



Белгородская региональная организация
Общероссийского Профсоюза
образования

Правовой ликбез (выпуск № 2)

15 вопросов – 15 ответов

В настоящем сборнике рассматриваются наиболее распространенные вопросы, поступающие в организации Общероссийского Профсоюза образования Белгородской области. Сборник рассчитан на широкий круг работников сферы образования и представителей профсоюзного актива, руководителей образовательных организаций. Надеемся, что материалы сборника будут полезны для использования в практической деятельности по защите социально-трудовых прав работников образовательных организаций.

Февраль 2023 г.

1. Сохраняется ли ежемесячное пособие по уходу за ребенком до полутора лет, если мама решила выйти на работу на неполный рабочий день?

Ответ. Согласно статье 256 Трудового кодекса Российской Федерации во время отпуска по уходу за ребёнком можно продолжать работать на условиях неполного рабочего времени или на дому и одновременно получать пособие. Зарплата будет пропорциональна отработанному времени. Сохранить полный заработок и одновременно получать пособие нельзя.

При неполном рабочем дне СФР продолжает платить работнику пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет в полном размере (Письмо ФСС от 22.03.2010 N 02-03-13/08-249).

Но также необходимо иметь в виду, что при незначительном сокращении рабочего времени Социальный фонд России может отказать в выплате пособия по уходу за ребенком (Письмо ГУ - МРО ФСС от 14.10.2020 N 14-15/7710-4421л).

2. Нужно ли устанавливать сокращенную неделю женщине, которая работает в сельской местности, но зарегистрирована и проживает в городе?

Ответ: Да, женщине, которая работает в сельской местности, нужно устанавливать сокращенную рабочую неделю независимо от того, где она проживает и зарегистрирована.

Закон предусматривает сокращенную рабочую неделю для женщин, именно работающих в сельской местности. При этом не будет иметь значение, где фактически сотрудница проживает, п.1.3 постановления Верховного суда РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1.

Важно! Если женщине, работающей в сельской местности, не сокращать рабочую неделю, то работу свыше установленной продолжительности рабочего времени нужно оплачивать как сверхурочную, п. 13 постановления Пленума Верховного суда от 28.01.2014 № 1.

3. Вправе ли работодатель вызывать сотрудника на работу из учебного отпуска?

Ответ: Если сотрудник оформил учебный отпуск, работодатель не вправе требовать от работника работать, в том числе и в те дни, когда нет занятий и экзаменов. На время учебного отпуска работник освобождается от трудовых обязанностей.

Напомним, что учебным отпуском называют дополнительный отпуск для сотрудников, которые совмещают работу и учебу. Предоставляют такой отпуск на основании справки-вызова из учебной организации и заявления работника в произвольной форме.

Важно! Согласно статьи 287 ТК, работник имеет право на оплату учебного отпуска только по основному месту работы. Совместители должны оформлять отпуск за свой счет на втором месте работы.

4. Можно ли работать инвалиду I группы?

Ответ: Инвалиды I группы не имеют как таковых законодательных ограничений в плане трудоустройства. Они могут претендовать на любую должность, если она подходит с учетом их психических и физических возможностей.

Медико-социальная экспертиза в ходе комиссии разрабатывает индивидуальный план реабилитации, в котором прописывает советы и ограничения по условиям работы.

5. Как оплачивается больничный после увольнения?

Ответ. В течение 30 дней после увольнения с работы больничный оплачивает бывший работодатель. (ч. 3 ст. 13 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством").

Бывший работодатель обязан оплатить больничный в случае, если экс-сотрудник заболел в течение 30 дней после увольнения и еще не устроился на новое место. Обратиться за этим пособием возможно в течение шести месяцев после выздоровления или установления инвалидности. Пособие начисляется в размере 60% среднего заработка бывшего работника за последние два года, страховой стаж работника при расчете больничного учитываться не будет. Также поясняем, что после увольнения больничные по уходу за детьми и родственниками, а также в связи с карантином оплачиваться не будут.

6. Правомерно ли при приеме на работу предъявление справки о наличии (отсутствии) судимости, выданной уполномоченным органом более месяца назад?

Ответ. В связи с тем, что законодательством срок действия справки о наличии (отсутствии) судимости не установлен, предъявление справки, предусмотренной абз. 7 ч. 1 ст. 65 ТК РФ, выданной уполномоченным органом более одного месяца назад, будет не правомерным.

Обоснование. Согласно абз. 7 ч. 1 ст. 65 Трудового кодекса РФ при

заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Требований к сроку действия указанной справки ТК РФ не устанавливает.

Порядок выдачи справки о наличии (отсутствии) судимости установлен Административным регламентом Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования, утвержденным Приказом МВД России от 27.09.2019 № 660.

Указанным Административным регламентом срок действия справки о наличии (отсутствии) судимости не предусмотрен. Форма справки также не содержит таких сведений.

В связи с тем, что законодательством срок действия справки о наличии (отсутствии) судимости не установлен, предъявление справки, предусмотренной абз. 7 ч. 1 ст. 65 ТК РФ, выданной уполномоченным органом более одного месяца назад, будет правомерным.

(Из консультаций Государственной инспекции труда в Кировской области)

7. Обязательно ли документально оформлять перевод сотрудников на дистанционную работу?

Ответ. Исходя из смысла ст. 312.1. Трудового кодекса РФ для перевода работника на дистанционную (удаленную) работу нужно заключать дополнительное соглашение к трудовому договору, так как меняются условия труда. Все изменения в трудовых отношениях отражаются в дополнительных соглашениях к трудовому договору.

Если работодатель перевел сотрудников на удаленную работу, но не оформил этого, то за нарушение процедуры перевода на дистанционную работу его могут привлечь к административной ответственности: штраф в размере от 30 000 до 50 000 руб. — для организации; штраф в размере от 1000 до 5000 руб. — для должностных лиц организации, например, руководителя. Такие меры ответственности за нарушение трудового законодательства установлены в части 1 статьи 5.27 Кодекса об административных правонарушениях.

8. Сотрудника не было на рабочем месте более четырех часов. В объяснительной он указал, что в это время находился в госрудинспекции на приеме. Можно ли это считать уважительной причиной и не увольнять за прогул?

Ответ. Если работник самостоятельно, без уведомления работодателя покинул рабочее место, то работодатель может уволить его за отсутствие на рабочем месте свыше 4-х часов, даже если работник предоставит подтверждающий документ, что находился в государственном органе.

Работодатель должен знать, где находится работник в рабочее время. Работник не может самовольно уйти с работы, не предупредив об этом работодателя. Как следует из Определения Московского городского суда 26.04.2019 № 4Г/8-4823, для того, чтобы отсутствие на рабочем месте более 4-х часов считать оправданным, необходимо работнику было иметь подтверждающие вызов в государственную инспекцию труда документ или приглашение. Если же работник самостоятельно принял решение вместо работы направиться в иное место (ГИТ, Пенсионный фонд, и т.д), он обязан сообщить об этом заранее работодателю и обосновать причину необходимости сделать это в рабочее время.

9. Можно прийти с визитом домой к работнику, если он перестал ходить на работу?

Ответ. Если ваш работник пропал и не выходит на связь, необходимо выяснить причину такого поведения. Желательно собрать комиссию из трех человек и пойти к сотруднику домой. Основная цель такого посещения – выяснить причину отсутствия работника на работе. Возможно, что причина уважительная и наказывать работника не стоит. Если же уважительных причин нет, то в таком случае можно составить акт об отсутствии на рабочем месте без уважительных причин. Он будет еще одним доказательством, что процедура привлечения к дисциплинарному взысканию не нарушена.

В случае судебного спора, если такой сотрудник будет требовать, чтобы отменили дисциплинарное взыскание или увольнение за прогул, сможете доказать: сделали максимум. Использовали все средства, чтобы узнать настоящую причину отсутствия сотрудника, но он отказался ее сообщить.

10. Работник написал заявление об отпуске без сохранения заработной платы. Можно ли уволить за прогул, если работник не знал, что ему отказали в отпуске?

Ответ. Нет, если сотрудник не знал, что ему отказали, и ушел в отпуск, увольнять его за прогул нельзя. Верховный суд определил, что в таком случае причина прогула будет для работника уважительной, определение Верховного

суда от 22.06.2020 № 13-КГ20-1-К2.

Если работник подаст заявление на отпуск за свой счет заранее, например за три дня, то у работодателя есть время, чтобы подтвердить отпуск или отказать в нем работнику. Если о своем отрицательном решении руководитель не сообщил, то прогул оформить не сможет, так как нужно предупредить работника о том, что отпуск не согласован.

В случае спора суд будет выяснять, какое решение принял работодатель по заявлению, объявляли ли его работнику своевременно и в какой форме, а также учитывал ли работодатель при увольнении за прогул тяжесть проступка, его обстоятельства и предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

11. Как определить срок предупреждения об увольнении по собственному желанию?

Ответ. По общему правилу работник должен предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию письменно не позднее чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут ранее истечения этого срока (ст. 80 ТК). Обращаем внимание, что течение 14-дневного срока начинается на следующий день после того, как работодатель получит заявление об увольнении. Т.е. если работник подал заявление, например, 1 числа месяца, то исчисление двухнедельного срока начинается со 2 числа месяца и заканчивается 15 числа.

Важно! Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении в любое время срока предупреждения, даже в последний рабочий день. И если документы об увольнении работодателем уже изданы, то придется их отменить.

12. Вправе ли работодатель уволить мобилизованного работника по собственному желанию?

Роструд ответил на вопрос: может ли мобилизованный работник написать заявление на увольнение по собственному желанию, если трудовой договор с ним приостановлен.

Согласно нормам статьи 351.7 ТК, расторжение по инициативе работодателя трудового договора с мобилизованным сотрудником в период приостановления его действия не допускается.

Есть два исключения: ликвидация организации либо прекращение деятельности ИП; истечение срока действия трудового договора в указанный период.

При этом о запрете прекращения трудового договора с мобилизованным по его желанию в законе ничего не сказано. Увольнение в данном случае происходит по общим основаниям. Работник, призванный на службу по

мобилизации, может расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение данного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления об увольнении (часть 1 статьи 80 ТК).

13. Может ли пенсионер уволиться без отработки?

Ответ. Согласно Трудовому кодексу РФ, пенсионер может уволиться по собственному желанию без отработки в том случае, если он впервые увольняется по причине выхода на пенсию. То есть после достижения пенсионного возраста работник может расторгнуть трудовой договор с работодателем в любой момент, указав в заявлении желаемую дату увольнения. При этом в качестве причины увольнения в заявлении пенсионера должно быть прямо указано – «в связи с выходом на пенсию». В этом случае пенсионер при увольнении не должен отрабатывать 2 недели. И работодатель обязан его уволить и произвести полный расчет с ним в день, указанный в заявлении (ст. 80 ТК РФ)

Но увольнение пенсионера без отработки по рассматриваемому основанию возможно только один раз. Если работник в последствии заново устроится на работу и потом решит уволиться, то увольнение уже будет на общих основаниях, с двухнедельной отработкой. О том, что он уже увольнялся в связи с выходом на пенсию будет свидетельствовать запись в трудовой книжке следующего содержания: «Трудовой договор расторгнут по инициативе работника в связи с выходом на пенсию, пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации».

Таким образом, именно факт выхода на пенсию (а не наличие статуса пенсионера) дает работнику право не отрабатывать стандартные 14 дней.

Важно! Согласно статье 78 ТК РФ договор может быть расторгнут и без какой-либо отработки с любым работником, если с этим будут согласны обе стороны: как работник, так и работодатель.

14. Может ли пенсионер получать пособие по безработице?

Объясняет Минтруд. Пенсионер не может получать пособие по безработице. Оно назначается только гражданам трудоспособного возраста.

При этом пенсионер может обратиться в центр занятости для поиска работы. Там ему помогут с профориентированием, составлением резюме, подготовят к собеседованию, найдут подходящие вакансии и при необходимости направят на бесплатное переобучение.

15 Какие выплаты предусмотрены при увольнении по сокращению?

Ответ. Согласно ст. 178 Трудового кодекса обязательные выплаты при сокращении работника являются:

- зарплата за отработанное время;
- выходное пособие в размере среднего заработка;
- средний заработок на время поиска новой работы, но не свыше трех месяцев;

А также, согласно ст. 180 Трудового кодекса, если работник решил уволиться до даты, указанной в уведомлении о расторжении трудового договора в связи с сокращением штата, то работодатель выплачивает работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.