

## **В какой срок работник предупреждается о прекращении срочного трудового договора?**

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ч.1 ст.79 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **Должен ли работодатель предупреждать работника об уменьшении учебной нагрузки, предусмотренной в трудовом договоре по объективным причинам?**

Включаемая в трудовой договор учебная нагрузка является определенным сторонами условием трудового договора. В случае ее изменения по каким-либо объективным причинам, работодатель обязан предупредить работника письменно на основании ст.74 Трудового кодекса Российской Федерации о ее уменьшении за 2 месяца о предстоящих изменениях учебной нагрузки.

В связи с уменьшением учебной нагрузки между работодателем и работником заключается **дополнительное соглашение** к трудовому договору.

## **Нужно ли включать размер должностного оклада в трудовой договор?**

Частью 2 ст.79 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что размер должностного оклада является обязательным условием трудового договора.

В связи с вышеизложенным, размер должностного оклада подлежит обязательному включению в трудовой договор.

## **Как исправить ситуацию, если в трудовой договор не включены все обязательные условия?**

В соответствии с ч.3 ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации недостающие условия оформляются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (ч.3 ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации).

Пунктом 7 Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013г. №187-н условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации в случае их отсутствия в ранее заключенном трудовом договоре, рекомендуется включать в дополнительное соглашение к трудовому договору.

### **Является ли совместительством и как оформляется преподавательская работа директора школы в одной и той же организации?**

Согласно подпункту «ж» пункта 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» от 30 июня 2003г. №41 преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений в том же учреждении и иной организации без занятия штатной должности **совместительством не является.**

Преподавательская деятельность руководящих работников оформляется **дополнительными соглашениями** к трудовому договору.

Такой вывод следует из п.5.4. Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №1601, согласно которому определение учебной нагрузки руководящих и других работников, преподавательская работа которых не является совместительством, осуществляется **путем заключения дополнительного соглашения** к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

О преподавательской работе, не являющейся совместительством, запись в трудовую книжку не осуществляется.

Подтверждением преподавательской деятельности для вышеуказанных работников будут приказы, дополнительные соглашения, тарификационные списки, другие документы.

### **Какой срок установлен для обращения в суд по вопросу обжалования увольнения работника?**

Статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации для подачи искового заявления по делам об увольнении установлен месячный срок со дня вручения работнику копии приказа об увольнении или выдачи трудовой книжки.

При этом суд вправе восстановить пропущенный срок по уважительной причине.

### **Каким образом работодатель подтверждает предоставление работнику одного экземпляра трудового договора?**

В соответствии с ч.1 ст.67 Трудового кодекса Российской Федерации получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

### **В какой срок обжалуется выговор?**

По общему правилу, установленному статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации, работник вправе обратиться в суд в течение 3-х месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Работник вправе обратиться в суд с иском о признании выговора недействительным в течение 3-х месяцев со дня, когда ему стало известно об объявлении ему выговора.

**С работником образовательной организации закончился срок действия трудового договора, после чего работник продолжает работать.**

**Какие правовые последствия влечет продолжение работы после окончания срока трудового договора?**

В соответствии со ст.58 Трудового кодекса Российской Федерации в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Таким образом, в рассматриваемом случае срочный трудовой договор трансформировался в трудовой договор на неопределенный срок.

**Может ли быть установлен испытательный срок продолжительностью 6 месяцев для руководителя организации?**

В отличие от других категорий работников, для которых срок испытания не может превышать трех месяцев, для руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций такой срок согласно ч.5 ст.70 Трудового кодекса Российской Федерации не должен превышать шести месяцев.

Учитывая вышеизложенное, для руководителей организаций может быть установлен испытательный срок продолжительностью 6 месяцев.

Вместе с тем, при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель (ч.6 ст.70 Трудового кодекса Российской Федерации).

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе (ч.7 ст.70 Трудового кодекса Российской Федерации).

**Имеет ли право работник получить у работодателя копию приказа о приеме на работу?**

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи соответствующего заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое).

Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно (ч.1 ст.62 Трудового кодекса Российской Федерации).

**Как подсчитывается пеня за просрочку выдачи зарплаты?  
Нужно ли с сумм пеней платить налоги (налог на доходы и единый  
социальный налог)?**

Трудовым кодексом предусмотрена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

Так, в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса, при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

С 23 октября 2006 года ставка рефинансирования установлена в размере 11% годовых. Предположим, работодатель должен работнику 5000 рублей. Выплату заработной платы задержали на 12 дней.

Сумма процентов (денежной компенсации) определяется следующим образом:  $5000 \times 11\% : 300 \times 12 = 22$  руб.

Согласно статье 238 Налогового кодекса, не подлежат обложению единым социальным налогом суммы компенсационных выплат, связанных с выполнением физическим лицом трудовых обязанностей.

Согласно статье 217 Налогового кодекса, не подлежат обложению налогом на доходы физических лиц суммы компенсационных выплат, связанных с исполнением налогоплательщиком трудовых обязанностей.