**Онлайнинспекция.рф**

Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за 2019 год

(информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ")

**Период: 01.01.2019 – 31.01.2019**

***Увольнение по сокращению численности или штата*
Вопрос № 1:**
Законно ли сокращение работника предпенсионного возраста?
**Ответ:**
Запрет на увольнение лиц предпенсионного возраста, в т.ч. по сокращению численности и/или штата работников законом не установлен. Если в организации фактически будет осуществляться сокращение численности или штата организации, то работодатель вправе будет уволить работника предпенсионного возраста по указанному основанию, соблюдая при этом установленную законом процедуру.
При этом Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» устанавливает льготу для некоторых граждан предпенсионного возраста, отвечающим условиям для назначения страховой пенсии по старости. Так, если они были уволены в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников и у них осталось не более 2 лет до наступления пенсионного возраста, то по предложению органов службы занятости при отсутствии возможности трудоустройства с их согласия может назначаться пенсия на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста.
**Правовое обоснование:**
Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор в случаях сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).
В соответствии с ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.
При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ (ч. 1 ст. 180 ТК РФ).
Согласно ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.
При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.
Согласно ч. 1 ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).
В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ч. 2 ст. 178 ТК РФ).
С 1 января 2019 года согласно Федеральному закону от 03.10.2018 № 350-ФЗ лицами предпенсионного возраста признаются работники за пять лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно.
Пунктом 2 ст. 32 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» предусмотрено, что по предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам, не достигшим возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, и имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно либо имеющим указанный страховой стаж и необходимый стаж работы на соответствующих видах работ, дающие право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ "О страховых пенсиях", уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, с их согласия может назначаться пенсия на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста. Такая пенсия устанавливается в соответствии с порядком и на условиях, которые предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ "О страховых пенсиях".
Статья 144.1 Уголовного кодекса РФ устанавливает, что необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.

**Иное**
**Вопрос № 2:**
Необходимо ли работодателю оформлять приказ об освобождении работника от работы для прохождения диспансеризации на основании ст. 185.1 ТК РФ или будет достаточно заявления работника?
**Ответ:**
Нормами действующего законодательства не установлено обязательное оформление приказа об освобождении работника от работы на время прохождения диспансерного обследования, однако издание такого приказа рекомендуется в целях упорядочения документооборота организации, а также во избежание разногласий с работниками и контролирующими органами.
**Правовое обоснование:**
Согласно ч. 1 ст. 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ).

