

**ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

**Трудовые права работников**

**в вопросах и ответах**

**г. Казань – 2014**

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Стр. |
| 1. | Прием на работу……………………………………………. | *4 - 7* |
| 2. | Ежегодный оплачиваемый отпуск…………………………. | *7 - 8* |
| 3. | Учебный отпуск…………………………………………….. | *8 - 9* |
| 4. | Оплата труда………………………………………………… | *10 - 11* |
| 5. | Выплата пособий по временной нетрудоспособности…… | *11 - 13* |
| 6. | Работа по совместительству……………………………….. | *14* |
| 7. | Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа………………………………………… | *15 - 17* |
| 8. | Увольнение по инициативе работника……………………. | *17* |
| 9. | Увольнение по инициативе работодателя…………………. | *18 - 19* |
| 10. | Выплаты при увольнении…………………………………... | *20 - 21* |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**1. Прием на работу**

***Вправе ли организация заключать с работником гражданско-правовой договор на выполнение работы, аналогичной той, которая выполняется по трудовому договору? Каковы последствия для работника при заключении с ним не трудового, а гражданско-правового договора?***

В отличие от гражданско-правового договора трудовой договор обеспечивает предоставление работнику предусмотренных трудовым законодательством гарантий (ограничение продолжительности рабочего времени, право на оплачиваемый отпуск, оплату больничного листа, выплат в связи с материнством, выплат, связанных с получением травмы на производстве и т.п.).

Гражданско-правовой договор не обязывает организацию предоставлять вышеперечисленные гарантии, а следовательно и нести дополнительные финансовые затраты, что экономически более выгодно. В связи с чем работодатели нередко заключают с лицами гражданско-правовые договоры, хотя при этом фактически отношения между сторонами носят трудовой характер.

С 1 января 2014 г. Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ в Трудовой кодекс РФ внесены изменения, вводящие прямой запрет на заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем (ст. 15 ТК РФ).

За нарушение этого запрета в соответствии со ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ работодатель несет административную ответственность, предусматривающую наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 тысячи до 5 тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1 тысячи до 5 тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от 30 тысяч до 50 тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

С 1 января 2015 г. будут действовать нормы, ужесточающие административную ответственность работодателя за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, а именно – наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 до 20 тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 до 10 тысяч рублей; на юридических лиц – от 50 тысяч до 100 тысяч рублей

***Мне предлагают работу по срочному трудовому договору. Чего стоит опасаться?***

Срочный трудовой договор заключается на определенный срок тогда, когда трудовые отношения не могут быть установлены бессрочно. В части 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации перечисляются случаи, когда заключение срочного трудового договора обязательно, поскольку перечисленные в этой части статьи трудовые договоры иными (как только срочными) быть не могут.

Часть 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает случаи, когда по соглашению сторон может заключаться срочный трудовой договор. Инициировать заключение такого договора может как работник, так и работодатель.

В любом случае, единственный минус труда по срочному трудовому договору в том, что к общим основаниям увольнения прибавляется дополнительное основание – увольнение по истечении срока трудового договора.

Для этого работодателю необходимо предупредить сотрудника об увольнении за три дня. Если трудовой договор заключен на время выполнения какой – либо определенной работы, он прекращается по ее завершению. В случае замещения отсутствующего работника – с его выходом на работу.

***В каких случаях работодатель обязан потребовать от работника, поступающего на работу на условиях совместительства, справку с основного места работы?***

В случаях если работа по совместительству связана с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатель обязан потребовать от работника предъявить справку о характере и условиях труда по основному месту работы (ст. 283 Трудового кодекса РФ). Это обусловлено тем, что согласно ст. 282 Трудового кодекса РФ не допускается совместительство, если работа и по основному месту работы, и по совместительству связана с вредными и (или) опасными условиями труда. Работник, занятый по основному месту работы на тяжелых, вредных и (или) опасных условиях труда, не может быть принят в порядке совместительства на работу, связанную с такими же условиями труда.

Такая же справка необходима и при поступлении в порядке совместительства на работу, непосредственно связанную с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств работников, так как работникам, основная работа которых непосредственно связана с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству, если она также непосредственно связана с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (ст. 329 Трудового кодекса РФ).

