Граждане Российской Федерации, награжденные знаком "Почетный донор СССР", пользуются всеми мерами социальной поддержки, определенными для граждан, награжденных знаком "Почетный донор России".

Они имеют право на:

внеочередное лечение в государственных или муниципальных организациях здравоохранения в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи;

первоочередное приобретение по месту работы или учебы льготных путевок для санаторно-курортного лечения;

предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года;

ежегодную денежную выплату в размере шести тысяч рублей в порядке, устанавливаемом указанным федеральным органом исполнительной власти. Размер индексации выплат предусматриваются федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год. Пунктом 4 статьи 11 Федерального закона от 24.11.2008 № 204-ФЗ "О федеральном бюджете на 2009 год и на плановый период 2010 и 2011 годов" установлен размер индексации ежегодной денежной выплаты гражданам, награжденным знаком "Почетный донор СССР" или "Почетный донор России", в 2009 году - 1,13.

**40. ВОПРОС:** Как отражаются в таблице учета рабочего времени дни сдачи донором крови (её компонентов) и дополнительные оплачиваемые дни отдыха?

**ОТВЕТ:** Согласно статье 165 Трудового кодекса донорство отнесено к исполнению государственных или общественных обязанностей. В таблице учета рабочего времени (унифицированной формы Т-12, Т-13, утвержденной постановлением Госкомстата России 05.01.04 № 1) день невыхода работника на работу в связи с выполнением функции донора обозначается буквенным кодом "Г" или цифровым "23" (невыходы на время исполнения государственных или общественных обязанностей согласно законодательству).

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.

Дополнительный день отдыха отмечается в таблице учета рабочего времени буквенным кодом "ОВ" или цифровым "27" (дополнительный оплачиваемый выходной день).

**41. ВОПРОС:** Как оформляется предоставление дополнительного дня отдыха донору, в том числе присоединение его к ежегодному оплачиваемому отпуску?

**ОТВЕТ:** Работник пишет заявление начальнику структурного подразделения с просьбой о предоставлении дополнительного дня отдыха и с указанием даты, на основании которого работодатель издает приказ унифицированной формы № Т-6 (утвержденной постановлением



Госкомстата России от 05.01.2004 № 1). Также оформляется присоединение дополнительных дней отдыха к ежегодному оплачиваемому отпуску. Запись о предоставлении дополнительных дней отдыха отражается в карточке унифицированной формы Т-2.

**42. ВОПРОС:** Можно ли присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску другой день отдыха, который полагается работнику взамен дня сдачи крови?

**ОТВЕТ:** Согласно части второй статьи 186 ТК РФ, в случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. Запрета на присоединение другого дня отдыха к ежегодному отпуску трудовое законодательство не содержит. В итоге у работника по его заявлению ежегодный отпуск может увеличиться на количество дней отдыха (другого и дополнительного), предусмотренных в порядке компенсации за выполнение донорских функций.

**43. ВОПРОС:** Работник сдал кровь во время своей временной нетрудоспособности. Сколько дней отдыха работодатель ему обязан предоставить?

**ОТВЕТ:** Согласно статье 186 ТК РФ, другой день отдыха предоставляется работнику взамен рабочего дня, в который сдавалась кровь (с разрешения работодателя), в выходной или праздничный день и во время ежегодного оплачиваемого отпуска. Дополнительный день отдыха предоставляется в обязательном порядке после каждого дня сдачи крови.

Если работник сдал кровь в дни исполнения государственных, общественных обязанностей или в дни отсутствия на работе в связи с временной нетрудоспособностью (в том числе члена семьи), в учебном отпуске, то предоставление другого дня отдыха Трудовым кодексом не предусмотрено. Ему предоставляется только дополнительный день отдыха после дня сдачи крови - на восстановление кроветворных функций организма.

**44. ВОПРОС:** Можно ли предоставить донору (сменному работнику) дополнительный оплачиваемый день отдыха в дни отдыха по графику сменности (например, после ночной смены)?

**ОТВЕТ:** В статье 107 ТК РФ перечисляются виды времени отдыха работника: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Междусменный отдых сменному работнику предоставляется для восстановления сил после продолжительной работы в ночную или дневную смены.

Компенсация работнику услуг государству по выполнению донорских функций законодательством предусмотрена в виде предоставления оплачиваемых дополнительных дней отдыха для восстановления кроветворных функций организма. Денежная компенсация Трудовым кодексом не предусмотрена.

Предоставление дополнительного дня отдыха за сдачу крови (ее компонентов) донору в период его междусменного отдыха является скрытой формой денежной компенсации такой льготы, без фактического предоставления возможности дополнительно отдохнуть и восстановить здоровье в связи с выполнением донорских функций.

**О льготах работников,  
совмещающих работу с обучением**

**45. ВОПРОС:** При предоставлении работнику учебного отпуска обязан ли работодатель проверять, успешно обучается работник или имеет задолженность по учебному процессу?

**ОТВЕТ:** Учиться успешно – это значит не иметь задолженности по курсовым работам, результатам промежуточных аттестаций (сессий) и т. д. Оценить успешность учебы студента может только учебное заведение, что подтверждается выдачей студенту справки-вызова, которая является основанием для предоставления учебного отпуска. Ее форма утверждена для студентов высших учебных заведений – приказом Минобразования России от 13.05.2003 N 2057 "Об утверждении форм справки-вызова, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного отпуска и других льгот, связанных с обучением в высшем учебном заведении, которое имеет государственную аккредитацию"; для студентов учебных заведений среднего профобразования приказом Минобразования России от 17.12.2002 N 4426 "Об утверждении форм справки-вызова, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного оплачиваемого отпуска и других льгот, связанных с обучением в среднем специальном учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию".

Перечисленными приказами утверждены два вида справок: одну выдают, если работнику полагается оплачиваемый учебный отпуск, другую - если неоплачиваемый. Таким образом, если к работнику-студенту имелись претензии по учебному процессу, ему выдадут только справку о начале и окончании промежуточных экзаменов, а не справку-вызов установленной формы.

**46. ВОПРОС:** Обязана ли организация оплачивать учебный отпуск работнику, если он учится в ВУЗе по специальности, не связанной с его должностными обязанностями?

**ОТВЕТ:** При наличии справки-вызова работодатель обязан оплатить учебный отпуск работнику вне зависимости от профиля обучения.

Работодателю при этом государством предоставляются налоговые льготы. Согласно письму Минфина России от 24.04.2006 N 03-03-04/1/389, к расходам на оплату труда относятся все начисления, сохраняемые в соответствии с законодательством Российской Федерации на время учебных отпусков, а также расходы работников на оплату проезда к месту учебы и обратно. Учитывая, что Трудовым кодексом не предусмотрено, что работник должен обучаться по специальности, соответствующей трудовым обязанностям, работодатель обязан предоставить и оплатить работнику учебный отпуск, а все расходы (сохранение среднего заработка и на оплату проезда к месту учебы и обратно) учесть в составе расходов на оплату труда.

**47. ВОПРОС:** Какие льготы и государственные гарантии имеют работники, совмещающие работу с обучением? Кто имеет право на учебный отпуск? В каких случаях он не оплачивается?

**ОТВЕТ:** Согласно статьям 173-176 ТК РФ работодатель обязан предоставлять работникам, успешно обучающимся в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, оплачиваемые дополнительные «учебные» отпуска, а также другие льготы и гарантии, в зависимости от уровня получаемого образования, формы обучения; целей учебного отпуска.

Все гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Перечень льгот и гарантий лицам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, приводится в таблицах №№ 3-5

Работнику предоставляется оплачиваемый отпуск (при обучении в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию) в следующих случаях:

<b>Уровень образования</b>	<b>Форма обучения</b>	<b>Цель дополнительного отпуска</b>	<b>Курс обучения</b>	<b>Продолжительность дополнительного отпуска</b>
Высшее профессиональное образование (статья 173 ТК РФ)	Заочная или вечерняя	Прохождение промежуточной аттестации	Первый и второй курсы	40 календарных дней
			Последующие курсы	50 календарных дней
		Подготовка, защита выпускной работы и сдача госэкзаменов		4 месяца
		Сдача госэкзаменов		1 месяц
Среднее профессиональное образование (статья 174 ТК РФ)	Заочная или очно-заочная (вечерняя)	Прохождение промежуточной аттестации	Первый и второй курсы	30 календарных дней
			Последующие курсы	40 календарных дней
		Подготовка, защита выпускной работы и сдача госэкзаменов		2 месяца
		Сдача госэкзаменов		1 месяц
Начальное профессиональное образование (статья 175 ТК РФ)		Сдача экзаменов		30 календарных дней в течение года
Обучение в общеобразовательных учреждениях (статья 176 ТК РФ)	Вечерняя (сменная)	Сдача выпускных экзаменов	9 класс	9 календарных дней
			11 (12) класс	22 календарных дня

Таблица №4

Работодатель обязан предоставить работнику «учебный» отпуск без сохранения заработной платы (при обучении в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию) в следующих случаях:

<b>Уровень образования</b>	<b>Форма обучения</b>	<b>Цель предоставления дополнительного отпуска</b>	<b>Продолжительность дополнительного отпуска</b>
----------------------------	-----------------------	--	--

Высшее профессиональное образование (статья 173 ТК РФ)		Прохождение вступительных испытаний	15 календарных дней
	Любая	Прослушивание подготовительных отделений образовательных учреждений для сдачи выпускных экзаменов	15 календарных дней
	Очная, совмещающая работу с учебой	Прохождение промежуточной аттестации	15 календарных дней в учебном году
		Подготовка, защита выпускной работы и сдача итоговых госэкзаменов	4 месяца
	Сдача госэкзаменов	1 месяц	
Среднее профессиональное образование (статья 174 ТК РФ)		Прохождение вступительных испытаний	10 календарных дней
	Очная, совмещающая работу с учебой	Прохождение промежуточной аттестации	10 календарных дней в учебном году
		Подготовка, защита выпускной работы и сдача госэкзаменов	2 месяца
		Сдача госэкзаменов	1 месяц

Таблица №5

Дополнительные гарантии и компенсации для лиц, совмещающих работу с учебой в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию:

Уровень образования	Форма обучения	Период обучения	Вид дополнительных гарантий или компенсаций
Высшее профессиональное образование (статья 173 ТК РФ)	Заочная	На весь период обучения	Оплата проезда до места нахождения учебного заведения и обратно 1 раз в учебном году

	Заочная или очно-заочная (вечерняя)	10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или перед сдачей госэкзаменов	По желанию работника установление сокращенной на 7 часов рабочей недели. За время освобождения от работы работнику выплачивается 50% среднего заработка, но не ниже МРОТ.
Среднее профессиональное образование (статья 174 ТК РФ)	Заочная	На весь период обучения	Оплата проезда до места нахождения учебного заведения и обратно 1 раз в учебном году в размере 50% от стоимости проезда
	Заочная или очно-заочная (вечерняя)	10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или перед сдачей госэкзаменов	По желанию работника установление сокращенной на 7 часов рабочей недели. За время освобождения от работы работнику выплачивается 50% среднего заработка, но не ниже МРОТ.
Обучение в общеобразовательных учреждениях (статья 176 ТК РФ)	Вечерняя (сменная)	Учебный год	Сокращение на 1 рабочий день в неделю либо соответствующее ему количество рабочих часов. За время освобождения от работы работнику выплачивается 50% среднего заработка, но не ниже МРОТ

**48. ВОПРОС:** Я работаю по срочному договору на период замещения женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, и одновременно учусь заочно в высшем учебном заведении. Имею ли я право на оплачиваемый «учебный» отпуск?»

**ОТВЕТ:** Согласно статье 173 ТК РФ обязанность работодателя в предоставлении учебных отпусков не зависит от продолжительности трудовых договоров, заключенных с работниками. Если работник совмещает работу с обучением в высших (средних) профессиональных учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, по заочной и очно-заочной (вечерней) форме, работодатель обязан предоставить ему оплачиваемый учебный отпуск, независимо от срока трудового договора.

**49. ВОПРОС:** Я имею степень бакалавра и учусь в том же высшем учебном заведении заочно для получения степени специалиста (инженера). Имею ли я право на получение оплачиваемого дополнительного учебного отпуска для сдачи промежуточных экзаменов?»

**ОТВЕТ:** Согласно Федеральному закону от 22.08.1996 №125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (в редакции федерального закона от 24.10.07

№ 232-ФЗ), в Российской Федерации устанавливаются следующие два уровня высшего профессионального образования:

- 1) высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу квалификации (степени) "бакалавр" - бакалавриат;
- 2) высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр" - подготовка специалиста или магистратура.

Лица, получившие документы государственного образца о соответствующем уровне высшего профессионального образования, подтверждаемого присвоением лицу квалификации (степени) "бакалавр", имеют право продолжить на конкурсной основе обучение по образовательной программе высшего профессионального образования - программе магистратуры.

Получение образования по следующим образовательным программам высшего профессионального образования рассматривается как получение второго высшего профессионального образования:

по программам бакалавриата или программам подготовки специалиста - лицами, имеющими диплом бакалавра, диплом специалиста, диплом магистра;

по программам магистратуры - лицами, имеющими диплом специалиста, диплом магистра, если иное не установлено федеральными законами.

Последовательное обучение по разным ступеням высшего профессионального образования нельзя приравнять к получению второго высшего образования.

То есть, к получению работником второго высшего образования относится:

- если работник, имея диплом бакалавра, учится по программам бакалавриата;
- имея диплом специалиста, учится по программам бакалавриата или программам подготовки специалиста;
- имея диплом специалиста или магистра, обучается по программам магистратуры.

Льготы, установленные в статье 173 ТК РФ, предоставляются работнику как при получении им квалификации бакалавра впервые, так и при дальнейшем обучении на степени специалиста или магистра.

**50. ВОПРОС:** Обязана ли организация оплачивать учебный отпуск работнику, который работает по совместительству?

**ОТВЕТ:** Согласно статье 287 ТК РФ гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются только по основному месту работы. Поэтому оплачивать совместителю учебный отпуск нет оснований. Однако, такому работнику на основании его заявления и копии справки-вызова необходимо предоставить отпуск без сохранения заработной платы, поскольку его самовольное отсутствие на работе в данном случае не может быть квалифицировано как прогул- отсутствие на работе без уважительных причин.

**51. ВОПРОС:** Какие льготы предоставляются обучающимся без отрыва от основной работы аспирантам и докторантам?

**ОТВЕТ:** Статьей 19 Федерального закона от 22.08.1996 N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании", установлено, что аспирантам и докторантам в ряде случаев также установлены дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Если работник допущен к вступительным испытаниям в аспирантуру - 30 календарных дней

- При обучении работника обучается в аспирантуре по заочной форме обучения - 30 календарных дней ежегодно. К этому времени добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места нахождения аспирантуры и обратно, с сохранением средней заработной платы. Проезд оплачивает работодатель
- Для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук - 3 месяца
- Для завершения диссертации на соискание ученой степени доктора наук - 6 месяцев

Кроме этого, аспирантам, обучающимся заочно, по их желанию может быть предоставлен один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50% получаемой заработной платы. На четвертом году обучения, по желанию аспиранта, работодатель вправе предоставить дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

**52. ВОПРОС:** Во время учебного отпуска работник заболел. Оплачивается ли в данном случае пособие по временной нетрудоспособности за дни, приходящиеся на период прохождения такого отпуска?

**ОТВЕТ:** Согласно подпункту 1 пункта 1 статьи 9 Федерального закона № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», пособие по временной нетрудоспособности не назначается 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.

Учебный отпуск не относится к ежегодным оплачиваемым отпускам. Поэтому дни нахождения работника в учебном отпуске исключаются из числа календарных дней, за которые выплачивается пособие по временной нетрудоспособности. Но если до окончания учебного отпуска работник так и не выздоровел, начиная со дня, когда он должен был выйти на работу, ему начисляется пособие по временной нетрудоспособности.

На время болезни учебный отпуск не продлевается, так как его срок определяется продолжительностью промежуточных экзаменов (сессии), указанной в справке-вызове.

### **О служебных командировках.**

**53. ВОПРОС:** При выезде в командировку вечером по указанию руководителя работник отработал рабочий день полностью, а по возвращении из командировки рано утром приступил к работе с начала рабочего дня. Что выплатить работнику за эти дни - заработную плату из расчета оклада (тарифной ставки) согласно таблице учета рабочего времени или суточные и среднюю заработную плату?

**ОТВЕТ:** В соответствии с пунктом 4 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки (постановление Правительства РФ от 13.10.2008 № 749) вопрос о явке на работу в день отъезда в командировку и в день прибытия из командировки решается по договоренности с руководителем.

За время нахождения работника в командировке средний заработок сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы.

Если работник, отработав полностью свое рабочее время, выезжает в этот же день вечером в командировку или, возвращаясь из командировки ночью после 00 часов, выходит на работу, работодатель должен возместить ему суточные за эти дни и начислить заработную плату в размере среднего заработка.

**54. ВОПРОС:** Как оплачиваются дни выезда, приезда или нахождения в пути работника во время командировки, если они приходятся на выходные или нерабочие праздничные дни?

**ОТВЕТ:** Пунктом 4 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки (утв. Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749) предусмотрено, что начало и конец командировки определены как день выезда в командировку и день приезда из командировки. Соответственно, дни отъезда, приезда, а также дни нахождения в пути относятся к периоду командировки.

Согласно пункту 9 Положения средний заработок за период нахождения работника в командировке выплачивается ему только за дни работы по графику, установленному в командирующей организации. Указанные дни не могут быть отнесены к дням отдыха, поскольку не подпадают под понятие дней отдыха, которые работник может использовать по своему усмотрению (статья 106 ТК РФ). Время поездки по распоряжению работодателя подпадает под понятие рабочего времени (статья 91 ТК РФ), в которое работник исполняет свои трудовые обязанности, в данном случае связанные с командировкой.

Согласно пункту 5 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, в случае привлечения работника к работе в период командировки в выходные или нерабочие праздничные дни оплата производится в соответствии с трудовым законодательством РФ (статья 153 ТК РФ).

Поэтому выходные и нерабочие праздничные дни, приходящиеся на день отъезда, нахождения работника в пути в период командировки, оплачиваются в не менее чем двойном размере либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха и оплата осуществлена в одинарном размере.

**55. ВОПРОС:** Каким нормативным актом регулируется направление работников в служебные командировки. Юристы мне ответили, что до настоящего времени действует Инструкция Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 07.04.1988 N 62 "О служебных командировках в пределах СССР". Правда ли это, ведь это документ двадцатилетней давности и Советского Союза уже нет?

**ОТВЕТ:** Поскольку указанная Инструкция не противоречила Трудовому кодексу Российской Федерации, её требования регулировали порядок и конкретные условия направления работников в служебные командировки в пределах Российской Федерации. 13 октября 2008 года Правительство Российской Федерации приняло постановление № 749, которым утвердило Положение об особенностях направления работников в служебные командировки. Это постановление официально опубликовано в «Российской газете» за 17 октября текущего года и с этой даты вступило в силу. Таким образом, в настоящее время порядок направления в служебные командировки регулируется вышеназванным Положением.

Однако, Инструкцию Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 07.04.1988 N 62 "О служебных командировках в пределах СССР" не была признана не подлежащей применению на территории России ни одним из органов государственной власти или Верховным Судом РФ. Поэтому её положения применяются в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации.

**56. ВОПРОС:** Есть ли какие-то ограничения в продолжительности служебной командировки. Сколько раз в календарном году меня могут направлять в командировку.



**ОТВЕТ:** Согласно ранее действующей Инструкции Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 07.04.1988 № 62 "О служебных командировках в пределах СССР", срок командировки определялся руководителем предприятий и не мог превышать 40 дней, не считая времени нахождения в пути. Однако, в настоящее время этот пункт противоречит статьям 166-168 ТК РФ, поскольку они не устанавливают каких-либо сроков служебной командировки.

Пунктом 4 нового Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, действующего с 17 октября 2008 года, ограничение срока командировки также не установлено. Срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения. Предельное количество командировок в течение года для отдельного работника также не установлено.

**57. ВОПРОС:** Меня часто направляют в командировку в другую местность, из которой я иногда, выполнив задание, возвращаюсь в течение одних суток до 24 часов местного времени. Почему бухгалтерия не выплачивает мне суточные?

**ОТВЕТ:** Согласно пункту 11 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, при командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту своего постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства, в каждом конкретном случае решается руководителем организации с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

**58. ВОПРОС:** Работник во время командировки заболел и получил от лечебного учреждения больничный лист. Как выплачивается ему пособие по временной нетрудоспособности и расходы по командировке.

**ОТВЕТ:** Согласно пункту 25 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, работнику, в случае его временной нетрудоспособности, удостоверенной больничным листом, возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев лечения в стационаре) и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не вернется к месту постоянного жительства.

За период временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством. В таблице учета рабочего времени работника время болезни отмечают соответствующими буквенными или цифровыми кодами.

**59. ВОПРОС:** Почему такие суточные при направлении в командировку - 100 рублей. На эти деньги можно только один раз пообедать и то не хватит. А еще нужно на автобус, маршрутное такси. Почему я должен тратить свои деньги, если моя командировка нужна работодателю.

**ОТВЕТ:** Согласно пунктам 9 и 11 Положения об особенностях направления работников в служебную командировку, утвержденного постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 N 749) и статье 168 Трудового кодекса, при направлении в служебную командировку работодатель возмещает работнику следующие расходы: по проезду к месту командировки и обратно, по найму жилого помещения, а также расходы, связанные с проживанием вне места

постоянного жительства (суточные). Кроме этого, работнику сохраняется средний заработок за период нахождения работника в командировке, за дни нахождения его в пути, за время вынужденной остановки в пути за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

Таким образом, для того, чтобы работник качественно питался в командировке, ему сохраняется средний заработок, который выплачивается ему в дни установленные для выплаты заработной платы. А суточные перед командировкой выдаются в качестве аванса для компенсации дополнительных расходов в командировке (например, стоимости проезда на городском транспорте, стоимости дополнительных услуг в гостинице и др.).

**60. ВОПРОС:** Я приезжаю из командировки рано утром. Обязан ли я выходить в этот день на работу?

**ОТВЕТ:** Согласно пункту 4 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки? вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем.

Все вопросы об уходе с работы и выходе на работу в эти дни необходимо четко обговорить с руководителем подразделения (организации) во избежание конфликта. Если выезды в командировку и возврат из командировки работников производятся в течение рабочего дня систематически, порядок выхода на работу и ухода с работы в связи с этим лучше определить локальным нормативным актом, который будет обязателен для всех работников, направляемых в командировки.

#### **Об обязательных периодических медицинских осмотрах**

**61. ВОПРОС:** Я 20 лет проработал машинистом тепловоза в локомотивном эксплуатационном депо. При прохождении периодического медицинского осмотра врачебно-экспертной комиссией железнодорожной больницы мне выдано заключение о непригодности работать по этой профессии вследствие состояния здоровья. Обязано ли руководство депо меня трудоустроить? Могут ли меня уволить с железнодорожного транспорта?

**ОТВЕТ:** Статья 73 Трудового кодекса предусматривает порядок перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.

В медицинском заключении врачебно-экспертной комиссии обязательно должен быть указан срок, в течение которого работник непригоден работать по своей профессии (должности): на срок до четырех месяцев или более длительный срок. Если медицинское заключение, не содержит условий о сроке непригодности работника, работникам отдела кадров необходимо вернуть заключение врачебно-экспертной комиссии (ВЭК) для уточнения, иначе невозможно применение соответствующих требований Трудового кодекса применительно к подобным ситуациям.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. В соответствии со статьей 182 Трудового кодекса, работнику, переведенному на другую временную или постоянную работу в связи с медицинским заключением, сохраняется средний заработок в течение одного месяца со дня перевода.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением ВЭК во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев (например, после оперативного лечения), отказывается от перевода, либо соответствующая работа в структурных подразделениях отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику, как правило, не начисляется. За этот период работник должен восстановить свою трудоспособность по профессии (должности) на свои средства. Работник, нуждающийся в переводе до четырех

месяцев по медицинским показаниям, в случае отказа от перевода на другую работу (отсутствия подходящей работы) не подлежит увольнению, а может быть только отстранен от работы.

Если, в соответствии с медицинским заключением, работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы, трудовой договор прекращается и работник подлежит увольнению в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Трудового кодекса «отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы».

Отказ работника от предложенной работы или отсутствие подходящей работы работодатель должен письменно доказать (например, актами, справкой о вакантных рабочих местах, должностях, ответами подразделений дороги об отсутствии вакансий и т.д.).

**62. ВОПРОС:** На каком основании работников, которым больничный лист был выдан районной поликлиникой, направляют на прием цехового врача в узловую железнодорожную поликлинику?

**ОТВЕТ:** Работодатель выполняет требование пункта 12.7.3 приказа МПС России от 29.03.1999 № 6Ц, согласно которому в обязанности работодателя входит направление на прием к цеховым врачам работников, обеспечивающих движение поездов, при предъявлении ими листков нетрудоспособности, выданных лечебно-профилактическими учреждениями системы Минздравсоцразвития России, частной системы здравоохранения, частнопрактикующими врачами. Работодатель направить в трехдневный срок со дня выхода данных работников на работу сообщение в отраслевую поликлинику, осуществляющую медицинское обслуживание организации железнодорожного транспорта, сведений о фамилии, имени и отчестве работников, длительности случаев их временной нетрудоспособности, названии, номере и адресе неведомственного лечебного учреждения.

**63. ВОПРОС:** Работник по направлению ВЭК находился в стационаре две недели и после выписки из лечебного учреждения, вместо листка нетрудоспособности, принес работодателю справку о том, что находился на профилактическом лечении в ЛОР отделении железнодорожной больницы. Обязан ли работодатель сохранить ему средний заработок за все время нахождения в больнице согласно справке?

**ОТВЕТ:** Статьей 185 ТК РФ предусмотрено сохранение среднего заработка работникам на время прохождения медицинского осмотра (обследования), если эта обязанность работника предусмотрена законодательством. В некоторых случаях, например, во избежание снижения слуха работники направляются участковым врачом или ВЭК на профилактическое лечение. Сохранение среднего заработка за время профилактического лечения трудовым законодательством не предусмотрено.

### **Об ежегодных оплачиваемых отпусках**

**64. ВОПРОС:** Каким работникам положен основной отпуск продолжительностью более 28 календарных дней?

**ОТВЕТ:** Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

Для некоторых категорий работников устанавливаются основные удлиненные отпуска:

- инвалидам - не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации");
- несовершеннолетним - 31 календарный день (статья 267 ТК РФ);
- педагогическим работникам - 42 или 56 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 N 724).

**65. ВОПРОС:** Можно ли предоставить отпуск с 01.01.2011, начиная с нерабочего праздничного дня?

**ОТВЕТ:** Трудовой кодекс не предусматривает каких-либо ограничений по дням начала отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск можно предоставить с любого дня, в том числе с 1 января.

При этом необходимо иметь в виду, что нерабочий праздничный день в число дней отпуска не входит и не оплачивается (статья 120 ТК РФ). Если отпуск был предоставлен с 1 января на 28 календарных дней, то он закончится 3 февраля и оплачен будет в количестве 28 календарных дней.

**66. ВОПРОС:** Работнику предоставлен ежегодный отпуск по графику, во время которого он принес справку – вызов ВУЗа на дополнительный «учебный» отпуск. Имеет ли право работник на продление ежегодного отпуска на число дней «учебного» для сдачи промежуточной аттестации?

**ОТВЕТ:** На аналогичный вопрос можно привести консультацию специалиста аппарата комитета Совета Федерации по бюджету Д.В.Комарова (опубликовано в материалах КонсультантПлюс 25.10.2010: «В силу статьи 173 Трудового кодекса РФ работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

В соответствии со статьей 124 ТК РФ установлено, что 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.

В рассматриваемой ситуации речь идет не о продлении очередного отпуска, а о его прерывании в связи с наступлением права на учебный отпуск.

На основании статьи 177 ТК РФ к дополнительным отпускам, предусмотренным ст. ст. 173 - 176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Исходя из пункта 1 статьи 17 Федерального закона от 22.08.1996 N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" дополнительный учебный отпуск студента может быть присоединен к ежегодному отпуску.

Данная норма не означает, что работодатель в одностороннем порядке может решить вопрос о частичном или полном совмещении основного отпуска с «учебным», поскольку «учебный» отпуск носит целевой характер. Соединение двух различных отпусков может производиться лишь по соглашению работодателя и работника, о чем прямо говорится в статье 177 ТК РФ.

Исходя из изложенного, если «учебный» отпуск работника совпадает с его ежегодным отпуском по графику, работодатель обязан предоставить учебный отпуск. В данном случае работодателю необходимо оформить учебный отпуск и согласовать с работником вопрос о времени использования оставшейся части ежегодного отпуска.

Таким образом, работодателю необходимо оформить учебный отпуск и согласовать с работником вопрос о времени использования оставшейся части ежегодного отпуска, при этом продлевать ежегодный оплачиваемый отпуск на количество календарных дней сессии неправомерно».

Таким образом, в силу статей 114, 173 ТК РФ работник, обучающийся без отрыва от работы, имеет право на оба отпуска - основной ежегодный оплачиваемый и учебный. Поэтому, если учебный отпуск совпадает с основным, работодатель по согласованию с работником должен перенести основной оплачиваемый отпуск на другой период в соответствии со статьей 124 ТК РФ.

**67. ВОПРОС:** Включается ли в стаж для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска период отпуска с последующим увольнением?

**ОТВЕТ:** В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время фактической работы, время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, и т.д. (статья 121 ТК РФ). Следовательно, в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время отпуска, предоставленного работнику с последующим увольнением.

Согласно статье 127 ТК РФ, при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, в том числе и за время отпуска, предоставленного с последующим увольнением.

**68. ВОПРОС:** При подсчете количества дней неиспользованного отпуска, подлежащих денежной компенсации при увольнении, можно ли производить их округление до целого числа?

**ОТВЕТ:** Департамент трудовых отношений и государственной гражданской службы Минздравсоцразвития России письмом от 07.12.2005 № 4334-17 дал следующее разъяснение по данному вопросу:

«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.

Пример.

Работодатель должен выплатить компенсацию работнику за неиспользованный отпуск продолжительностью 20,4 календарных дня, которые округляются до 21 календарного дня, а не до 20 календарных дней».

**69. ВОПРОС:** В соответствии со статьей 125 ТК РФ при разделении ежегодного отпуска на части одна из частей отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней? Может ли работодатель требовать, части отпуска были не менее 7 дней, если работник желает иметь одну из частей отпуска продолжительностью 5 календарных дней.

**ОТВЕТ:** Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части только по соглашению между работником и работодателем. Согласно статье 125 ТК РФ одна часть отпуска должна быть не менее 14 дней. Требования к продолжительности оставшейся части отпуска не установлено. Следовательно, работнику не запрещено дробить вторую половину отпуска по своему усмотрению, согласовав продолжительность каждой части с работодателем. Если работодатель не возражает, то работник вправе взять отпуск на 5 календарных дней (без выходных). Более того, при согласии работодателя работник может отдыхать несколько раз по 2 - 3 дня.

Кроме того, Трудовой кодекс не оговаривает, какую часть отпуска можно «дробить»: в статье 125 ТК РФ подчеркивается что "одна из частей" должна быть не менее 14 календарных дней.

**70. ВОПРОС:** Меня приняли на работу в структурное подразделение дороги в октябре 2010 года. Я не хочу использовать отпуск «авансом», но специалист отдела кадров говорит мне, что я обязана идти в ежегодный отпуск в апреле 2010 года – через шесть месяцев после приема на работу. Как и когда предоставляется отпуск вновь принятому работнику?

**ОТВЕТ:** Согласно статье 122 ТК РФ у работника возникает право на использование отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации, а не обязанность использовать отпуск через шесть месяцев.

При составлении и обсуждении проекта графика отпусков работник может, по согласованию с работодателем, запланировать отпуск в любом месяце 2011 года.

Если работник принят на работу после 1 января текущего года, то руководство, с учетом мнения профкома, может внести дополнение в график отпусков, предусмотрев отпуск вновь принятому работнику с учетом его пожеланий. Если график отпусков не дополнен, работодатель обязан предоставить отпуск работнику по его заявлению через шесть месяцев непрерывной работы. Если работник пропустил этот срок для подачи заявления - начинается спор работодателя с работником о дате предоставления отпуска за первый рабочий год. Обе стороны будут на равных: кто кого уговорит.

**71. ВОПРОС:** Я работающий инвалид третьей группы. Несколько лет до 2008 года мне предоставляли ежегодный отпуск 28 календарных дней, вместо 30 календарных дней, полагающихся по закону. Каким образом работодатель обязан компенсировать мне неиспользованные дни отпуска с 2006 года?

**ОТВЕТ:** Согласно статье 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

Если работодатель по каким-либо причинам не предоставляя отпуск или его часть в течение нескольких лет, то право на использование этих отпусков в последующем работником не утрачивается.

Часть вторая статьи 126 ТК РФ, предусматривает, что часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

С учетом вышеизложенного, работник имеет право, как использовать не предоставленные ранее дни отпуска, так и получить за них денежную компенсацию (поскольку эти дни превышают 28 календарных дней в каждом рабочем году).

**72. ВОПРОС:** Я в течение нескольких лет использовал ежегодный отпуск в зимнее время и теперь настаиваю, чтобы в 2011 году мне дали отпуск в летнее время. Мастер мне предлагает разделить отпуск на части и в летнее время использовать только 14 календарных дней, а другую часть – в ноябре. Предусмотрено ли это Трудовым кодексом?

**ОТВЕТ:** Разделение отпуска на части производится по соглашению между работником и работодателем, согласно части первой статьи 125 ТК РФ. Трудовое законодательство не устанавливает порядок такого разделения или какие-либо ограничения. Главное, чтобы одна часть отпуска была не менее 14 календарных дней и эта часть может предоставляться не обязательно в первую очередь. Оставшаяся часть отпуска может предоставляться в виде любых отрезков времени, в том числе и пять дней, с началом отпуска в понедельник, что может удлинить время непрерывного отдыха работника.

Разделение отпуска можно предусмотреть графиком отпусков, а также возможно изменение графика по соглашению сторон в последующем. Это может быть любое соглашение, оформленное в письменной форме. Во избежание споров о предоставлении разделенного на части отпуска желательно в соглашении сразу определить даты предоставления каждой его части.

**73. ВОПРОС:** Нужно ли писать заявление на очередной ежегодный отпуск по графику?

**ОТВЕТ:** Трудовой кодекс предусматривает обращение с заявлением на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска только тех работников, которые имеют право на отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы на предприятии (статья 122 ТК РФ).

В остальных случаях работнику предоставляют ежегодный оплачиваемый отпуск на основании графика и изданного в соответствии с ним приказа руководителя о предоставлении отпуска.

Следовательно, если в графике указана конкретная дата, с которой работник начинает свой отдых, то писать заявление о предоставлении отпуска ему не обязательно.

Если же в графике обозначен только месяц, то работнику и работодателю необходимо уточнить дату начала отпуска в определённом месяце. В этом случае заявление работника целесообразно.

**74. ВОПРОС:** Как рассчитывать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении, если рабочий год полностью не отработан?

**ОТВЕТ:** Согласно статье 127 ТК РФ, при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. В случае если рабочий год до увольнения полностью не отработан, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам. Поскольку ежегодные отпуска предоставляются за рабочий, а не календарный год, то и отработанные месяцы подсчитываются не календарные, а рабочие (от даты приема на работу до даты следующего месяца рабочего года). При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного рабочего месяца (пункт 35 постановления Наркомата труда СССР от 30.04.30 «Об очередных и дополнительных отпусках»). Компенсация за неиспользованный отпуск рассчитывается в соответствии со статьей 139 ТК РФ, исходя из расчета 2,33 дня отпуска за один рабочий месяц (при продолжительности отпуска 28 календарных дней).

**75. ВОПРОС:** Я заболел во время ежегодного отпуска и по окончании отпуска не вышел на работу, не известив работодателя о том, что у меня был о больничный лист. Начальник дистанции имеет намерение мне объявить за это взыскание. Несет ли работник ответственность за то, что сам продлил себе отпуск на число дней нетрудоспособности?

**ОТВЕТ:** Согласно статье 124 ТК РФ, в случае временной нетрудоспособности работника во время ежегодного оплачиваемого отпуска отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок с учетом пожеланий работника.

Обязанность работника предупредить работодателя о болезни во время отпуска непосредственно в Трудовом кодексе не закреплена. Однако, на работника возложена обязанность соблюдать трудовой распорядок, действующий в структурном подразделении. Работодатель должен знать о наличии больничного листка, чтобы принять меры по временному замещению отсутствующего работника, что очень важно на железнодорожном транспорте. Если в Правилах внутреннего трудового распорядка, ином локальном нормативном акте (с которым работник ознакомлен под роспись) будет предусмотрена его обязанность известить работодателя о наличии листка временной нетрудоспособности и о желании продлить ежегодный оплачиваемый отпуск, невыполнение данного требования может быть расценено как нарушение трудовой дисциплины.

Пленум Верховного Суда в постановлении от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», рекомендовал судам при рассмотрении дел иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых кодексом работникам, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. Например, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на дату его увольнения с работы. Работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника. Это рекомендация Верховного Суда вполне применима и в случае привлечения работника к другим видам дисциплинарной ответственности.

**76. ВОПРОС:** У работодателя передо мной есть задолженность по основному отпуску за 2006, 2007 годы (по шесть календарных дней). Руководитель предложил мне их предоставлять в мои выходные дни (по субботам и воскресеньям). Свое предложение он обосновывает ссылкой на статью 125 ТК РФ, которой предусмотрено возможность разделения отпуска на части. Правомерно ли такое предложение. Ведь практически я получу замену отпуска получением «отпускных», то есть денежную компенсацию?

**ОТВЕТ:** Согласно статье 115 Трудового кодекса ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в календарных днях, включая выходные дни (субботу и воскресенье). Трудовой кодекс также допускает возможность разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части по соглашению между работником и работодателем. При этом статья 125 ТК РФ устанавливает обязательное требование, согласно которому одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Минимальную продолжительность других частей отпуска Трудовой кодекс не предусматривает и не содержит категорического условия о порядке использования отпуска за прошлые годы.

Формально, предоставив работнику отпуск, с его согласия, за прошлые периоды в выходные дни, работодатель трудовое законодательство не нарушит, но работник лишается возможности на отдых и восстановление трудовых способностей.

Обращаю Ваше внимание на то, что непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд запрещено, а также на то, что отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, должны предоставляться ежегодно (статья 124 ТК РФ).



**77. ВОПРОС:** За рабочий год 05.02.11 / 04.02.12 по графику отпусков на 2011 год я использовала ежегодный отпуск в феврале 2011 года. В июле 2011 года мне исполнится 55 лет и я буду увольняться по собственному желанию в связи с уходом на пенсию. Удержат ли из причитающихся мне сумм окончательного расчета, отпускные, выплаченные за неотработанные месяцы рабочего года (с августа 2011 года по январь 2012 года)? Могут ли удержать эту задолженность из единовременного поощрения за добросовестный труд, предусмотренного коллективным договором ОАО «РЖД»?

**ОТВЕТ:** Согласно статье 137 Трудового кодекса Российской Федерации, при увольнении работника по собственному желанию до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодателем из его заработной платы может производиться удержание для погашения задолженности за неотработанные дни отпуска. Обращаю Ваше внимание, что указанной статьёй предусмотрена не обязанность работодателя удерживать с работника эту сумму, а право: «...может производиться...». Если работник использовал отпуск в сроки, предусмотренные графиком, уволился сразу после достижения пенсионного возраста или по состоянию здоровья (согласно заключению ВЭК, МСЭК), то работодатель может воспользоваться своим правом, а не обязанностью и не производить удержание «отпускных» за те месяцы рабочего года, которые работник не отработал, уволившись по собственному желанию. Но, если работодатель решил произвести удержание, несмотря на уважительные причины увольнения работника, его решение не противоречит Трудовому кодексу. При этом должны быть соблюдены требования статьи 138 ТК РФ: общий размер удержаний не может превышать 20% заработной платы, причитающейся работнику.

Статья 137 Трудового кодекса разрешает производить удержание только из заработной платы. Единовременное поощрение за добросовестный труд является выплатой, предусмотренной коллективным договором, поэтому удержание любой задолженности работника при его выплате необоснованно.

**78. ВОПРОС:** У меня продолжительность ежегодного отпуска 28 календарных дней. Повлияет ли работа в режиме неполного рабочего времени на его продолжительность?

**ОТВЕТ:** В качестве ответа на это вопрос можно привести следующее разъяснение специалиста Минздравсоцразвития Ковязиной Н.З. от 06.12.2002, которое дает пояснение по продолжительности, как основного отпуска, так и дополнительных:

«Согласно ст.93 ТК РФ работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

Предоставление же дополнительных отпусков зависит от ряда факторов. Например, предоставление дополнительных отпусков за работу во вредных условиях труда зависит от фактически отработанного времени в этих условиях.

Предоставление отпуска за ненормированный рабочий день при режиме неполного рабочего времени зависит от того, выполняет работник свои обязанности неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

В частности, если работник выполняет свои обязанности на условиях неполного рабочего дня, то осуществлять работу сверх установленной продолжительности рабочего времени он не может по условиям трудового договора, и, следовательно, дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день ему предоставляться не должен.

Если же работник работает на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем, то вопрос о предоставлении ему дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день должен решаться исходя из нагрузки работника и его работы во внеурочное время».

**79. ВОПРОС:** Какой порядок подсчета продолжительности дополнительного отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда при установлении (введении) режима неполного рабочего времени?

**ОТВЕТ:** Согласно статье 121 Трудового кодекса, в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск, включается только фактически отработанное во вредных условиях время. Право на дополнительный отпуск у работника возникает, если он работал на работах с вредными условиями труда не менее половины рабочего дня (пункт 12 Инструкции, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. N 273/П-20, далее Инструкция). Чтобы исчислить стаж, дающий право на дополнительный отпуск (то есть количество полных месяцев рабочего года), необходимо суммарное количество дней работы во вредных условиях труда разделить на среднемесячное количество рабочих дней по графику. При этом остаток дней, составляющий меньше половины среднемесячного количества рабочих дней, отбрасывается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца (пункт 10 Инструкции).

На полный дополнительный отпуск могут претендовать работники в случае, если они фактически проработали на работах с вредными условиями труда не менее 11 месяцев (пункт 8 Инструкции). Если ими проработано менее 11 месяцев, количество дней дополнительного отпуска исчисляется пропорционально отработанному во вредных условиях времени.

**80. ВОПРОС:** Повлияет ли режим неполного рабочего времени на продолжительность стажа работы, дающего право на досрочную трудовую пенсию за работу с вредными условиями труда?

**ОТВЕТ:** В качестве ответа на это вопрос при установлении режима неполного дня (смены) приводится следующее разъяснение специалистов Пенсионного Фонда Российской Федерации от 16.01.04:

«Пунктом 4 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 7 и 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 июля 2002 г. N 516, в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, засчитываются периоды работы, выполняемой постоянно в течение полного рабочего дня, если иное не предусмотрено настоящими Правилами или иными нормативными правовыми актами, при условии уплаты за эти периоды страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

Таким образом, периоды работы, выполняемой в течение неполного рабочего дня, не могут включаться в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, если иное не предусмотрено Правилами или иными нормативными правовыми актами.

В соответствии с п.5 Разъяснения Министерства труда Российской Федерации от 22 мая 1996 г. N 5 "О порядке применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих в соответствии со статьями 12, 78, 78.1 Закона РСФСР "О государственных пенсиях в РСФСР" право на пенсию по старости в связи с особыми условиями труда и на пенсию за выслугу лет", утвержденного Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 22 мая 1996 г. N 29, под полным рабочим днем понимается выполнение работы в условиях труда, предусмотренных Списками, не менее 80 процентов рабочего времени».

Из вышеприведенного разъяснения следует: чтобы неполный рабочий день (смена) не повлияли на стаж работы во вредных условиях для назначения досрочной трудовой пенсии, их продолжительность не должна быть менее 80% полного рабочего дня (смены).

Согласно определению Верховного Суда РФ от 03.06.2008 N КАС08-211 по поводу применения правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение

трудовой пенсии по старости, эта норма является основным критерием подтверждения приобретения права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости за работу с тяжелыми и вредными условиями труда.

Периоды работы, дающей право на досрочное оформление трудовой пенсии по старости, которая выполнялась в режиме неполной рабочей недели, но полного рабочего дня в связи с сокращением объема производства, исчисляются по фактически отработанному времени (пункт 6 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27, 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденных постановлением Правительства РФ от 11.07.2002 № 516).

**81. ВОПРОС:** В конце 2010 года работники нашего структурного подразделения вместо неполной рабочей недели оформляли отпуск без сохранения содержания на один день в неделю. Уменьшится ли у них продолжительность основного ежегодного отпуска в 2009 году?

**ОТВЕТ:** Продолжительность основного отпуска (28 календарных дней для основной категории работников) не уменьшится. Но количество дней отпуска без сохранения заработной платы может повлиять на стаж работы, дающей право на ежегодный отпуск.

Согласно статье 121 ТК РФ в такой стаж работы не включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их продолжительность превышает 14 календарных дней в течение календарного года. Если общая продолжительность неоплачиваемых отпусков в течение рабочего года больше 14 календарных дней, то стаж, дающий право на отпуск за этот год, должен быть уменьшен на общее количество дней отпуска без сохранения заработной платы, а рабочий год соответственно удлинится на это же количество дней. Если время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы не превышает в общей продолжительности 14 календарных дней в течение рабочего года, то такие отпуска на стаж работы для исчисления ежегодного отпуска не влияют.

Из этого правила частью второй статьи 128 ТК РФ установлены исключения. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время отпусков без сохранения заработной платы, которые работодатель обязан предоставить работникам их письменным заявлениям): работающим пенсионерам - до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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 5 календарных дней; в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором. Эти отпуска без сохранения заработной платы на стаж работы, дающий право на ежегодные оплачиваемые отпуска, не влияют.

**82. ВОПРОС:** Включается ли в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда, период временной нетрудоспособности?

**ОТВЕТ:** На данный вопрос ответ дан заместителем начальника отдела Минздравсоцразвития России Ковязиной Н.З. («Налоговый вестник №2, 2006 год):

«Согласно абзацу 3 пункта 8 Инструкции о порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 N 273/П-20 (далее - Инструкция), в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда, включается период временной нетрудоспособности.

Однако в соответствии со статьей 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

На этом основании Решением Верховного Суда Российской Федерации от 15.04.2004 № ГКПИ 2004-481 абзац 3 пункта 8 Инструкции был признан недействующим с момента вступления в действие ТК РФ, то есть с 1 февраля 2002 г.

При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск или на выплату компенсации за него пропорционально проработанному времени, количество полных месяцев работы в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца (п. 10 Инструкции)».

### **Об отстранении от работы**

**83. ВОПРОС:** Меня отстранили от работы приказом начальника дистанции пути за несвоевременное прохождение периодического медицинского осмотра. Будет ли мне произведена оплата за время отстранения?

**ОТВЕТ:** Отстранение от работы - временное недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей. Оно производится в обязательном порядке по основаниям, перечисленным в статье 76 Трудового кодекса, в иных случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Другие, субъективные основания руководителя при отстранении от работы недопустимы.

Одно из оснований отстранения от работы - непрохождение в установленном порядке обязательного медицинского осмотра (обследования), а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Перечень категорий работников, обязанных проходить медицинские осмотры для определения пригодности этих работников к выполнению поручаемой работы, предупреждения профессиональных заболеваний и в целях охраны здоровья населения, содержится в ст. 213 ТК.

