Наиболее часто задаваемые вопросы за первое полугодие 2015 года, касающиеся трудового законодательства.

| Тема | Топ-15 вопросов | Ответ  |
| --- | --- | --- |
| **Отпуска с праздниками** | Как определить продолжительность отпуска сотрудника, который выпадает на праздники? | Исключать из отпуска следует нерабочие праздничные дни. В июне в число календарных дней отпуска не войдет только 12-е число. |
| **Предпраздничный день** | 11 июня – сокращенный рабочий день? | Да, 11 июня – предпраздничный день. По общему правилу продолжительность рабочего дня уменьшается на один час. |
| **Стаж для отпуска** | Как меняется рабочий год сотрудника, если в соответствующем периоде он находился в отпуске без сохранения зарплаты более 14 дней? | В стаж, дающий право на основной отпуск, входит только время предоставляемых отпусков без сохранения зарплаты, не превышающее 14 календарных дней в рабочем году. Таким образом, окончание рабочего года сотрудника сдвигается на число дней, превышающих 14 календарных дней отпуска без сохранения зарплаты. |
| **Работа по гражданско-правовому договору** | Могут ли сотрудники, находящиеся в ежегодном отпуске, работать по гражданско-правовому договору? | Да, могут. При этом важно, чтобы условия гражданско-правового договора не содержали признаков трудового договора и не подменяли обычную трудовую деятельность сотрудника. |
| **Учебный отпуск** | Можно ли отказать в предоставлении учебного отпуска сотруднику, если при приеме на работу он не предупреждал, что обучается в вузе? | Тот факт, что сотрудник не сообщил при приеме на работу о том, что является студентом вуза, не дает работодателю оснований для отказа в предоставлении учебного отпуска. В данном случае отпуск должен быть предоставлен в общем порядке на основании справки-вызова и заявления сотрудника. |
| Должен ли работодатель оформить учебный отпуск сотруднику, который представил справку-вызов из украинского вуза? | В общем случае работодатель не должен оформлять учебный отпуск на основании справки-вызова иностранного вуза. Такой отпуск предоставляют только при наличии госаккредитации у образовательной организации |
| **Дисциплинарное взыскание** | Можно ли отменить дисциплинарное взыскание в ситуации, когда уже после его применения выяснилось, что вины сотрудника в проступке нет? | Не только можно, но и нужно. Для этого издайте приказ об отмене действия ранее оформленного приказа о применении к сотруднику взыскания. |
| Можно ли несовершеннолетнего сотрудника привлечь к дисциплинарной ответственности? | Да, при совершении дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к несовершеннолетнему сотруднику дисциплинарное взыскание на общих основаниях. |
| **Дополнительные выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом** | Нужно ли предоставлять дополнительные дни по уходу за ребенком-инвалидом отцу ребенка, если мать ребенка временно нетрудоспособна? | Да, нужно в общем порядке. Сама по себе временная нетрудоспособность одного из родителей не лишает другого родителя права на использование дополнительных оплачиваемых выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом. |
| **Выплата зарплаты** | Нужно ли выплатить зарплату сотруднику до его ухода в отпуск, если день выплаты зарплаты приходится на период отпуска? | Такой обязанности трудовое законодательство не устанавливает. За три дня до начала отпуска необходимо выплатить только отпускные. |
| **Медосмотр** | Можно ли с сотрудника взыскать стоимость предварительного медосмотра при приеме на работу, если он не проработал и месяца? | Нет, у работодателя нет оснований для взыскания стоимости медосмотра. Обязательный предварительный медосмотр всегда проводят за счет работодателя. |
| Можно ли не проводить медосмотры сотрудников, занятых более половины рабочего времени за компьютером, если по результатам специальной оценки рабочие места признаны безвредными? | Если сотрудники более половины рабочего времени проводят за компьютером, то нужно проводить медосмотры. Результаты специальной оценки в данном случае значения не имеют. |
| **Отпуск по уходу за ребенком** | Можно ли рассчитать пособие исходя из заработка отца, если в отпуск по уходу за ребенком идет мать ребенка? Оба супруга работают в одной организации | В данном случае рассчитать пособие по уходу за ребенком можно только из заработка матери, которая и будет фактически ухаживать за ребенком. |
| **Срочный трудовой договор** | Может ли работодатель принять временных сотрудников на период забастовки основных сотрудников?  | Да, работодатель может принять временных сотрудников на период забастовки. Для этого нужно оформить трудовые договоры на определенный срок. |
| **Сотрудники из Украины** | Как принять на работу гражданина Украины? | В общем случае принять на работу гражданина Украины можно в порядке, предусмотренном для приема на работу временно пребывающего иностранца, въехавшего на территорию России без визы.Если гражданин Украины проживает в России временно или постоянно, то трудовой договор заключается в порядке, предусмотренном для приема на работу российских граждан.В случае, когда гражданин Украины является высококвалифицированным специалистом, трудовой договор заключают в особом порядке, установленном для приема на работу иностранцев – высококвалифицированных специалистов.Если гражданин Украины имеет специальный статус беженца, то оформление приема на работу беженцев в целом происходит в общем порядке – как граждан России. Отдельные особенности представлены по ссылкам ниже. |