**Итоги анкетирования и ответы на вопросы,**

**полученные в ходе публичных обсуждений 26 июля 2019 года**

По итогам публичных слушаний присутствующими были заполнены анкеты о вопросах правоприменительной практики при осуществлении надзорных мероприятий, проводимых Государственной инспекцией труда в Краснодарском крае, в которых отражены вопросы правоприменительной практики, возникающие при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, внесены предложения по совершенствованию законодательства Российской Федерации в сфере трудового законодательства, и по пятибалльной шкале оценено проведенное публичное мероприятие (по тематической направленности, по программе, по квалификации выступающих, по организации мероприятия), отражено мнение о необходимости введения в практику проведения подобных мероприятий.

 Анализ результатов анкетирования участников публичного обсуждения правоприменительной практики показывает, что абсолютное большинство (100,0%) высказывают мнение о необходимости введения в практику работы Гострудинспекции регулярное проведение подобных мероприятий. Средний балл по проведенному мероприятию выглядит следующим образом (по 5-ти бальной шкале): - по тематической направленности - 4,9; - по программе - 4,9; - по квалификации выступающих - 4,8; - по организации мероприятия – 4,8. Из общего количества присутствовавших 97% отметили наивысший уровень по организации мероприятия, 98% отметили наивысший уровень по квалификации выступающих - 5 балов. Общий средний бал проведенного мероприятия составил 4,9 баллов.

По завершению мероприятия до участников была доведена информация о месте и времени проведения следующего публичного слушания Государственной инспекции труда в Краснодарском крае за 2 квартал 2019 года.

СВЕДЕНИЯ

по обобщенным ответам на вопросы (обращения), полученные до- и вовремя проведения публичных обсуждений правоприменительной практики Государственной инспекции труда в Краснодарском крае за 2 квартал 2019 года

***Вопрос № 1: Вправе ли работодатель возложить на сотрудника выполнение работы другого сотрудника в случае временного отсутствия последнего?***

***Ответ***:

Поручение работнику работы, которая не предусмотрена трудовым договором, в том числе выполнение обязанностей временно отсутствующего работника возможно только с письменного согласия работника.

За выполнение дополнительной работы работнику причитается дополнительная оплата, размер которой устанавливается письменным соглашением сторон. В этом письменном соглашении, которое может быть оформлено как дополнительное соглашение к трудовому договору, также должен быть указан срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, содержание и объем этой работы.

Если работник не согласен на дополнительную работу, то работодатель не вправе требовать от работника ее выполнения.

На практике возникают ситуации, когда в трудовом договоре и/или должностной инструкции работодатель устанавливает обязанность работника выполнять «любые иные поручения непосредственного руководителя и/или работодателя», заставляя тем самым выполнять работника любую порученную ему дополнительную работу. Такие действия работодателя неправомерны. Любые поручения непосредственного руководителя и/или работодателя могут иметь место исключительно в рамках трудовой функции работника.

Если вышеописанный порядок поручения дополнительной работы работодателем не соблюдается, работник может обратиться за защитой своих прав в государственную инспекцию труда, а также в суд.

# *Вопрос № 2: Работодатель каждый день заставляет работника задерживаться на работе, объясняя это тем, что у работника ненормированный рабочий день. Правомерно ли это?*

# Ответ:

Нет, неправомерно.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Систематическое привлечение работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени может рассматриваться органами, осуществляющими надзор и контроль, и судебными органами как сверхурочная работа, за которую положена соответствующая компенсация. Кроме того, привлечение к сверхурочной работе осуществляется в определенных случаях и порядке.

Если работодатель нарушает условия режима ненормированного рабочего дня, работник может обратиться за защитой своих прав в государственную инспекцию труда, а также в суд.

# *Вопрос № 3: За что работник может требовать возмещение морального вреда работодателем? В каком размере возмещается моральный вред?*

# Ответ:

Работник может требовать от работодателя возмещение морального вреда, причиненного любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя в сфере трудовых отношений с этим работником. Неправомерными действия или бездействия работодателя будут являться в том случае, если работодатель нарушает положения трудового законодательства, коллективного договора, соглашения, трудового договора с работником.

Моральный вред возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

# *Вопрос № 4: Вправе ли работодатель или нанятая им организация производить снятие отпечатков пальцев работников для организации пропускного режима в рабочие помещения по отпечаткам?*

# *Ответ:*

Нет, не вправе.

Федеральный закон от 25.07.1998 N 128-ФЗ "О государственной дактилоскопической регистрации в Российской Федерации" определяет - в каких случаях, какими органами и для каких целей может проводиться добровольная или обязательная дактилоскопическая регистрация граждан (см. Правовое обоснование).

Указанным законом не предоставлено право ни работодателю, ни нанятой им организации снимать отпечатки пальцев работников для целей организации пропускного режима на предприятие.

# *Вопрос № 5: Как оплачиваются дни нахождения в командировке в выходной или нерабочий праздничный день?*

# *Ответ:*

Если работник находился в командировке в свой выходной день, но при этом в этот день не работал, то работодатель обязан оплатить ему за такой выходной день только суточные.

Если работник, находясь в командировке, в свой выходной день работал, то работодатель выплачивает ему за этот день:

- суточные и

- (по выбору работника) либо производит оплату не менее чем в двойном размере либо производит оплату в одинарном размере с предоставлением неоплачиваемого дополнительного выходного дня.

# *Вопрос № 6: Какие гарантии донорам предусмотрены трудовым законодательством? При сдаче крови работником в свой выходной день сколько "отгулов" должен предоставить работодатель работнику?*

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

В случае сдачи крови в выходной день работнику должны быть предоставлены два дня отдыха – один «вместо» выходного дня, второй – дополнительный выходной день.