|  |  |
| --- | --- |
| Первостепановский вестник | 2022  27 июня  понедельник |
| *Газета основана 25 марта 2011 года* |
| **№ 29** |

**1. Какие выплаты полагаются работникам при увольнении в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации»…………………………..………………………………1**

**2. Введение режима неполного рабочего времени……………………………………………………………………………..1**

**3. Как учитывается продолжительность отпуска без сохранения заработной платы (за свой счет) при определении стажа работы, дающего право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск?.................................................................2**

**4. Порядок расторжения трудовых договоров с работниками при ликвидации организации………………………….2**

**5. Как оплачивается время простоя, в том числе по вине работодателя?.............................................................................2**

**6. Какую  ответственность  понесут  родители,  чей  ребенок  все  же  был застигнут в ночное время в запрещенном для его пребывания месте?.............................................................................................................................................................3**

**7. Как оформить отпуск без сохранения заработной платы (за свой счет)…………………………………………………3**

**8. Школьники, получающие пенсии по потере кормильца, не утратят право на социальную доплату к пенсии в случае временного трудоустройства……………………………………………………………………………………………..4**

**1. Какие выплаты полагаются работникам при увольнении в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации**

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Согласно абз. 2, 4 ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с сокращением численности работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. В указанном случае уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения.  При  обращении  уволенного  работника  за  указанными  выплатами работодатель  производит  их  не  позднее  пятнадцати  календарных  дней  со  дня обращения. Исходя  из  вышеизложенного  для  получения  вышеуказанного  пособия необходимо обратиться к бывшему работодателю в письменной форме за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства с предъявлением паспорта и трудовой книжки. В соответствии с абз. 3, 4 ст. 178 ТК РФ в исключительных случаях по решению органа  службы  занятости  населения  работодатель  обязан  выплатить  работнику, уволенному  в  связи  с  сокращением  численности  работников  организации  средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. В указанном случае уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства после  принятия  решения  органом  службы  занятости  населения,  но  не  позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения. Исходя  из  вышеизложенного  для  получения  вышеуказанного  пособия необходимо обратиться к бывшему работодателю после вынесения решения органа службы занятости населения в письменной форме за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства с предъявлением паспорта и трудовой книжки, справки (решения органа службы занятости населения).

**2. Введение режима неполного рабочего времени**

В силу ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Важно отметить, что введение режима неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. В некоторых случаях работодатель не вправе отказать работнику в изменении условий трудового договора. Например, работодатель обязан установить неполное рабочее время (неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, в том числе с разделением рабочего дня на части) на основании заявления (ч. 2 ст. 93 ТК РФ, абз. 3 п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):- беременной женщины;- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14  лет  (ребенка-инвалида  в  возрасте  до  18  лет),  а  также  других  лиц,  которые воспитывают детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) без матери;- лица,  осуществляющего  уход  за  больным  членом  семьи  в  соответствии  с медицинским  заключением,  выданным  в  порядке,  установленном  федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены),время начала  и  окончания  работы,  время  перерывов  в  работе,  устанавливается  в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ч. 2 ст. 93 ТК РФ).

**3.  Как учитывается продолжительность отпуска без сохранения заработной платы (за свой счет) при определении стажа работы, дающего право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск?**

В  стаж  работы,  который  дает  право  на  ежегодный  основной  оплачиваемый отпуск, включается  время  предоставляемых  работнику  отпусков  без  сохранения заработной платы. Однако оно не должно превышать 14 календарных дней в течение рабочего года (абз. 6 ч. 1 ст. 121 ТК РФ).Если  общий  срок  отпусков  без  сохранения  заработной  платы  в  течение рабочего года составит более упомянутых выше двух недель, то при расчете стажа, дающего  право  на  ежегодный  основной  оплачиваемый  отпуск,  календарные  дни начиная с 15-го дня не учитываются. При  этом  дата  окончания  рабочего  года  смещается  на  число  дней, исключенных из данного стажа(Письмо Минтруда России от 23.11.2018 N 14-2/В-933, Письмо ГИТ в г. Москве от 04.06.2020 N 77/10-20669-ОБ/18-1299).Например, в течение рабочего года - с 22.12.2021 по 21.12.2022 - работнику предоставлялись   отпуска   без   сохранения заработной   платы   общей продолжительностью 19 календарных дней. Из них 14 календарных дней включаются в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а оставшиеся пять календарных дней при подсчете стажа не учитываются (абз. 6 ч. 1 ст. 121 ТК РФ).Соответственно, датой окончания рабочего года будет 26.12.2022.Новый рабочий год начнется 27.12.2022.

**4. Порядок расторжения трудовых договоров с работниками при ликвидации организации**

При  ликвидации  организации  трудовые  договоры  с  работниками расторгаются  по  п.  1  ч.  1  ст.  81  Трудового  кодекса  Российской  Федерации. Основанием  для  увольнения  работников  по  данному  пункту  может  служить решение  о  ликвидации  юридического  лица,  что  следует  из  абз.  2  п.  28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2.Такое решение может быть принято:- учредителями  (участниками)  юридического  лица  или  его  органом, уполномоченным  на  это  учредительным  документом,  в  том  числе  в  связи  с истечением срока, на который создано юридическое лицо, или достижением цели, для которой оно было создано (п. 2 ст. 61 ГК РФ);- судом в случае, когда организация осуществляет запрещенную законом деятельность  либо  деятельность  без  надлежащего  разрешения  (лицензии),  и  в других предусмотренных пп. 1 - 6 п. 3 ст. 61 ГК РФ случаях. Судебное решение о ликвидации юридического лица может быть принято также вследствие признания его несостоятельным (банкротом). При этом решение суда о признании организации банкротом не означает ее ликвидации. Если по итогам  конкурсного  производства  ликвидация  не  произошла,  то  работников, которые были уволены на данной стадии, суд может восстановить на работе. О предстоящем увольнении работников в связи с ликвидацией организации необходимо  уведомить  профсоюзный  орган  не  менее  чем  за 3 месяца  до увольнения и провести с ним переговоры о соблюдении прав и интересов членов профсоюза  (п.  2  ст.  12  Федерального  закона  от  12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). По  общему  правилу  об  увольнении  в  связи  с  ликвидацией  организации работники должны быть предупреждены персонально и под подпись не менее чем за 2 месяца  до  прекращения  трудового  договора  (ч.  2  ст.  180  ТК  РФ).  Для отдельных  категорий  работников  могут  быть  установлены  иные  сроки  такого уведомления. Факт надлежащего предупреждения работника о предстоящем увольнении подтверждается  его  подписью  на  уведомлении.  Поскольку  законом  не предусмотрено  составление  уведомления  в  двух  экземплярах,  работодатель решает  вопрос  о  выдаче  такого  документа  работнику  самостоятельно:  либо передает ему второй экземпляр уведомления, либо делает по его просьбе копию.

**5. Как оплачивается время простоя, в том числе по вине работодателя?**

Простой – это временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции,  работник  обязан  сообщить  своему  непосредственному  руководителю, иному представителю работодателя. Оплата  времени  простоя  осуществляется  в  зависимости  от  наличия  вины работника или работодателя. По мнению Минтруда России, оплата за простой производится в дни выплаты заработной платы, установленные в организации (Письмо от 24.05.2018 N 14-1/ООГ-4375).Так, время простоя оплачивается:- по вине работодателя – в размере не менее 2/3средней заработной платы работника,  за  исключением  случаев,  предусмотренных Трудовым  кодексом Российской Федерации;- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, – в  размере  не менее 2/3тарифной  ставки,  оклада,  рассчитанных  пропорционально  времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. При этом вина работника в простое должна быть доказана комиссией по трудовым спорам или судом.

**6. Какую  ответственность  понесут  родители,  чей  ребенок  все  же  был застигнут в ночное время в запрещенном для его пребывания месте?**

Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрена  ответственность  для  родителей  и  законных  представителей несовершеннолетних,  которые  ненадлежащим  образом  исполняют  свои обязанности. Такая ответственность регламентирована ч.1 ст.5.35 КоАП РФ.

