В рамках нашей постоянной рубрики «Обратная связь» публикуются наиболее актуальные и распространенные вопросы в области обеспечения промышленной безопасности и охраны труда.

В этом номере на них отвечают сотрудники Государственной инспекции труда в Удмуртской республике.

Вопрос

С августа 2010 года по настоящее время работаю в ООО. Заработную плату платят «черную» и «белую», но за «белую» заработную плату ни в каких ведомостях не расписывался. В отпуск не ходил. Сейчас хочу написать заявление на расчет, но боюсь, что работодатель может не подписать. Как действовать в данной ситуации?

Ответ

В соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника, и произвести с ним окончательный расчет.

За защитой своих трудовых прав Вы вправе обратиться с письменным заявлением в Государственную инспекцию труда в УР либо в суд.

Вопрос

Я работал в районе Крайнего Севера. Получил по почте приказ об увольнении по сокращению, но без табельного номера и без номера трудового договора. Имеет ли такой приказ юридическую силу?

Ответ

Приказ об увольнении должен иметь юридически значимое основание - ваше заявление об увольнении, соглашение сторон, акты, подтверждающие наложение дисциплинарного взыскания, и др. Приказ, изданный без юридического основания, может быть обжалован в суд, или обжаловано увольнение, произведенное на основании такого приказа. Если работник кадровой службы подготовил приказ с полным юридическим основанием, но сделал в нем ошибки, исправление и т.п., то единственное, что Вы можете требовать, - привести форму приказа в надлежащий вид. Это значит, что кадровый работник возьмет еще одну форму Т-8 (приказ о прекращении трудового договора с работником) и проставит табельный номер и номер трудового договора, уже без ошибок.

Вопрос

Муж работает в ООО, где зарплату выдают по 2-3 тыс. руб. в месяц, обосновывая это тем, что нет перечислении от других организации. А теперь вообще отказываются платить. Что делать дальше и к кому обратиться?

Ответ

В соответствии со ст. 22 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами. Согласно ст. 57 Трудового кодекса РФ, обязательным для включения в трудовой договор является условие оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

За защитой своих трудовых прав Вы вправе обратиться с письменным заявлением в Государственную инспекцию труда в УР либо в суд.

Вопрос

Официально трудоустроен в строительной фирме на 0,5 ставки. В университет, где я еще продолжаю учиться, мне пришла повестка в военкомат. Может ли работодатель не начислять мне заработную плату в те дни, когда я буду в военкомате?

Ответ

В соответствии со ст. 170 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо решением соответствующего общественного объединения.

Согласно п. 2 ст. 6 ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» от 28.03.1998 № 53-ФЗ, граждане на время прохождения военных сборов освобождаются от работы или учебы с сохранением за ними места постоянной работы или учебы и выплатой среднего заработка или стипендии по месту постоянной работы или учебы. Им выплачиваются также оклад по воинской должности, предусмотренной штатом воинской части, корабля, учреждения, организации Вооруженных сил, других войск, воинских формирований и органов, оклад по воинскому званию, и возмещаются командировочные расходы за

время нахождения в пути.

Таким образом, на время нахождения работника на военных сборах за ним сохраняется место работы, а также средний заработок. Кроме того, если на период проведения военных сборов попадает ежегодный отпуск работника, то работодатель по нормам ст. 124 ТК РФ должен продлить или перенести его на другой срок, определяемый с учетом пожеланий работника.

Выплата среднего заработка должна производиться по окончании военных сборов на основании справки о прохождении военного сбора (ее форма приведена в Приложении 2 к Положению о проведении военных сборов). Порядок расчета среднего заработка работника за время нахождения на военных сборах установлен ст. 139 ТК РФ с учетом особенностей, предусмотренных постановлением правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Вопрос

Когда и в какие сроки должны выплатить декретные? Имеет ли работодатель право сначала дождаться выплат с ФСС, а потом уже платить мне?

Ответ

Согласно ч. 1 ст. 15 ФЗ № 255 от 29.12.2006 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», страхователь назначает пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком в течение 10 календарных дней со дня обращения застрахованного лица за его получением с необходимыми документами. Выплата пособий осуществляется страхователем в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

Вопрос

Неделю назад вышла на новое место работы. Перед этим прошла собеседование и прошла медосмотр, который оплатила сама. Предприятие сообщило мне, что работник делает его за свой счет. На 6-й день работы узнала, что ставку мою хотят сократить.

Ответ

В соответствии со ст. 212 ТК РФ, работодатель обязан обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

Вопрос

На заявление об увольнении начальник наложил визу «С отработкой до 05.05.2012». Приказ печатать: по 5 мая включительно или по 4 мая включительно?

Ответ

В соответствии со ст. 84.1 ТК РФ, днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В данной ситуации приказ издается по 5 мая включительно.

Вопрос

Работодатель удержал часть премии за март (около 40%). Комментариев не дают, не было ни приказа о депремировании, ни каких-либо других документов касательно этого. Каков порядок действий в этой ситуации?

Ответ

В силу ст. 144 ТК РФ, работодатель имеет право вводить различные системы премирования, стимулирующих выплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Установление премиальных выплат является правом работодателя, но не его обязанностью. В случае отсутствия у работодателя локального нормативного акта, предусматривающего условия об обязательной выплате премии, требования работника о ее выплате не могут быть удовлетворены. При наличии такого локального нормативного акта премия может быть взыскана по иску работника на условиях и в размерах, установленных в данном акте.

В данной ситуации нужно обратиться к работодателю с целью ознакомления с «Положением о премировании», действующим в данной организации. Далее, при несогласии с действиями работодателя, Вы имеете право обратиться с исковым заявлением в суд общей юрисдикции по месту нахождения ответчика.