**Онлайнинспекция.рф**

Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за январь-февраль 2018 года

**Период: 01.01.2018 - 31.01.2018.**

***Медицинские осмотры***

**Вопрос № 1:**  
Работодатель требует проходить медосмотр в выходной день. Законны ли требования работодателя?  
**Ответ:**  
Нормами действующего законодательства описанная Вами ситуация не урегулирована. По нашему мнению, прохождение медицинского осмотра работником в день, являющийся для него в соответствии с его графиком работы выходным, должно осуществляться по правилам привлечения работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни. Если Вы не согласны на прохождение медицинского осмотра в выходной день, то требовать от Вас его прохождения работодатель не вправе. Сделать это он может только с Вашего письменного согласия.  
**Правовое обоснование:**  
Согласно ч. 1 ст. 113 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.  
Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя (ч. 2 ст. 113 ТК РФ).  
Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:  
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, то есть 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).  
В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).  
Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ч. 8 ст. 113 ТК РФ).

***Прочие вопросы***

**Вопрос № 2:**  
Работник представил в ГИТ жалобу на своего работодателя, но после подачи жалобы разногласия между ними были урегулированы. Вправе ли работник отозвать свою жалобу?  
**Ответ:**  
Отзыв обращения (жалобы) действующим законодательством не предусмотрен.  
Если Вы обратились в государственную инспекцию труда с жалобой на действия работодателя, Ваше обращение подлежит рассмотрению. Результаты рассмотрения обращения должны быть Вам сообщены. Кроме того, в отношении работодатели может быть проведена внеплановая проверка.  
**Правовое обоснование:**  
Согласно ст. 7 Федерального закона от 02.05.2006 N 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" обращение, поступившее в государственный орган или должностному лицу в форме электронного документа, подлежит рассмотрению в порядке, установленном вышеуказанным Федеральным законом.  
В обращении гражданин в обязательном порядке указывает свои фамилию, имя, отчество (последнее - при наличии), адрес электронной почты, если ответ должен быть направлен в форме электронного документа, и почтовый адрес, если ответ должен быть направлен в письменной форме. Гражданин вправе приложить к такому обращению необходимые документы и материалы в электронной форме либо направить указанные документы и материалы или их копии в письменной форме.  
На основании ч. 1 ст. 9 Федерального закона от 02.05.2006 N 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" обращение, поступившее в государственный орган, орган местного самоуправления или должностному лицу в соответствии с их компетенцией, подлежит обязательному рассмотрению.  
В соответствии с п. 12 ч. 4 ст. 1 Закона № 294-ФЗ при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, особенности организации и проведения проверок в части, касающейся в том числе вида, предмета, оснований проведения проверок, могут устанавливаться другими федеральными законами.  
Основанием для проведения внеплановой проверки работодателя должностными лицами федеральной инспекции труда является обращение или заявление работника о нарушении работодателем его трудовых прав (ст. 360 ТК РФ).

***Оплата в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях***

**Вопрос № 3**:  
Прошу пояснить - северные надбавки начисляются сверх МРОТ? Какой размер МРОТ с 01.01.18?  
**Ответ:**  
Размер минимальной заработной платы не может быть ниже 9 489 рублей в месяц.  
Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы.  
Повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда, а значит, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда и начисляются сверх МРОТ.  
Таким образом, размер заработной платы без учета районного коэффициента и процентной надбавки не должен быть менее 9 489 рублей.  
**Правовое обоснование:**  
Согласно статье 129 Трудового кодекса РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).  
Часть первая статьи 133 ТК РФ предусматривает, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, а часть третья той же статьи закрепляет правило, в соответствии с которым месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.  
Согласно Федеральному закону от 28.12.2017 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размеры оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения» с 1 января 2018 года минимальный размер оплаты труда установлен в сумме 9 489 рублей в месяц.  
В силу статьи 133.1 ТК РФ в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации (часть первая) для работников, работающих на его территории, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета (часть вторая); размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в нем (часть третья) и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (часть четвертая); месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 ТК РФ или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой - восьмой статьи 133.1 ТК РФ, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что таким работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) (часть одиннадцатая).  
В Постановлении от 07.12.2017 № 38-П Конституционный Суд РФ признал взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса РФ не противоречащими Конституции РФ, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу они не предполагают включения в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте РФ) районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