Протокол  об  административном  правонарушении,  предусмотренномч.1 ст.5.35 КоАП РФ, составляется сотрудниками полиции.

Административные материалы  рассматриваются  территориальной  Комиссией  по  делам несовершеннолетних  и  защите  их  прав.  Санкцией  вышеуказанной  нормы предусмотрено  административное  наказание  в  виде  предупреждения  или административного штрафа в размере от 100 до 500 рублей.

**7. Как оформить отпуск без сохранения заработной платы (за свой счет)**

Инициатива предоставления отпуска без сохранения заработной платы (подача заявления) должна исходить от работника (ч. 1 ст. 128 ТК РФ). Работодатель по закону не может отправить работника в такой отпуск из-за уменьшения объема работ или финансовых трудностей в организации. При оформлении отпуска без сохранения заработной платы следует соблюдать следующую процедуру.

1.Удостоверьтесь, не относится  ли работник к числу лиц, которым  такой отпуск    предоставляется  в обязательном порядке. Согласно  ст.  128  ТК  РФ  работодатель  обязан  на  основании  письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

•участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

•работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

•родителям  и  женам  (мужьям)  военнослужащих,  сотрудников  органов внутренних  дел,  федеральной  противопожарной  службы,  таможенных органов,  сотрудников  учреждений  и  органов  уголовно-исполнительной системы,  органов  принудительного  исполнения,  погибших  или  умерших вследствие  ранения,  контузии  или  увечья,  полученных  при  исполнении обязанностей  военной  службы  (службы),  либо  вследствие  заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

•работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

•работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Приведенный  перечень  случаев,  когда  работодатель  обязан  предоставить работнику  отпуск  без  сохранения  заработной  платы  (за  свой  счет),  не исчерпывающий. Это подтверждается в том числе положениями абз.7 ч. 2 ст. 128 ТК РФ.

2.  Если  работник  не  относится  к  вышеназванной  категории  лиц,  оцените уважительность  причин,  по  которым  ему  требуется  отпуск,  и  согласуйте  с работником  продолжительность отпуска.

3.  Получите  от  работника  заявление  на  отпуск  (ч.  1  ст.  128  ТК  РФ). Дистанционный  работник может направить его, например, в форме электронного  документа (ч.6 ст. 312.3 ТК РФ).

4. Документально оформите предоставление  отпуска. При этом «один день за свой счет», то есть уход работника в отпуск без сохранения  заработной  платы  всего  на  один  день,  оформляется  так  же,  как  и аналогичный отпуск на несколько дней, без каких-либо особенностей.

**8. Школьники, получающие пенсии по потере кормильца, не утратят право на социальную доплату к пенсии в случае временного трудоустройства**

Действующим  законодательством  предусмотрено  правило,  согласно которому  социальная  доплата  к  пенсии  не  выплачивается  в период выполнения работы или иной деятельности, в течение которой граждане подлежат обязательному пенсионному страхованию.

С  27  апреля 2022 года  в соответствии  с  Федеральным законом от 16.04.2022 №  113-ФЗ  «О внесении изменения в статью 12.1 Федерального закона «О государственной социальной помощи» данное правило не будет применяться   к детям, к детям-инвалидам, инвалидам с детства, обучающимся в образовательных организациях (но не дольше чем до достижения ими возраста  23  лет),  в  случае  временного  трудоустройства  или  участия  в общественных работах, по направлению государственной службы занятости.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Периодическое печатное издание  «Первостепановский вестник»  Адрес редакционного совета и издателя:  429921, с. Первое Степаново,  ул. Молодёжная, д.2  Email: zivil\_pervo@cap.ru | Учредитель  Администрация Первостепановского сельского поселения Цивильского района Чувашской Республики | Председатель редакционного совета -главный редактор  Данилов И.И.  Тираж 20 экз.  Объём 1 п.л. формат А 4  Распространяется бесплатно |