**Прочие вопросы**
**Вопрос № 3:**
В 2019 году гражданину исполняется 54 года. Он состоит на учете в службе занятости 6 месяцев. Подходящих вакансий по опыту работы и образованию нет. Имеет ли гражданин право на досрочное оформление пенсии? Если нет, то полагается ли ему увеличение срока выплаты пособия?
**Ответ:**
В 2019 г. пенсионный возраст для женщин – 55,5 лет, предпенсионный возраст – 50,5 лет; для мужчин – соответственно 60,5 лет и 55,5 лет.
Условиями досрочного выхода на пенсию являются:
1) признание лица в установленном порядке безработным;
2) до достижения пенсионного возраста остается не более двух лет;
3) увольнение с работы имело место в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
4) получение лицом предложения органов службы занятости о досрочном назначении ему пенсии при условии, что нельзя подобрать для него подходящую работу. Направление данного предложения органом службы занятости является его правом, а не обязанностью;
5) согласие лица на досрочное назначение ему пенсии;
6) наличие соответствующего страхового стажа (не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин);
7) наличие соответствующей величины индивидуального пенсионного коэффициента (так называемые пенсионные баллы): в 2018 г. не ниже 13,8 с последующим ежегодным увеличением на 2,4 до достижения величины 30.
Если все вышеперечисленные условия соблюдены, гражданин имеет право на оформление страховой пенсии досрочно.
Что касается пособия по безработице, то продолжительность периода его выплаты может быть увеличена гражданину предпенсионного возраста:
1) до 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 месяцев, если он:
- признан в установленном порядке безработными;
- уволен по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы (за исключением граждан, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, граждан, уволенных за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, а также граждан, направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия);
2) свыше 12 месяцев, но в любом случае до 24 месяцев в суммарном исчислении в течение 36 месяцев, если он имеет страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно, либо имеет указанный страховой стаж и необходимый стаж работы на соответствующих видах работ, дающих право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.
Увеличение продолжительности выплаты данного пособия сверх установленного периода будет происходить следующим образом: на две календарные недели за каждый год работы, превышающий указанный выше страховой стаж.
**Правовое обоснование:**
В соответствии с п. 2 ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991  № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон № 1032-1) лицами предпенсионного возраста признаются граждане в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно.
Статья 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (далее – Федеральный закон № 400-ФЗ) устанавливает, что право на страховую пенсию по старости имеют лица, достигшие возраста 65 и 60 лет (соответственно мужчины и женщины) (с учетом положений, предусмотренных приложением 6 к указанному Федеральному закону). Страховая пенсия по старости назначается при наличии не менее 15 лет страхового стажа. Страховая пенсия по старости назначается при наличии величины индивидуального пенсионного коэффициента в размере не менее 30.
В приложении № 6 к Федеральному закону № 400-ФЗ даны критерии наступления возраста, по достижении которого возникает право на страховую пенсию.
В соответствии с п. 2 ст. 32 Закона № 1032-1 по предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам, не достигшим возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, и имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно либо имеющим указанный страховой стаж и необходимый стаж работы на соответствующих видах работ, дающие право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом № 400-ФЗ, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, с их согласия может назначаться пенсия на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста. Такая пенсия устанавливается в соответствии с порядком и на условиях, которые предусмотрены Федеральным законом № 400-ФЗ.
По достижении возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, получатель пенсии вправе осуществить переход на страховую пенсию по старости.
При этом безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 1 ст. 3 Закона № 1032-1).
Согласно ч. 3 ст. 35 Федерального закона № 400-ФЗ с 1 января 2015 года страховая пенсия по старости назначается при наличии величины индивидуального пенсионного коэффициента не ниже 6,6 с последующим ежегодным увеличением на 2,4 до достижения величины индивидуального пенсионного коэффициента 30. При этом необходимая величина индивидуального пенсионного коэффициента при назначении страховой пенсии по старости определяется на день достижения возраста, предусмотренного статьей 8 Федерального закона № 400-ФЗ, а при назначении страховой пенсии по старости ранее достижения возраста, предусмотренного статьей 8 указанного Федерального закона, – на день установления этой страховой пенсии.
Согласно п. 1 и 2 ст. 34.2 Закона № 1032-1 период выплаты пособия по безработице гражданам предпенсионного возраста, признанным в установленном порядке безработными, уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы (за исключением граждан, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, граждан, уволенных за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также граждан, направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия), не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 месяцев.
Период выплаты пособия по безработице гражданам предпенсионного возраста, указанным выше, имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно либо имеющим указанный страховой стаж и необходимый стаж работы на соответствующих видах работ, дающие право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом № 400-ФЗ, увеличивается сверх установленных 12 месяцев на две недели за каждый год работы, превышающий страховой стаж указанной продолжительности. Период выплаты пособия по безработице указанным гражданам не может превышать 24 месяца в суммарном исчислении в течение 36 месяцев.

**Ежегодные оплачиваемые отпуска
Вопрос № 4**:
При наличии у работника детей в возрасте 7, 10 и 12 лет, имеет ли он право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время?
**Ответ:**
Исходя из представленной Вами информации, не имеет. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска предоставлено родителю, имеющему трех и более детей в возрасте до 12 лет.
**Правовое обоснование:**
Согласно ст. 262.2 ТК РФ работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

**Период: 01.02.2019 – 28.02.2019**

**Лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
Вопрос № 1:**
Должен ли работодатель выплачивать дистанционному работнику районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате, если работник зарегистрирован по месту жительства в  районе Крайнего Севера, но работодатель не владеет точной информации о месте выполнения трудовой функции работника?
**Ответ:**
Данный вопрос не урегулирован законодательством. В Обзоре Верховного Суда Российской Федерации практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 26 февраля 2014 года), изложена позиция, согласно которой, по общему правилу, труд работника используется по месту работы. Труд отдельных работников организуется вне места нахождения работодателя, его представительства, филиала, иного обособленного структурного подразделения. Если в таких случаях выполнение работником трудовой функции осуществляется в районе Крайнего Севера или местности, приравненной к районам Крайнего Севера, то суды, принимая во внимание фактическое место работы работника, приходят к правильному выводу о начислении к его заработной плате соответствующего коэффициента и процентной надбавки. Районный коэффициент и процентная надбавка начисляются к заработной плате работника в зависимости от места выполнения им трудовой функции, а не от места нахождения работодателя, в штате которого состоит работник.
Таким образом, по нашему мнению, если в трудовом договоре место выполнения работы дистанционным работником не указано и он при этом зарегистрирован в районе Крайнего Севера, то работодатель должен выплачивать такому работнику районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате.
При необходимости дополнительным соглашением к трудовому договору возможно определить место, являющееся местом выполнения работником дистанционной работы.
**Правовое обоснование:**
Согласно ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".
Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе (ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ).

