



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, подвергающиеся 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.