***Оплата в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях***

**Вопрос № 4:**  
Согласно Региональному соглашению о минимальной заработной плате в Тюменской области МРОТ для работников внебюджетного сектора экономики с 1 января 2018 года составляет 11212 рублей. Этот установленный региональный МРОТ уже включает в себя районный коэффициент или же на него необходимо ещё произвести начисления районного коэффициента, установленного для юга Тюменской области?  
**Ответ:**  
Нет, не включает. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, не включаются в МРОТ. Повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда, а значит, районный коэффициент и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не могут включаться в состав МРОТ.  
**Правовое обоснование:**  
Согласно статье 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).  
Часть первая статьи 133 ТК РФ предусматривает, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, а часть третья той же статьи закрепляет правило, в соответствии с которым месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.  
В соответствии с ч. 3 ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.  
В силу статьи 133.1 ТК РФ в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации (часть первая) для работников, работающих на его территории, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета (часть вторая); размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в нем (часть третья) и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (часть четвертая); месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 ТК РФ или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой - восьмой статьи 133.1 ТК РФ, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что таким работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) (часть одиннадцатая).  
В Постановлении от 07.12.2017 № 38-П Конституционный Суд РФ признал взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса РФ не противоречащими Конституции РФ, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу они не предполагают включения в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте РФ) районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**Период: 01.02.2018 - 28.02.2018.**

***При совмещении работы с обучением***

**Вопрос № 1:**  
Можно ли отозвать работника из учебного отпуска, если он досрочно сдал сессию и написал заявление на отзыв его из отпуска?  
**Ответ:**  
Нормами действующего законодательства отзыв из учебного отпуска не предусмотрен. Отзыв предусмотрен только из ежегодного оплачиваемого отпуска. Отпуска, предоставляемые в связи с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования без отрыва от работы, имеют строго целевое назначение и могут быть использованы только в установленные сроки. Таким образом, полагаем, что предоставление учебного отпуска меньшей продолжительности, чем та, которая указана в справке-вызове, даже при условии, что об этом просит работник, будет не в полной мере соответствовать требованиям действующего законодательства.  
**Правовое обоснование:**  
Согласно ч. 1 ст. 173 ТК РФ работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:  
- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);  
- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.  
В соответствии с ч. 4 ст. 177 ТК РФ справка-вызов дает право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования.

***Условия трудового договора***

**Вопрос № 2:**  
Правомерно ли включение в трудовой договор пункта об обязательстве работника уведомлять работодателя об изменении своих персональных данных?  
**Ответ:**  
По нашему мнению, включение в трудовой договор с работником условия о том, что он обязан сообщать работодателю об изменении своих персональных данных, не нарушает действующих норм законодательства.  
**Правовое обоснование:**  
Согласно ч. 4 ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:  
- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;  
- об испытании;  
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);  
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;  
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;  
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;  
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;  
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.  
По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей (ч. 5 ст. 57 ТК РФ).

***Иное***

**Вопрос № 3:**  
В организации меняется система оплаты труда. Работники были уведомлены об этом за 2 месяца. После чего на работу был принят новый работник на действующую систему оплаты труда. Как изменить систему оплату труда новому работнику, если нет возможности уведомить его об изменении системы оплаты труда за 2 месяца?  
**Ответ:**  
Законодательство не предусматривает исключения для вновь принятых работников.  
Следовательно, Вы должны уведомить нового работника о предстоящих изменениях не ранее, чем за 2 месяца до введения их в действие. Т.е. трудовой договор с этим работником изменится позднее, чем с остальными.  
**Правовое обоснование:**  
Согласно ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.  
О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Кодексом.  
Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.  
При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Кодекса.  
В случае когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.  
Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.  
Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.  
Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.