***Обязан ли работодатель вносить запись в трудовую книжку о приеме на работу работника, которого принимают с испытательным сроком?***

В соответствии с частью первой ст. 70 Трудового кодекса РФ при заключении трудового договора по соглашению сторон может быть установлено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

При этом, положение лиц, принятых на работу с испытательным сроком, ничем не отличается от положения других работников. На работника, принятого с испытательным сроком распространяются нормы трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (часть третья ст. 70 Трудового кодекса РФ).

Если работника, приняли с испытательным сроком на работу, которая для него является основной и он проработал свыше пяти дней у данного работодателя, то согласно требованиям части 3 ст. 66 Трудового кодекса РФ и п. 3 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (далее – Правила), работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан внести запись о приеме на работу в трудовой книжке.

Отказ работодателя в данном случае будет неправомерен как несоответствующий нормам трудового законодательства РФ.

***В некоторых организациях с поступающей на работу женщины требуют справку о том, что она не беременна. Имеет ли право работодатель требовать такую справку?***

Ни работодатель, ни кто-либо иной в любой организации не вправе требовать документы, не предусмотренные Трудовым кодексом.

В соответствии со ст. 65 Трудового кодекса РФ, при заключении трудового договора, лицо, поступающего на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов, но в законодательстве нет требования о предъявлении справки об отсутствии беременности.

Более того, Трудовым кодексом запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо вышеперечисленных и запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

**2. Ежегодный оплачиваемый отпуск**

***В связи с производственной необходимостью меня отзывают из отпуска. Вправе ли работодатель уволить меня или применить ко мне какие-либо меры дисциплинарного взыскания за отказ от выхода на работу из отпуска?***

Согласно ст. 125 Трудового кодекса РФ досрочный отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Отказ работника и его невыход на работу до окончания предоставленного ему отпуска не рассматривается как нарушение трудовой дисциплины. Поэтому работодатель не имеет права применить к работнику в данном случае меры дисциплинарного взыскания.

***Имею ли я право на компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении, если срок моего трудового договора составляет два месяца?***

Да, имеете. Статьей 291 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачиваются компенсации при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

***Можно ли включать в коллективный договор условие о том, что работники должны использовать ежегодные оплачиваемые отпуска только по частям?***

Согласно ч. 1 ст. 125 ТК РФ разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части возможно только по соглашению между работником и работодателем. То есть решение данного вопроса возможно по усмотрению сторон трудового, а не коллективного договора. Поэтому на основании коллективного договора работодатель не вправе требовать от работников разделения его ежегодного оплачиваемого отпуска на части, а также определять продолжительность этих частей.

Коллективные договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению. Таким образом, включение в коллективный договор условия о том, что ежегодные оплачиваемые отпуска используются работниками только по частям, будет неправомерным.

**3. Учебный отпуск**

***Имеет ли право работодатель отказать работнику в предоставлении оплачиваемого учебного отпуска в период испытательного срока, установленного для работника трудовым договором?***

Работодатель не вправе отказать в предоставлении работнику учебного оплачиваемого отпуска, мотивируя это установленным для него испытательным сроком, поскольку в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ст. 70 Трудового кодекса РФ).

При предоставлении учебного отпуска работнику в период испытательного срока необходимо также учитывать, что:

– увольнение работника по инициативе работодателя (в том числе как не прошедшего испытательный срок) в период пребывания работника в отпуске не допускается (ст. 81 Трудового кодекса РФ);

– в срок испытания не засчитываются периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе (ст. 70 Трудового кодекса РФ).

|  |
| --- |
| ***Работник-совместитель написал заявление о предоставлении отпуска на период учебного оплачиваемого отпуска. На основной работе этот отпуск ему предоставили на основании справки-вызова, копию которой он приложил к заявлению. Можно ли отказать ему в предоставлении отпуска на работе по совместительству?***  В соответствии со ст. 173, 174 Трудового кодекса РФ работнику-студенту полагаются отпуска с сохранением средней заработной платы, при этом предоставлять такие отпуска совместителю работодатель не обязан, поскольку, согласно ст. 287 Трудового кодекса РФ гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются только по основному месту работы.  ***Работник совмещает работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, имеет ли он право на предоставление оплачиваемого учебного отпуска для сдачи экзаменов попеременно в каждом учебном заведении?***  В соответствии с частью 3 ст. 177 Трудового кодекса РФ, работнику совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений по выбору работника.  ***Работник не обращался за предоставлением учебного отпуска. Можно ли в этом случае заменить неиспользованный учебный отпуск денежной компенсацией?***  Если работник не обратился за предоставлением учебного отпуска, то работодатель не обязан его предоставлять.  В этом случае неиспользованный работником учебный отпуск не подлежит замене денежной компенсацией. В соответствии со ст. 126 ТК РФ денежной компенсацией может быть заменен только ежегодный или дополнительный оплачиваемый отпуск.  Учебный отпуск не относится к данным видам отпусков, а имеет целевой характер, то есть должен быть использован работником строго по назначению – для прохождения промежуточной или итоговой аттестации, защиты выпускной работы, подготовки к вступительным экзаменам. |
|  |

***Мой ежегодный отпуск частично совпадает с учебным (6 дней). Можно ли перенести эти дни ежегодного отпуска на другое время?***

Трудовой кодекс РФ обязывает работодателя предоставлять работнику на время сессии дополнительный отпуск, которым он вправе воспользоваться, не используя при этом дни очередного отпуска.

При совпадении времени отпусков, учебный отпуск переносить на другой период, не указанный в справке-вызове вуза, нельзя, поскольку отпуска в связи с обучением в образовательных учреждениях без отрыва от производства имеют целевое назначение и предоставляются в сроки, указанные в справке-вызове учебного заведения.

Поэтому если часть очередного отпуска совпадает по времени с учебным отпуском, работник, может по согласованию с работодателем прервать очередной оплачиваемый отпуск на время учебного отпуска, и неиспользованную часть ежегодного отпуска отгулять в другое время.

**4. Оплата труда**

***При трудоустройстве в организацию мне сказали, что заработную плату будут выплачивать часть – официально, а часть – «в конверте». Несмотря на то, что в сумме получается размер заработной платы, который меня устраивает, все-таки у меня есть сомнения – соглашаться ли на такие условия оплаты труда? Может ли выплата заработной платы в виде официальной и неофициальной частей иметь негативные последствия для меня в будущем?***

На практике нередки ситуации, когда в организации заработная плата фактически делится на две категории: одна часть – официальная, размер которой устанавливается в трудовом договоре, и вторая часть – нелегальная, которая передается работнику «в конверте».

Основной причиной нелегальных выплат заработной платы является нежелание работодателей платить налоги и соблюдать нормы трудового законодательства перед работниками.

При наличии неофициальной части заработной платы существенно уменьшаются социальные гарантии работника.

Так, расчет пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам, пособия по уходу за ребенком, оплачиваемых отпусков (в том числе учебных), расчета выходного пособия в случае ликвидации организации, увольнения по сокращению штата, пособия по безработице, расчет размера будущей пенсии и т.д., будет производиться исходя из размера официальной части заработной платы.

***Имеет ли право работодатель устанавливать работнику на период испытательного срока более низкую заработную плату?***

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Статья 132 Трудового кодекса РФ запрещает какую бы то ни было дискриминацию при установлении и изменении условий оплаты труда. Это означает, что на период испытательного срока установление работнику заработной платы в размере ниже, чем это предусмотрено штатным расписанием в отношении занимаемой им должности, неправомерно и работодатель может быть привлечен к административной ответственности, предусмотренной ст. 5.27 КоАП РФ.

***Должна ли организация выдавать работникам расчетные листки с информацией о начислениях и удержаниях, если заработная плата перечисляется на пластиковые карточки?***

Да, расчетные листки должны быть выданы работникам.

Статья 136 Трудового кодекса РФ устанавливает, что при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Данное положение должно применяться независимо от того, каким способом работнику выплачивается заработная плата – в месте выполнения им работы или перечисляется на пластиковую карту. Поэтому в день выдачи зарплаты, то есть в день, когда зарплата перечисляется работникам на карточки, работникам должны выдаваться расчетные листки.

  ***Скажите, в каком порядке производится выплата работодателем денежной компенсации за задержку заработной платы?***

За задержку выплаты заработной платы работодатель несёт ответственность в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса РФ – он обязан выплатить проценты (денежную компенсацию) в размере не ниже 1/300 действующей в период задержки ставки рефинансирования Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки. Данный период отсчитывается, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Выплачивать указанную денежную компенсацию работодатель обязан независимо от наличия его вины.

При этом, согласно пункту 2 части 1 статьи 136 ТК РФ, размер денежной компенсации за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат должен быть указан в расчётном листке в составе иных сумм, начисленных работнику за соответствующий период.

**5. Выплата пособий по временной нетрудоспособности**

***С какого дня может выдаваться листок по временной нетрудоспособности, если я обратился к врачу после окончания рабочего дня?***

 В соответствии с пункта 15 приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 июня 2011 г. № 624н «Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности» гражданам, обратившимся за медицинской помощью после окончания рабочего времени (смены), по их желанию, дата освобождения от работы в листке нетрудоспособности может быть указана со следующего календарного дня.

***В каком размере выплачивается пособие по временной нетрудоспособности бывшему работнику, заболевшему в течение месяца после увольнения?***

В соответствии п. 2 ст. 7 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», если заболевание бывшего работника наступило в течение 30 календарных дней с даты прекращения работы, работодатель выплачивает пособие по временной нетрудоспособности, в размере 60% его среднего заработка в общеустановленном порядке.

***Как определяется размер пособия по временной нетрудоспособности в случае осуществления ухода за больным ребенком?***

В соответствии с ч.1 ст. 7 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» при необходимости осуществления ухода за больным ребенком пособие по временной нетрудоспособности выплачивается:

**1)** при амбулаторном лечении ребенка – за первые 10 календарных дней в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа застрахованного лица, за последующие дни в размере 50 процентов среднего заработка;

**2)** при стационарном лечении ребенка – в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа застрахованного лица.

***Больничный лист мне открыли в субботу, которая для меня является выходным днем (график работы пять дней, суббота и воскресенье – выходные). Входит ли выходной день в оплату больничного?***

Если больничный лист работнику открыт в его выходной, работодатель оплачивает за счет своих средств первые три дня болезни, независимо от того, приходятся ли на эти три дня выходные дни работника или нет, поскольку пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за все календарные дни, приходящиеся на соответствующий период.

Исключением в этом случае являются только календарные дни, приходящиеся на периоды освобождения сотрудника от работы с полным или частичным сохранением зарплаты или без оплаты; периоды отстранения от работы, простоя в соответствии с пунктом 8 статьи 6 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ ««Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

***Я была уволена в связи с ликвидацией предприятия, через две недели после увольнения заболела. Оплачивается ли в этом случае больничный лист и куда нужно обратиться за выплатой?***

Да, оплачивается. В случае заболевания работника в течение 30 календарных дней после увольнения в связи с ликвидацией организации, пособие по временной нетрудоспособности можно получить в территориальном отделении Фонда социального страхования на основании соответствующего заявления.

Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в течение 10 календарных дней со дня поступления в территориальное отделение Фонда социального страхования соответствующего заявления и необходимых документов. При этом, размер пособия по временной нетрудоспособности составляет 60 % среднего заработка независимо от продолжительности страхового стажа работника.

***Во время нахождения в учебном отпуске, я заболел, будет ли в этом случае оплачен больничный лист?***

За период освобождения от работы в связи с учебным отпуском пособие по временной нетрудоспособности не назначается. Это следует из норм подпункта 1 п. 1 ст. 9 Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» и подпункта «а» п. 17 Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, утвержденного постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 № 375.

Поэтому если работник заболел во время учебного отпуска, то больничный лист оплачивается только с даты, следующей за окончанием учебного отпуска (если обучающийся работник еще не поправился). Таким образом, за дни болезни в учебном отпуске больничный лист не оплачивается до момента, когда работник должен был выйти на работу по окончании учебного отпуска.

