

Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за июль 2020 года

31.07.2020

«Аналитические обзоры по актуальным вопросам, поступившим от работников и работодателей, составляются на основании вопросов, поступающих в онлайн раздел «Дежурный инспектор».

В обзор включаются:

- вопросы, наиболее часто поступающие от пользователей в соответствующем месяце в связи с изменением законодательства или нормативных правовых актов в области регулирования трудовых отношений, а также возникновением определенных ситуаций политического и/или экономического характера, влияющих или могущих повлиять на определенные предметные области трудовых отношений;
- вопросы, трактовка трудового законодательства по ответам на которые может носить неоднозначный характер в силу пробелов, противоречий, неточностей формулировок законодательства.

Период: 01.07.2020 по 31.07.2020

Удержания из заработной платы

Вопрос № 1:

Вправе ли работодатель удерживать из заработной платы работника суммы, выплаченные работнику в период нерабочих дней?

Ответ:

За период нерабочих дней сотрудники организации, временно прекратившей свою деятельность, должны получить заработную плату, предусмотренную трудовым договором. Размер оплаты должен соответствовать тому, который работник получил бы, если бы отработал эти дни полностью (отработал норму рабочего времени при повременной оплате, выполнил норму труда при сдельной оплате). Возможные основания для удержания из заработной платы работника определены статьей 137 Трудового кодекса РФ. Перечень таких оснований является исчерпывающим.

Правовое обоснование:

В соответствии с указами Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», от 02 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», от 28 апреля 2020 г. N 294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» с 30 марта по 30 апреля 2020, с 6 по 8 мая 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Согласно п. 1, 3 указа Президента РФ от 11 мая 2020 г. № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» высшим должностным лицам (руководителям высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации с учетом положений данного указа, исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки и особенностей распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в субъекте Российской Федерации, надлежит обеспечить:

- а) определение в границах соответствующего субъекта Российской Федерации территорий, на которых в случае необходимости может быть продлено действие ограничительных мер, направленных на обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия населения (далее - соответствующая территория);
- б) приостановление (ограничение, в том числе путем определения особенностей режима работы,

численности работников) деятельности находящихся на соответствующей территории отдельных организаций независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, а также индивидуальных предпринимателей с учетом методических рекомендации Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, рекомендаций главных государственных санитарных врачей субъектов Российской Федерации;

в) установление в случае необходимости особого порядка передвижения на соответствующей территории лиц и транспортных средств, за исключением транспортных средств, осуществляющих межрегиональные перевозки.

В случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности находящихся на соответствующей территории отдельных организаций независимо от формы собственности, а также индивидуальных предпринимателей за работниками таких организаций и лицами, работающими у индивидуальных предпринимателей, сохраняется заработная плата. Согласно статье 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 Кодекса);

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой [статьи 77](#) или [пунктами 1, 2](#) или [4](#) части первой статьи 81, [пунктах 1, 2, 5, 6](#) и [7](#) статьи 83 Кодекса.

В случаях, предусмотренных [абзацами вторым, третьим и четвертым](#) части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 Кодекса);

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Порядок оформления приема на работу

Вопрос № 2:

Вправе ли работодатель требовать у работника справку из психоневрологического диспансера, если по условиям работы проходить психиатрическое освидетельствование не требуется?

Ответ:

Трудовой кодекс РФ обязывает работников, чья работа связана с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов, в обязательном порядке один раз в пять лет проходить

психиатрическое освидетельствование. Перечень таких веществ и факторов утвержден постановлением Правительства РФ от 28 апреля 1993 года №377. Если работа не связана с влиянием указанных факторов, работники не обязаны проходить психиатрическое освидетельствование.

Наличие или отсутствие на рабочем месте работника опасных и вредных веществ и производственных факторов должно подтверждаться результатами специальной оценки условий труда.

Правовое обоснование:

В соответствии с п. 2 Постановления Правительства РФ от 23.09.2002 N 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности» министерству здравоохранения Российской Федерации постановлено осуществлять организационно-методическую работу по вопросам, связанным с прохождением обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности.

Согласно п. 5 «Правил прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности» (утв. Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 N 695) обязательное психиатрическое освидетельствование работника проводится не реже одного раза в 5 лет.

Прочие вопросы

Вопрос № 3:

Положены ли дополнительные выплаты «молодым специалистам», и если положены, то в каком размере?

Ответ:

В действующем трудовом законодательстве на федеральном уровне нет понятия «молодой специалист», а также перечня каких-либо дополнительных гарантий по оплате труда в отношении такой категории работников.

Вместе с тем, в законодательстве ряда субъектов Российской Федерации существует такое понятие. При этом региональными нормативными правовыми актами определены критерии, позволяющие квалифицировать работника как "молодого специалиста", а также порядок и система соответствующих доплат и надбавок к его заработной плате.

Таким образом, для ответа на вопрос необходимо знать субъект РФ, где зарегистрирован и осуществляет свою деятельность работодатель, у которого работает сотрудник.

Кроме того, данный вопрос также может быть урегулирован в локальных актах, коллективном договоре, соглашениях, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей.

Правовое обоснование:

Согласно ст.5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется, в том числе трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно ст.45 ТК РФ соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений,

заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции