

## Разъяснения Роструда по актуальным вопросам трудового права.

В целях побуждения работодателей к соблюдению обязательных требований трудового законодательства Роструд разъяснил требования ТК РФ в очередном докладе за 2018 год.

<p><b>Предложение должностей при сокращении штата.</b></p>	<p>Очень часто в организации имеются должности, по которым работники находятся в отпуске по беременности и родам. Обязан ли работодатель в данном случае предлагать работникам, попавшим под сокращение, должности «декретников»?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <u>Разъяснение Роструд приводит следующее:</u> при увольнении в связи с сокращением численности или штата организации работодатель не обязан предлагать увольняемым работникам должности, которые заняты сотрудниками, находящимися, например, в отпуске по беременности и родам. Такие должности не являются вакантными (свободными). На период отпуска по беременности и родам и ежемесячного отпуска по уходу за ребенком за сотрудником сохраняется место работы (должность) (ч. 4 ст. 256 ТК РФ).</li> </ul>
<p><b>Выплата среднего заработка при сокращении штата.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ При расторжении трудового договора в связи с сокращением штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка и сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ч. 1 ст. 178 ТК РФ). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение 3-го месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения. Однако при этом должно выполняться условие: работник обязан встать на учет в центр занятости населения в двухнедельный срок после увольнения и в данный момент не работать (ч. 2 ст. 178 ТК РФ).</li> <li>▪ <u>Чиновники Роструда разъясняют, в какой срок организация должна произвести выплату за 3-й месяц.</u> Согласно п. 12 Положения № 113/6 64 выплата сохраняемого среднего заработка на период трудоустройства производится после увольнения работника по прежнему месту работы в дни выдачи на данном предприятии заработной платы. При этом он должен предъявить паспорт и трудовую книжку, а за 3-й месяц еще и справку органа по трудоустройству (кроме лиц, уволенных в связи с реорганизацией или ликвидацией предприятия).</li> </ul>
<p><b>Неоднократное изменение работником фамилии.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Изменения записей в трудовых книжках о фамилии, имени, отчестве и дате рождения производятся на основании паспорта, свидетельств о рождении, о браке, о расторжении брака, об изменении фамилии, имени, отчества и других документов и со ссылкой на их номер и дату.</li> <li>▪ Указанные изменения вносятся на первую страницу (титульный лист) трудовой книжки. Одной чертой зачеркиваются прежняя(ие) фамилия или имя, отчество, дата рождения и записываются новые данные. Ссылки на соответствующие документы делаются на внутренней стороне обложки трудовой книжки и заверяются подписью работодателя или специально уполномоченного им лица и печатью организации (или печатью кадровой службы) (при наличии печати) (п. 2.3 Инструкции по заполнению трудовых книжек).</li> <li>▪ <u>Роструд разъясняет, как и где в трудовой книжке указать сведения о документах, на основании которых фамилия работницы была изменена:</u> Если внутренняя сторона первой страницы обложки трудовой книжки уже вся заполнена и нет места для указания новой информации, то сведения о документах, на основании которых фамилия у работницы была изменена, можно отразить на внутренней стороне последней страницы обложки. Оформлять вкладыш в такой ситуации не нужно.</li> </ul>
<p><b>Выход на работу донора в день сдачи крови.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ На практике возможна ситуация, когда работник желает выйти на работу в день сдачи крови, а работодатель не против его выхода. Как в таком случае документально оформить выход работника на работу?</li> <li>▪ Исходя из ч. 2 ст. 186 ТК РФ в случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой 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.</li> <li>▪ <u>Как разъясняет Роструд, порядок документального оформления выхода на работу в день сдачи крови законодательством не урегулирован.</u></li> </ul>

	<p>В случае если работник-донор, который не работает с вредными и (или) опасными условиями труда, изъявил желание выйти на работу, его выход на работу целесообразно оформить следующим образом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ получить письменное заявление работника, поскольку инициатива исходит от него самого;</li> <li>✓ на основании заявления работника издать приказ в произвольной форме о выходе работника на работу.</li> </ul> <p>Приказ подтвердит соблюдение работодателем порядка допуска работника к работе в день сдачи крови, предусмотренного ТК РФ.</p> <p>Если в день сдачи крови работник вышел на работу, работодатель обязан предоставить ему другой день отдыха (этот вопрос целесообразно сразу отразить в заявлении и приказе).</p>
<p><b>Предоставление дополнительного дня отдыха донорам.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ В Письме Минтруда РФ от 01.03.2017 № 14 2/ООГ-1727 приводятся разъяснения по вопросу: что означает «день отдыха», и в каком размере его предоставлять – исходя из нормальной продолжительности рабочего времени (8 часов) или фактической длительности смены?</li> <li>▪ <u>По мнению специалистов ведомства для предоставления дополнительных дней отдыха трудовое законодательство исходит из нормальной продолжительности рабочего дня (8 часов).</u> Таким образом, Минтруд считает, что и средний заработок сохраняется за 8-часовой рабочий день.</li> <li>▪ В том случае, когда день отдыха совпадает с рабочим днем по графику сменности, продолжительность которого более 8-ми часов, оставшиеся часы должны быть отработаны в последующий период с учетом соблюдения годовой нормы рабочего времени.</li> <li>▪ При определении нормы рабочего времени для работников с суммированным учетом рабочего времени не учитываются периоды, когда донор фактически не работает, в частности дни сдачи крови и дополнительные дни отдыха. Таким образом, в случае сдачи работником крови и ее компонентов норма рабочего времени в учетном периоде за каждый день отсутствия на работе уменьшается на 8 часов.</li> <li>▪ Если работнику установлены неполный рабочий день или неполное рабочее время, норма рабочего времени в учетном периоде за каждый день отсутствия на работе уменьшается на количество рабочих часов, установленных для конкретного работника.</li> <li>▪ Если дополнительный день отдыха присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску, то при этом продолжительность отпуска увеличивается не на количество часов, а на соответствующее количество дней. Дополнительные дни отдыха предоставляются нормальной продолжительности (8 часов).</li> </ul>
<p><b>Выплата среднего заработка донорам.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <u>Как отмечается в письмах Минтруда РФ от 24.02.2016 № 14 2/ООГ-1496, от 15.11.2013 № 14 1 204, при сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.</u> Исходя из этого, за сотрудником-донором сохраняется средний заработок за все (без исключения) дни отдыха, связанные со сдачей крови.</li> <li>▪ Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые согласно трудовому законодательству у работодателя, независимо от источников этих выплат.</li> </ul> <p><b>Обратите внимание,</b> что выплаты социального характера и не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и др.), учесть при расчете средней зарплаты нельзя (п. 2, 3 Положения № 922).</p> <p>Кроме того, в соответствии с разъяснениями, данными ранее Минтрудом, в расчет среднего заработка не включаются следующие выплаты, не указанные в п. 3 Положения № 922:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Доплата между средней заработной платой и пособием по временной нетрудоспособности (Письмо Минтруда РФ от 03.08.2016 № 14-1/ООГ-7105).</li> <li>✓ Вознаграждение по гражданско-правовым договорам (Письмо Минтруда РФ от 13.08.2014 № 17-3/В-383).</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ При любом режиме работы расчет средней зарплаты работника производится исходя из фактически начисленной ему зарплаты и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя зарплата.</li> <li>▪ В силу п. 9 Положения № 922 средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы зарплаты, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии, на количество фактически отработанных в этот период дней.</li> </ul>