При всех основаниях работник отстраняется от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся причиной для отстранения от работы. В данном вопросе – до получения заключения медицинской комиссии.

По общему правилу за время отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется. Исключения предусмотрены последней частью статьи 76 ТК РФ: оплата за время отстранения от работы как за простой производится в случаях отстранения от работы работника, который не прошел обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине. Поскольку болезнь работника – это обстоятельства, не зависящие от работника и работодателя, оплата времени отстранения должна быть произведена работнику в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени отстранения (ст. 157 ТК РФ).

**84. ВОПРОС:** Во время отстранения от работы я заболел. Оплатят ли мне больничный лист?

**ОТВЕТ:** По общему правилу пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за все календарные дни, приходящиеся на период болезни (пункт 8 статьи 6 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ "Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию").

Пособие не выплачивается за календарные дни, приходящиеся на период отстранения от работы в соответствии с законодательством РФ, если за этот период не начисляется заработная плата. Больничный лист работнику не оплачивается до момента, когда он выходит на работу.

### **О вопросах, связанных с материнством и детством**

**85. ВОПРОС:** Беременная работница принесла медицинское заключение о том, что ей нельзя работать на работах, связанных с вредными производственными факторами. Она просит перевести ее на другую работу. Какую работу может выполнять беременная женщина и как быть, если такой работы в структурном подразделении нет?

**ОТВЕТ:** Работницу следует сразу после предъявления медицинского заключения освободить от выполнения работы, связанной с вредными воздействиями в связи с медицинскими противопоказаниями.

В соответствии с пунктами 4.1.1, 4.1.2 Гигиенических требований к условиям труда женщин (СанПиН 2.2.0.555-96), утвержденных постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 № 32, технологические процессы и оборудование, предназначенные для труда беременных женщин, не должны быть источником повышенных уровней физических, химических, биологических и психофизиологических факторов. При выборе технологических операций для их труда следует предусматривать такие величины физических нагрузок, которые являются допустимыми для беременных (изложены в таблице №5 указанных Санитарных норм и правил). Беременные женщины не должны выполнять производственные операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, подъемом предметов труда с пола, преобладанием статического напряжения мышц ног и брюшного пресса, вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, упором животом и грудью в оборудование и предметы труда), наклоном туловища более 15 градусов. Для беременных женщин должны быть исключены работы на оборудовании, использующем ножную педаль управления, на конвейере с принудительным ритмом, работы, сопровождающиеся нервно-эмоциональным напряжением.

Если на предприятии нет возможности предоставить беременной женщине работу, не связанную с вредными воздействиями, то придется выплачивать ей средний заработок до момента, когда такая работа найдется, либо до того дня, когда сотрудница уйдет в отпуск по беременности и родам.

**86.ВОПРОС:** Находясь в отпуске по уходу за ребенком в возрасте одного года, работница просит предоставить ей учебный отпуск, согласно справке-вызову ВУЗа. Как произвести оформление такого отпуска?

**ОТВЕТ:** Работнице не может быть оформлено два отпуска одновременно: по уходу за ребенком (статья 256 ТК РФ) и дополнительный отпуск для прохождения промежуточной аттестации (статья 173 ТК РФ). Работница может прервать отпуск по уходу на период «учебного» отпуска, согласно письменному заявлению, а когда промежуточная аттестация (сессия) закончится - вновь оформить отпуск по уходу за ребенком. За период учебного отпуска пособие по уходу за ребенком из средств Фонда социального страхования не выплачивается. Работница сама решает, какой отпуск ей выгоднее оформить по размеру денежных выплат

**87. ВОПРОС:** Беременная женщина написала заявление о согласии работать в ночное время (при сменном режиме работы). Имеет ли право работодатель привлечь работницу к работе в ночную смену по её заявлению.

**ОТВЕТ:** Согласно статье 259 ТК РФ работодателю запрещено направлять беременную женщину в служебные командировки, привлекать к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Срок беременности для предоставления этих гарантий законом не установлен.

Поэтому личное заявление беременной женщины с согласием о привлечении к работе в ночное не является законным. За нарушение указанной нормы работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

**88. ВОПРОС:** Что такое диспансеризация беременных женщин и обязан ли работодатель оплатить беременной работнице время для прохождения диспансерного обследования.

**ОТВЕТ:** Диспансерное наблюдение беременных женщин проводится врачами акушерами-гинекологами женских консультаций и акушерско-гинекологических кабинетов лечебно-профилактических учреждений (пункт 2 Положения об организации проведения диспансеризации беременных женщин и родильниц, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 30.03.2006 № 224).

При физиологическом течении беременности осмотры проводятся врачом-акушером-гинекологом - не менее десяти раз, врачом-терапевтом - не менее двух раз, врачом-окулистом, врачом-отоларингологом, врачом-стоматологом - при первичном обращении.

При осложненном течении беременности число осмотров врачом-акушером-гинекологом и другими врачами-специалистами, объем лабораторных исследований определяется с учетом состояния здоровья беременной женщины и плода.

На основании справки, подтверждающей беременность, работодатель обязан предоставить женщине время в течение рабочего дня для соответствующего обследования.

В соответствии с частью 3 статьи 254 ТК РФ на период прохождения диспансерного обследования за беременными женщинами сохраняется средний заработок.

Законодательством не предусмотрено предоставление работницей справок о прохождении диспансерного обследования в определенный день.

**89. ВОПРОС:** Беременная женщина принесла медицинское заключение об исключении вредных воздействий при работе с компьютером. У работодателя для её перевода нет другой работы. Какие гарантии работодатель обязан предоставить женщине?

**ОТВЕТ:** Согласно пункту 13.2 Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов "Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы. СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03" (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 30.05.2003) женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более трех часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований, предусмотренных санитарными правилами.

В соответствии с частью 1 статьи 254 ТК РФ работодатель на основании медицинского заключения обязан заключить с беременной женщиной дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора и издать приказ о переводе на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Если у работодателя нет подходящей работы, на которую можно перевести беременную работницу, то до предоставления другой работы она освобождается от выполнения трудовой функции в целях исключения вредных воздействий (часть 2 статьи 254 ТК РФ). Если во время освобождения от работы беременная женщина не будет присутствовать на работе, её невозможно будет привлечь к дисциплинарной ответственности.

**90. ВОПРОС:** У работницы до начала отпуска по беременности и родам в рабочем периоде, дающем право на ежегодный оплачиваемый отпуск, отработано 1 месяц. Вправе ли работодатель предоставить женщине ежегодный отпуск, приобщив к отпуску по беременности и родам до его начала?

**ОТВЕТ:** На основании статьи 260 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться женщине по ее желанию перед или непосредственно после отпуска по беременности и родам или по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы в организации. Следовательно, работодатель обязан по заявлению работницы основной отпуск предоставить полностью продолжительностью 28 календарных дней.

**91. ВОПРОС:** Нужно ли оформлять отпуск по беременности и родам?

**ОТВЕТ:** Согласно ст. 255 ТК РФ после представления женщиной листка нетрудоспособности, согласно её заявлению необходимо оформить приказ об отпуске по беременности и родам (унифицированная форма № Т-6), а также внести соответствующую информацию в личную карточку работника (унифицированная форма № Т-2).

В таблице учета рабочего времени отражается весь период отпуска по беременности и родам: проставляется буквенный (Р) или цифровой (14) код.

**92. ВОПРОС:** В какой день работница должна выйти на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком - в день исполнения ему трех лет или на следующий день?

**ОТВЕТ:** Работница должна выйти на работу на следующий рабочий день после дня, когда ребенку исполнится три года. Основание: часть вторая статьи 14 ТК РФ об исчислении сроков, связанных с трудовыми отношениями.

**93. ВОПРОС:** Я разведена с мужем, проживаю с ребенком 4-х лет. Имеет ли право начальник депо направить меня в служебную командировку на пять дней.

**ОТВЕТ:** Согласно статье 259 ТК РФ, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, можно направить в служебные командировки только с их письменного согласия и при условии, что это им не запрещено медицинским заключением. Женщины должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказа от направления в служебную командировку.