**Ежегодные оплачиваемые отпуска
Вопрос № 2:**
Может ли работник, имеющий троих детей в возрасте до 12 лет, брать ежегодный оплачиваемый отпуск в любое время и любыми частями, в том числе частями, каждая из которых менее 14 календарных дней?
**Ответ:**
Работник, имеющий трех и более детей в возрасте до 12 лет, вправе использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время. Но возможность разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части должна быть согласована с работодателем.
Хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
**Правовое обоснование:**
Согласно ст. 262.2 ТК РФ работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.
В соответствии с ч. 1 ст. 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

**Лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
Вопрос № 3:**
Работники организации постоянно проживают в районах Крайнего Севера и работают вахтовым методом. Начисляется ли таким работникам дополнительный отпуск в полном объеме при направления их на вахту в города, не относящиеся к районам Крайнего Севера и местностям, приравненным к ним.
**Ответ:**
Дополнительный отпуск является компенсационной мерой, связанной с нахождением в особых климатических условиях во время выполнения работы.
Для его предоставления имеет значение фактическое выполнение работы сотрудником в соответствующих районах и местностях, а не просто проживание в указанных районах.
По нашему мнению, за время выполнения работы в местах, не относящихся к районам Крайнего Севера и местностям, приравненным к ним, дополнительный отпуск не предоставляется.
**Правовое обоснование:**
Согласно ч. 5 ст. 302 ТК РФ работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих:
в районах Крайнего Севера, - 24 календарных дня;
в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.
В стаж работы, дающий право работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов, на соответствующие гарантии и компенсации, включаются календарные дни вахты в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками работы на вахте. Гарантии и компенсации работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из тех же или других районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, устанавливаются в соответствии с главой 50 ТК РФ (ч. 6 ст. 302 ТК РФ).

**Беременные женщины
Вопрос № 4:**
Как беременной женщине отпросится у работодателя для прохождения диспансерных обследований у врача? Необходимо ли представлять какие-либо документы?
**Ответ:**
Трудовым законодательством не определен ни порядок освобождения от работы беременной женщины для прохождения обязательного диспансерного обследования, ни перечень документов, подтверждающих прохождение обязательного диспансерного обследования, ни максимальная продолжительность отсутствия на работе по данной причине беременной женщины.
Например, может быть предложен следующий порядок реализации права беременной женщины на диспансерное обследование: накануне прохождения обязательного диспансерного обследования беременная женщина в письменной форме информирует об этом работодателя и ходатайствует об освобождении от работы; прохождение обязательного диспансерного обследования подтверждается справкой медицинского учреждения с указанием даты и времени посещения врача.
**Правовое обоснование:**
При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ч. 3 ст. 254 Трудового кодекса РФ).

**Период: 01.03.2019 – 31.03.2019**

**Увольнение по сокращению численности или штатаУвольнение по сокращению численности или штата
Вопрос № 1:**
В уведомлении о сокращении численности допущена явная опечатка в дате увольнения: указан неверный год. Может ли работодатель выдать уведомление о допущенной ошибке без повторного уведомления работников о сокращении?
**Ответ:**
По нашему мнению, работодатель вправе выдать работникам уведомление о технической ошибке в уведомлении об увольнении в связи с сокращением численности или штата организации. Нарушением такие действия работодателя являться не будут.
**Правовое обоснование:**
Согласно ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

**Увольнение по собственному желанию работника
Вопрос № 2:**
За какой срок директор организации, находящийся на испытательном сроке, должен предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию - минимум за 3 дня (ст.71 ТК РФ) или минимум за месяц (ст.280 ТК РФ)?
**Ответ:**
Если директор организации увольняется по собственному желанию в период испытательного срока, то, по нашему мнению, уведомить работодателя о таком увольнении он должен не позднее чем за три дня до прекращения трудовых отношений.
**Правовое обоснование:**
Согласно ч. 4 ст. 71 ТК РФ если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

**Иное**
**Вопрос № 3:**
Имеет ли право работодатель запросить документы, подтверждающие факт прохождения работником диспансеризации при освобождении его от работы в порядке ст. 185.1 ТК РФ.
**Ответ:**
По нашему мнению, работодатель вправе установить в правилах внутреннего трудового распорядка обязанность работника документально подтверждать (например, соответствующей справкой) факт прохождения им диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.
**Правовое обоснование:**
Согласно ч. 1 ст. 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ).
Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ).

