

**Сентябрь 2024**

**ТОП-5 простых ответов на сложные вопросы**

**для специалиста отдела кадров**

**Мы поможем выбрать единственно правильное решение,**

**когда в спор вступают законодательные нормы**

|  |
| --- |
| Сегодня в выпуске :   * **Удержание стоимости обучения по охране труда при увольнении работника** * **Надбавка за выслугу лет не всем сотрудникам – дискриминация или нет** * **Срок действия подписки о неразглашении охраняемой законом тайны** * **Как выдать расчетный листок работнику, который в отпуске или на больничном** * **Дополнительные выплаты уволенному работнику** |

**Вопрос №1:**

Может ли работодатель взимать с сотрудника при увольнении стоимость обучения по охране труда?

**Ответ:**

Нет, не может.

Работник не должен возмещать вам расходы на обучение при увольнении, если  
обучение проводилось в связи с прямым требованием федерального закона (иного нормативного правового акта РФ).

Работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда относятся к профилактическим мероприятиям по охране труда, направлены на предотвращение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение их последствий и являются специализированным процессом получения знаний, умений и навыков.

**Поисковые запросы в КонсультантПлюс:**

* ***Обучение по охране труда***

**Рекомендуемые материалы в КонсультантПлюс:**

* [*Готовое решение: В каком порядке работник возмещает работодателю расходы на обучение при увольнении, если обучался за его счет (КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=GRKU&n=44&dst=100011)
* [*ст. 22 ТК РФ {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=200)
* [пункт 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100023) Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв.

Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464

**Вопрос №2:**

Можно ли установить надбавку за выслугу лет не всем сотрудникам организации, а только занимающим определенную должность в одном подразделении?

Не будет ли это рассматриваться как дискриминация других сотрудников организации?

**Ответ:**

Да, можно.

Нет, не будет.

Трудовым законодательством понятие выслуги лет не установлено, при этом под выслугой лет следует понимать специальный профессиональной стаж, наличие которого дает работнику право на особые гарантии и льготы, предусмотренные законами, иными НПА, коллективным договором, соглашением или ЛНА работодателя.

Порядок установления надбавки за выслугу лет для работников коммерческой организации законодательно не установлен. Стимулирующие надбавки работодатель всегда устанавливает по своей инициативе.

Дискриминация проявляется в установлении разных условий по назначению премий, доплат **работникам одной категории.**

**Поисковые запросы в КонсультантПлюс:**

* ***Выслуга лет***
* ***Дискриминация в сфере труда***

**Рекомендуемые материалы в КонсультантПлюс:**

* [*ст. 135 ТК РФ {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=657)
* [*ст. 3 ТК РФ {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=100041)
* [*Вопрос: Вправе ли организации устанавливать ежемесячную надбавку за выслугу лет? Каков порядок ее установления и оформления? (Консультация эксперта, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=156107&dst=100002)
* [*Типовая ситуация: Доплаты и надбавки: виды и как установить (Издательство "Главная книга", 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=306993&dst=100014)
* [*Готовое решение: Как установить надбавку за выслугу лет гражданским служащим (КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=35007&dst=100008)
* [*Статья: Дискриминация в сфере труда (Гусев А.Ю.) (Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=CJI&n=139468&dst=100004)

**Вопрос №3:**

Необходимо ли в трудовом договоре в обязательном порядке указывать срок неразглашения сведений, относящихся к охраняемой законодательством тайне (гостайне, коммерческой тайне, персональных данных)?

**Ответ:**

Нет. Законодательно не установлены сроки, в течение которых уволенный работник обязан хранить сведения, относящиеся к охраняемой законом тайне.

Если вы не установите срок, работник будет обязан хранить секретность сведений бессрочно, в том числе и после прекращения действия трудового договора.

Кроме того, единое правовое регулирование установить невозможно – слишком разные статусы таких сведений и допуск к ним регулируется разными нормативными актами.

Соответственно, оформлять соглашения о неразглашении необходимо отдельно в отношении гостайны, персональных данных, коммерческой тайны, т.д.

В каждом соглашении можно указать срок неразглашения сведений.

Например:

В соответствии с [п. 2 ч. 3 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422022&dst=39) Закона о коммерческой тайне в целях охраны конфиденциальности информации, составляющей коммерческую тайну, работник [обязан](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=100178) в течение всего срока действия режима коммерческой тайны, в том числе после прекращения действия трудового договора.

Закон о государственной тайне предусматривает, что срок засекречивания сведений, составляющих государственную тайну, не должен превышать 30 лет; в исключительных случаях этот срок может быть продлен [(ст. 13)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=89782&dst=100145).

**Поисковые запросы в КонсультантПлюс:**

* ***сроки неразглашения гостайны***

**Рекомендуемые материалы в КонсультантПлюс:**

* [*ч. 3 ст. 11, Федеральный закон от 29.07.2004 N 98-ФЗ (ред. от 08.08.2024) "О коммерческой тайне" {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482665&dst=37)
* [*ст. 13, Закон РФ от 21.07.1993 N 5485-1 (ред. от 08.08.2024) "О государственной тайне" {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482696&dst=100145)
* [*Путеводитель по кадровым вопросам. Персональные данные работников {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=350&dst=100174)
* [*Вопрос: Правомерно ли в трудовом договоре с главным бухгалтером указать срок, в течение которого он после расторжения трудового договора не должен разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну предприятия? (Подборки и консультации Горячей линии, 2023) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KGL&n=49945&dst=100003)
* [*Вопрос: Должен ли работодатель устанавливать срок действия режима коммерческой тайны в положении о коммерческой тайне организации? (Подборки и консультации Горячей линии, 2023) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KGL&n=43936&dst=100005)
* [*Статья: Некоторые вопросы государственной и коммерческой тайны в трудовых отношениях (Ракитина Е.В., Кошелев М.С.) ("Государственная власть и местное самоуправление", 2022, N 8) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=CJI&n=144284&dst=100084)

**Вопрос №4:**

Что делать, если сотрудник на больничном или в отпуске и нет возможности выдать расчетный листок в установленные сроки? И Какую дату указывать в журнале выдачи р\л ?

**Ответ:**

Порядок выдачи расчетных листков законодательством не определен. Следовательно, такой порядок может быть определен в локальном нормативном акте организации. (Письма Роструда от 18.03.2010 N 739-6-1, Минтруда России от 23.10.2018 N 14-1/ООГ-8459).

В Трудовом [кодексе](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114) РФ говорится о самом факте выплаты зарплаты, который влечет обязанность выдачи расчетного листка, а способы выплаты не уточняются ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=180455&dst=100015) Минтруда России от 23.10.2018 N 14-1/ООГ-8459).

**Момент выдачи** расчетного листка сотрудникам законодательство также не определяет. Поэтому установите в своих локальных нормативных актах, когда вы будете выдавать расчетные листки - до, во время или после выдачи заработной платы ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=84263) Роструда от 18.03.2010 N 739-6-1).

Бумажный р\л можно выдать под подпись другому работнику, на которого сотрудником оформлена доверенность на получение такой информации. Например, доверенность можно оформить на непосредственного руководителя работника.

**Поисковые запросы в КонсультантПлюс:**

* ***выдача расчетных листков***

**Рекомендуемые материалы в КонсультантПлюс:**

* [*Готовое решение: Как учреждению оформить расчетный листок (КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=33056&dst=100032)
* [*Типовая ситуация: Как оформить и выдать расчетный листок (Издательство "Главная книга", 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=199858&dst=100003)
* [*Вопрос: Вправе ли бухгалтер при отсутствии работника на рабочем месте оставлять расчетный листок на его столе в перевернутом виде? (Консультация эксперта, 2019) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=189022&dst=100009)

**Вопрос №5:**

После расторжения трудового договора бывший работник попросил доплату. Работодатель согласен произвести доплату. Каковы правовые основания для такой выплаты?

**Ответ:**

Если работодатель согласен произвести дополнительные выплаты работнику после расторжения трудового договора, то правовые основания для такой выплаты могут быть разными, в зависимости от причины увольнения, характера выплаты, на которую претендует уволенный работник.

Например, выплату можно оформить как **премию**, если она предусмотрена вашими внутренними документами и работником выполнены все показатели и условия премирования. ([ч. 8 ст. 45](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=299), [ч. 2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=349), [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=656), [2 ст. 135](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=657) ТК РФ)

Или же если **работодатель не произвел полный расчет** при увольнении работника, но согласен погасить задолженность во внесудебном порядке – например, емуне были оплачены переработки, -  **рекомендуем** работнику составить на имя работодателя **заявление-претензию**. Форма такого документа произвольная, законодательно утвержденной формы нет.

Обычно заявление-претензия включает следующие сведения:

* ФИО и данные бывшего работника,
* Период работы в организации, должность, зарплата согласно ТД,
* общая сумма долга, на сколько дней задержана выплата,
* указание на нарушенные нормы статей ТК РФ;
* требования (что выплатить, в какой срок);
* указание на возможность обращения работника в надзорные инстанции по труду, в суд;
* дата и подпись.

**Поисковые запросы в КонсультантПлюс:**

* ***перерасчет заработной платы уволенному сотруднику***

**Рекомендуемые материалы в КонсультантПлюс:**

* [*Готовое решение: Как оформить выплату премии работнику после его увольнения (КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=GRKU&n=17&dst=100005)
* [*Статья: Судьба неиспользованных отгулов за работу в выходные и праздничные дни (Русаков И.) ("ЭЖ-Бухгалтер", 2023, N 22) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=317438&dst=100015)
* [*Форма: Заявление на перерасчет заработной платы (Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PAP&n=95346&dst=100003,5)

**Законодательство многообразно, актуальное решение должно быть одно**

**Благодарим Вас за выбор ООО «РИЦ» в качестве помощника в решении профессиональных вопросов**