Эти же гарантии предоставляются матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 5 лет без супруга (супруги), а также работникам, имеющим детей-инвалидов и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Следовательно, Вас могут направить в командировку только с Вашего письменного согласия.

**94. ВОПРОС:** Одинокий мужчина (вдовец) имеет ребенка возрастом до 1,5 лет, работает на условиях неполного рабочего дня. Обязан ли работодатель предоставить ему перерывы для кормления ребенка.

**ОТВЕТ:** Согласно статьям 258, 264 ТК РФ перерывы для кормления ребенка предоставляются работающим женщинам, одиноким отцам и опекунам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

По заявлению этой категории работников перерывы для кормления ребенка присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня, рабочей смены с соответствующим их сокращением.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Таким образом, одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 1,5 лет, работодатель обязан предоставить перерывы для его кормления.

**95. ВОПРОС:** В очередном отпуске у работницы заболел ребенок, ей выдан больничный лист по уходу за ребенком. Продлевается ли ей ежегодный отпуск? Нужно ли оплачивать пособие по уходу за ребенком?

**ОТВЕТ:** Отпуск работнице на другой срок не продлевается и не переносится. Согласно статье 124 Трудового кодекса работодатель обязан предоставить отпуск только в случае болезни самого работника.

Листок нетрудоспособности (больничный лист) по уходу за больным ребенком во время отпуска не оплачивается, так как работнице в период отпуска сохраняется средняя заработная плата. При заболевании ребенка в период, когда мать находится в ежегодном оплачиваемом отпуске, листок нетрудоспособности по уходу за ребенком выдается со дня, когда она должна приступить к работе (пункт 42 Порядка выдачи медицинскими организациями листков нетрудоспособности, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 01.08.2007 № 514).

Если работница не проинформировала медицинскую организацию о нахождении в ежегодном оплачиваемом отпуске и ей выдали листок нетрудоспособности, пособие по временной нетрудоспособности может быть оплачено лишь со дня, когда работник должен был приступить к работе

**96. ВОПРОС:** Какие лица могут быть отнесены к числу одиноких матерей, а также лиц, воспитывающих детей без матери, с которыми в силу части 4 статьи 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается (за указанными в ней исключениями)?

**ОТВЕТ:** Из разъяснения Верховного Суда РФ по вопросам, возникающим в судебной практике:

«Частью 4 статьи 261 ТК РФ установлен запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, **одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери,** (за исключением увольнения по ограниченному числу оснований, непосредственно перечисленным в данной статье).

При этом указанное ограничение для расторжения работодателем трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, не обусловлено наличием каких-либо иных обстоятельств, в частности отсутствием отцовского попечения о ребенке.

Официального определения понятия одинокой матери, равно как и лица, воспитывающего ребенка без матери, не содержится ни в Трудовом кодексе, ни в иных федеральных законах.

...Таким образом, исходя из рассматриваемых положений части 4 статьи 261 ТК РФ, в целях повышения уровня социальной и правовой защиты и поддержания стабильности трудовых отношений поименованных в ней лиц с семейными обязанностями **не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя** (за перечисленными в данной статье исключениями), наряду с **работающими женщинами, имеющими детей в**



**возрасте до трех лет, также с работниками, воспитывающими детей этого возраста без матери** в указанных выше случаях, - вне зависимости от того, являются ли они единственными воспитателями таких детей, и, кроме того, **с работниками, являющимися единственными воспитателями детей**, в том числе родных или усыновленных, оставшихся без материнского и (или) отцовского попечения в соответствующих случаях, **в возрасте старше 3 лет, но не достигших 14 лет (детей-инвалидов – восемнадцати лет)».**

(Извлечение. Полный текст ответа на вопрос содержится в Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации, №9, 2010 год).

## **О гарантиях и компенсациях**

**97. ВОПРОС:** Работника призвали на военные сборы. Как оформить его освобождение от работы, как произвести оплату работнику, как потом возместить эти деньги из бюджета.

**ОТВЕТ:** Работодатель обязан освободить работника от работы в связи с призывом на сборы, поскольку их прохождение его государственная обязанность (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", статья 170 ТК РФ).

Основанием для освобождения работника от работы является отрывное извещение к повестке из военкомата о призыве работника на военные сборы. В извещении указывается время начала и окончания военных сборов.

На основании извещения издается приказ об освобождении работника от работы в произвольной форме. Отсутствие работника на работе из-за военных сборов отмечается в таблице учета рабочего времени буквенным кодом "Г" или цифровым кодом "23".

За период военных сборов работнику выплачивается компенсация в размере среднего заработка (пункт 2 статьи 6 Федерального закона «О воинской обязанности», статья 170 Трудового кодекса). Количество дней, проведенных на сборах, указывается в справке военкомата о прохождении военных сборов

Расчет среднего заработка производится по правилам, установленным Трудовым кодексом, Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

Затраты, связанные с выплатой работнику среднего заработка, возмещаются из средств федерального бюджета, выделенных на эти цели Минобороны России, согласно подпункту 5 пункта 2, пункт 3 Правил компенсации расходов... (постановление Правительства РФ от 01.12.2004 N 704). Выплату работодателю компенсации производит соответствующий военкомат на основании представленных им документов, подтверждающих расходы.

**98. ВОПРОС:** Меня вызвали в суд свидетелем по гражданскому делу о разделе имущества соседей по дому. Сохранять ли мне средний заработок за дни нахождения в судебном заседании?

**ОТВЕТ:** Работник, вызванный в суд в качестве свидетеля, освобождается от работы с сохранением среднего заработка за время его отсутствия в связи с явкой в суд (часть вторая статьи 95 Гражданско-процессуального кодекса РФ, статьи 170 Трудового кодекса РФ). Это считается выполнение государственной или общественной обязанности гражданина Российской Федерации. Работодатель обязан освободить работника в дни, указанные в повестке суда, от работы. Компенсация в виде среднего заработка должен работнику выплатить государственный орган или общественное объединение (часть вторая статьи 170 ТК РФ). Указанная компенсация выплачивается свидетелю за счет сторон, участвующих в деле или за счет бюджетных средств.

Следует отметить, что истцу или ответчику средний заработок на время участия их в судебном процессе, не сохраняется.

**99. ВОПРОС:** Вопрос: Работник участвовал в работах по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС. В каком порядке ему предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск?

**ОТВЕТ:** Согласно подпунктам 1, 2 статьи 13, пункту 5 части 1 статьи 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" граждане, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы, а также ставшие инвалидами вследствие чернобыльской катастрофы, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

Оплата дополнительного отпуска производится непосредственно органом социальной защиты населения по месту жительства работника за счет средств федерального бюджета. Порядок обращения гражданина за оплатой дополнительного отпуска регламентируется Правилами оплаты дополнительного оплачиваемого отпуска и выплаты единовременной компенсации на оздоровление, предоставляемой одновременно с дополнительным оплачиваемым отпуском гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 03.03.2007 № 136. Работодатель обязан предоставить работнику справку о размере среднего заработка с указанием причитающейся к выплате итоговой суммы (за вычетом налогов в соответствии с законодательством РФ) и периода, за который предоставляется отпуск. Справка подписывается руководителем организации и главным и заверяется печатью организации (подпункт "б" пункта 2 Правил).

Оплата дополнительного отпуска гражданам, пострадавшим вследствие чернобыльской катастрофы, не облагается налогом на доходы физических лиц и страховыми взносами на все виды обязательного социального страхования

**100. ВОПРОС:** Согласно абзацу 6 статьи 153 ТК РФ по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. Какой продолжительности должен быть предоставлен день отдыха работнику, который был привлечен к работе в выходной день, но отработал не полный рабочий день, а всего два часа?

**ОТВЕТ:** На этот вопрос дан ответ правовым управлением Федеральной службы по труду и занятости (текст письма от 03.07.09 № 1936-6-1 опубликован в журнале "Нормативные акты для бухгалтера", 2009, № 19):

«Согласно части 3 статьи 153 Трудового кодекса 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 Кодекса, 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».

Вывод: Если работник привлечен к работе в выходной день и отработал три часа, ему должен быть предоставлен другой день отдыха полной продолжительностью».