**6. Работа по совместительству**

***Работника направляют в командировку на работе, выполняемой им на условиях совместительства. Как при этом должно быть оформлено его отсутствие на основной работе на период нахождения командировке?***

При направлении работника в командировку на работе, выполняемой им на условиях совместительства, по основному месту работы исполнение им обязанностей по трудовому договору становится невозможным.

В связи с этим, по основному месту работы работнику необходимо написать заявление о предоставлении на данный период отпуска без сохранения заработной платы.

***Я работаю на предприятии по совместительству на 0, 5 ставки. Какой продолжительности ежегодный оплачиваемый отпуск мне должен предоставляться – 28 календарных дней или только 14?***

Вам должны предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск полностью – 28 календарных дней.

При этом, в соответствии со статьей 286 Трудового кодекса РФ лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. В случае, когда на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. Поэтому работнику, работающему 50% нормального рабочего времени, должен предоставляться ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности, установленной законом, – 28 календарных дней (ч. 1 ст. 115 ТК РФ) или более, если работник относится к категории, для которой законом предусмотрено предоставление удлиненного основного отпуска (ч. 2 ст. 115 ТК РФ).

**7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа**

***Наш руководитель часто просит сотрудников фирмы выходить на работу в выходные дни. Скажите, когда можно привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?***

По общему правилу, работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается. Но трудовым законодательством предусмотрен ряд исключительных случаев, когда работники могут быть привлечены к такой работе:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ч.3. ст. 113 ТК РФ).

Привлечение работников к вышеперечисленным работам допускается без их согласия.

В остальных случаях, а также при производстве работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ, работодатель может привлечь работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Кроме того, если работодатель привлекает к работе в выходной или нерабочий праздничный день работников, являющихся инвалидами или женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, то кроме письменного согласия работника требуется медицинское заключение, выданное в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в соответствии с которым они могут быть привлечены к такой работе. При этом указанная категория работников должна быть ознакомлена под роспись со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Во всех указанных случаях работодатель должен подготовить письменное распоряжение.

Следует добавить, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

***Я устроился на работу сроком на два месяца. По распоряжению руководителя я выходил на работу в выходной день. Имею ли я право на предоставление другого дня отдыха за работу в выходной день?***

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, и привлекавшихся с их письменного согласия к работе в выходные дни, статьей 290 Трудового кодекса РФ установлена только оплата в денежной форме не менее чем в двойном размере. Предоставление другого дня отдыха не предусмотрено.

***Как производится оплата при сменном режиме работы, если смена выпадает на выходной или праздничный день?***

Согласно правилам, установленным ст. 153 Трудового кодекса РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

Для работников со сменным режимом работы выходными днями являются дни, установленные в графике сменности, утвержденном в организации. В случае, если работник был привлечен к работе в свой выходной день, установленный для него графиком сменности, или если рабочая смена выпадает на праздничный (нерабочий) день, то оплату необходимо произвести в двойном размере.

***Имеет ли право руководитель отказать работнику в предоставлении отгула взамен повышенной оплаты за сверхурочную работу?*** Статьей 152 Трудового кодекса РФ установлено, что сверхурочная работа подлежит оплате в повышенном размере – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Также в вышеуказанной статье установлено, что работнику, по его желанию, вместо повышенной оплаты может быть предоставлено дополнительное временя отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно.  
 Как видно из редакции указанной статьи, в первую очередь, сверхурочная работа должна быть оплачена в повышенном размере.  
Вместе с тем работник может выразить свое желание в письменном виде с просьбой компенсировать ему время сверхурочной работы дополнительным временем отдыха, при этом работодатель имеет право пойти навстречу работнику и удовлетворить его просьбу, или же, учитывая производственную необходимость, – в просьбе отказать.

Следует иметь в виду, что работник в данном случае не может самостоятельно воспользоваться отдыхом, так как тогда это будет расцениваться как прогул.

**8. Увольнение по инициативе работника**

***Я был принят на работу с испытательным сроком три месяца, но через месяц я решил уволиться по собственному желанию. При этом меня обязали отработать две недели. Правомерно ли это?***

Нет, обязать работника отрабатывать две недели в данном случае работодатель не вправе. Статьей 71 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня, поэтому по истечении срока предупреждения он вправе прекратить работу.

***Обязана ли я отрабатывать две недели после болезни, если заявление на увольнение по собственному желанию я написала, находясь на больничном?***

Статьей 80 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя не менее чем за две недели в письменной форме.

Предупредить работодателя о предстоящем увольнении можно и находясь в отпуске, и в период временной нетрудоспособности, лично подав заявление об увольнении с указанием даты предстоящего увольнения либо отправив его по почте заказным письмом, поскольку трудовым законодательством не запрещен этот способ предупреждения работодателя. Отсчет указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Таким образом, если двухнедельный срок предупреждения выпал на период нахождения на больничном, то при выходе с больничного Вы не обязаны отрабатывать эти дни.

**9. Увольнение по инициативе работодателя**

***На предприятии предстоит сокращение штата работников. Работников за 2 месяца предупредили о предстоящем увольнении по сокращению штата. Какие вакансии, когда и сколько раз работодатель обязан предложить работнику в указанный период?***

Согласно ст. 180 Трудового кодекса РФ, при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить сотруднику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

В частности, увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя), допускается, если невозможно перевести сотрудника 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 он может выполнять с учетом состояния его здоровья. Речь идет именно о тех должностях, которые не заняты другими работниками, по которым нет заключенного трудового договора.

В первый раз работодатель предлагает вакансии работнику в момент его письменного уведомления о предполагаемом сокращении, в последний раз – в последний рабочий день. Работодатель обязан предлагать работнику вакансии в течение всего двухмесячного срока уведомления, по мере их появления.

***Вправе ли работодатель по своей инициативе уволить работника, находящегося в отпуске без сохранения заработной платы?***

Согласно части 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период пребывания в отпуске (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом). При этом Трудовым кодексом РФ не уточняется вид отпуска. Соответственно, работодатель не имеет права уволить по своей инициативе работника, находящегося в любом виде отпуска, в том числе и в отпуске без сохранения заработной платы.

***Правомерны ли действия работодателя, принуждающего работников, достигших пенсионного возраста писать заявления об увольнении по собственному желанию и впоследствии заключать с ними срочный трудовой договор?***

Статья 58 Трудового кодекса РФ допускает заключение срочного трудового договора по взаимному соглашению сторон, но только при условии, что это вновь поступающие работу пенсионеры по возрасту. Перезаключение бессрочного трудового договора в срочный с продолжающим работу пенсионером является нарушением трудового законодательства.  
 В соответствии с пп. «а» пункта 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями от 28 декабря 2006 г., 28 сентября 2010 г.) расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением.  
 Таким образом, действия работодателя, вынуждающего работника, писать заявление об увольнении «по собственному желанию», являются неправомерными. В связи с вышеизложенным, работник имеет право отказаться писать заявление об увольнении по собственному желанию под давлением работодателя.

***Мне 56 лет, но я не увольнялась в связи с выходом на пенсию (с 55 лет), а продолжала работать. Сейчас хочу уволиться по собственному желанию, работодатель требует двухнедельной отработки. Должна ли я отрабатывать этот срок?***

Согласно ч. 1 ст. 80 Трудового кодекса РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию. При этом он должен предупредить об этом работодателя за две недели.

При этом указанная статья предусматривает, что работник, имеющий право выхода на пенсию (вне зависимости от того, когда он это право получил - только что или какое-то время назад), вправе уволиться по собственному желанию в любой удобный для него срок, который он укажет в своем заявлении. При этом в заявлении следует указать и причину увольнения, в данном случае – это выход на пенсию. Указание на эту причину дает возможность работнику расторгнуть трудовой договор в удобный для него срок.

  Таким образом, учитывая, что причина Вашего увольнения – выход на пенсию, Вы можете расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, в любое время, и работодатель не вправе требовать от Вас двухнедельной отработки.

**10. Выплаты при увольнении**

***Работник увольняется по собственному желанию. Когда с ним должен быть произведен расчет?***

В соответствии со ст.140 Трудового кодекса РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

***В каких случаях при увольнении работникам выплачивается выходное пособие?***

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

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

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы; призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу; отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность, отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора; признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской; отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.