**Оплата времени простоя
Вопрос № 4:**
Водитель автобуса не прошел предрейсовый медицинский осмотр по причине высокого давления и не был допущен к управлению автобусом. Как должна быть оплачена работа водителя в данной ситуации, учитывая, что он фактически не работал в этот день?
**Ответ:**
По нашему мнению, в данном случае следует оплачивать время отстранения от работы как простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника.
**Правовое обоснование:**
Согласно ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, в том числе при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.
Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Кодексом, другими федеральными законами.
В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом или иными федеральными законами.
Согласно ст. 157 ТК РФ время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

**Иное
Вопрос № 5:**
Каков общий порядок для оформления освобождения работника от работы при прохождении им диспансеризации согласно ст. 185.1 ТК РФ?
**Ответ:**
С 1 января 2019 г. для прохождения диспансеризации работодатели обязаны предоставлять всем работникам нерабочий день один раз в три года, а предпенсионерам и пенсионерам - два дня один раз в год.
Для оформления предоставления нерабочего дня для прохождения диспансеризации рекомендуется:
- получить письменное заявление от работника;
- согласовать с учетом производственной возможности день (дни) отсутствия работника;
- оформить распорядительный акт (например, приказ) в произвольной форме;
- ознакомить с приказом работника.
Отсутствие работника на работе необходимо отразить в табеле учета рабочего времени. Буквенный и цифровой коды для данного случая нормативно не определены.
**Правовое обоснование:**
Части 1 и 2 ст. 185.1 Трудового кодекса РФ устанавливает, что работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

**Период: 01.04.2019 – 30.04.2019**

**Иное
Вопрос № 1:**
Вправе ли организация уволить внешнего совместителя предпенсионного возраста в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной?
**Ответ:**
Нормами действующего законодательства не установлен запрет на увольнение работника предпенсионного возраста, являющегося совместителем, в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.
**Правовое обоснование:**
Согласно ст. 288 ТК РФ помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

**Иное
Вопрос № 2:**
Вправе ли работодатель требовать от работника предоставить ему в качестве подтверждения справку о прохождении диспансеризации, если работнику был предоставлен оплачиваемый выходной день в порядке ст. 185.1 ТК РФ?
**Ответ:**
По заявлению работника работодатель обязан предоставить дни для прохождения диспансеризации. Однако ТК РФ не обязывает работника подтверждать факт использования по назначению предоставленного ему нерабочего оплачиваемого дня.
**Правовое обоснование:**
Согласно ст. 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

**Дисциплинарная ответственность работника
Вопрос № 3:**
Должно ли лицо, которого работодатель уполномочил на основании доверенности подписывать распоряжения о наложении дисциплинарных взысканий на работников, состоять в трудовых отношениях с работодателем? Обязательно ли такое лицо должно быть трудоустроено или достаточно наличия доверенности?
**Ответ:**
По нашему мнению, данное лицо должно состоять с работодателем в трудовых отношениях, поскольку законодательством не предусмотрена возможность применения к работникам дисциплинарных взысканий сторонними лицами.
**Правовое обоснование:**
Статьей 192 ТК РФ установлено, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
1) замечание;
2) выговор;
3) увольнение по соответствующим основаниям.

**Прочие вопросы
Вопрос № 4:**
Нужно ли сдавать нулевой отчет в соответствии с письмом Роструда от 25.07.2018 № 858-ПР, если нет сотрудников предпенсионного возраста?
**Ответ:**
Отчет, упомянутый в письме Федеральной службы по труду и занятости от 25 июля 2018 г. N 858-ПР «Об организации проведения мониторинга, содержащее формы документов, по которым должны представляться сведения об организациях (работодателях) и численности работников организаций (мужчины 1959, женщины 1964 года рождения), не являющихся пенсионерами, а также сведения о реализации мер по содействию занятости граждан предпенсионного возраста», на данный момент не предоставляется, поскольку исполнение указанного письма завершено.
**Правовое обоснование:**
Федеральная служба по труду и занятости сообщает о завершении исполнения письма от 25 июля 2018 г. № 858-ПР об организации проведения мониторинга, содержащее формы документов, по которым должны представляться сведения об организациях (работодателях) и численности работников организаций (мужчины 1959, женщины 1964 года рождения), не являющихся пенсионерами, а также сведения о реализации мер по содействию занятости граждан предпенсионного возраста. (Письмо Роструда от 22.02.2019 № 614-ТЗ «О завершении исполнения Письма Роструда от 25.07.2018 N 858-ПР»)

**Иное
Вопрос № 5:**
У работника смена с вечера понедельника до утра вторника. Каким образом работодатель должен предоставить один день диспансеризации и оплатить его? Получается, что если работодатель оформляет диспансеризацию на понедельник, то работник обязан выйти на работу ночью во вторник?
**Ответ:**
Вопрос порядка предоставления дня для прохождения диспансеризации в зависимости от режима работы работника не урегулирован действующим законодательством. Рекомендуем установить соответствующие правила локальным нормативным актом.
**Правовое обоснование:**
Согласно ч. 1 ст. 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ).
Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ).