**Работодателям на заметку: ответы Роструда на актуальные вопросы от работников и работодателей за май 2021 года**

 Роструд подготовил обзор вопросов, заданных через портал "Онлайнинспекция.РФ" в мае 2021 года ([Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за май 2021 года (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ")](http://ivo.garant.ru/#/document/77229329/paragraph/1:0)).

 *1. В течение какого срока работодатель обязан оформить приказ о переводе беременной сотрудницы на другую должность на основании медицинского заключения?*

 Закон не определяет срок перевода на другую должность в связи с беременностью, но, по мнению специалистов Роструда, это необходимо сделать немедленно после того, как работодатель получит соответствующее заявление сотрудницы.

 *2.**Надо ли указывать в графике отпусков фактическую дату отпуска, если она совпадает с запланированной?*

 Порядок заполнения графика отпусков законом не установлен. Напомним, утвержденная [постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1](http://base.garant.ru/12134807/) [форма № Т-7](http://base.garant.ru/12134807/#block_11000) с 1 января 2013 г. не является обязательной для применения. Если работодатель применяет [форму № Т-7](http://base.garant.ru/12134807/#block_11000), в случае совпадения фактической даты отпуска с запланированной графу 7 нередко не заполняют. Каких-либо нарушений в незаполнении графы 7 чиновники, по всей видимости, не усматривают.

 *3. Является ли задержка выплаты среднего заработка за время вынужденного прогула основанием для приостановления работы?*

 Согласно [ст. 142 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/288a0bb1d5e4b1bc91fd78ba44cc5bf5/#block_142) в случаях задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

 В обращении в Роструд указывалось, что работник по причине невыплаты заработной платы приостановил работу. По решению суда работодатель выплатил заработную плату, но не выплатил средний заработок за все время вынужденного прогула. По мнению чиновников, в таком случае работник не имеет право продолжать приостановку работы, поскольку приостановить работу работник вправе в случае задержки заработной платы, а не среднего заработка, выплачиваемого за время приостановления работы.

 Аналогичное мнение часто встречается в судебной практике (см. определения Московского горсуда [от 14 октября 2019 № 4г-12778/2019](http://base.garant.ru/310888292/), [от 28 марта 2018 № 33-13174/2018](http://base.garant.ru/302268004/), от  [августа2016 № 33-30655/16](http://base.garant.ru/143231401/), Челябинского облсуда [от 24 ноября 2016 № 11-15632/2016](http://base.garant.ru/145050854/)).

 Тем не менее существует и противоположная позиция: невыплата среднего заработка в связи с приостановлением работы в порядке [ст. 142 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/288a0bb1d5e4b1bc91fd78ba44cc5bf5/#block_142) является основанием для приостановления работы (см. [определение Московского горсуда от 28 февраля 2019 № 33-9270/2019](http://base.garant.ru/307446610/)).

 *4. Чем (условиями, временем и т.д.) ограничено право работника на отказ работать в реорганизуемом предприятии, как оформить этот отказ?*

 Согласно [ч. 5 ст. 75 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/7381fc65826091bca567a1005ba6bc41/#block_755) изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.

 При отказе работника от продолжения работы в случае реорганизации организации трудовой договор прекращается в соответствии с [п. 6 ст. 77 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/06f5cbc2c7200d022e7e6140a05065d6/#block_776) ([ч. 6 ст. 75 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/7381fc65826091bca567a1005ba6bc41/#block_756)).

 Чиновники пояснили, что право на отказ работника от продолжения работы в реорганизованной организации ничем не ограничено. Работник может сделать это, направив работодателю соответствующее уведомление. При этом срок, в течение которого работник может заявить о своем отказе, трудовым законодательством не установлен.

 Также специалисты Роструда пояснили, что обязанность работодателя уведомлять работников о реорганизации организации нормами действующего законодательства не установлена.

**По информации ГАРАНТ.РУ**