**Светлана Юрьевна Д.**

***ВОПРОС №6***

*1.Сотрудник с 9 по 30 июня был в очередном отпуске. За 10 дней до его окончания отпуска он написал заявление об увольнении с 1-го числа следующего месяца. Согласно* *Коллективному договору, действующему в организации,* ***при увольнении работнику выплачивается выходное пособие*** *в зависимости от стажа работы. В последний день отпуска работнику* ***выплачено выходное пособие за минусом суммы неотработанных 6 дней*** *отпуска. Других выплат, в том числе заработной платы, у работника не было. Согласно ст. 137 ТК РФ,* *удержание за неотработанные дни отпуска возможно только из заработной платы.*

***Вопрос:*** *Прав ли работодатель в данной ситуации, если заявление на удержание переплаченных отпускных работник не писал.*

**Ответ на вопрос №6:**

1. **В соответствии со статьей 129 ТК РФ** «**Основные понятия и определения»:** заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд, в которую включаются***компенсационные выплаты*** *(доплаты и надбавки компенсационного характера и* ***иные выплаты компенсационного характера****) и стимулирующие выплаты**.*

**2.** «***Заработная плата работнику устанавливается*** трудовым договором ***в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда***.

**В соответствии со статьей 135 ТК РФ** **«Установление заработной платы»:** Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, ***доплат и надбавок компенсационного характера, …устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами*** в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**3.** **В соответствии со статьей 178 ТК РФ** **«Выходные пособия. Выплата среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации»:** «… ***коллективным договором*** *могут предусматриваться другие случаи* ***выплаты выходных пособий****, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации…»*

**4. В соответствии со статьей 137 ТК РФ «Ограничение удержаний из заработной платы»:**

Удержания из заработной платы работника ***производятся «только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами***.

Удержания из заработной платы работника ***для погашения его задолженности работодателю могут производиться:***

**в частности,**при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, ***за неотработанные дни отпуска.*** Удержания за эти дни *не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным* [*пунктом 8 части первой статьи 77*](#Par1298) *или* [*пунктами 1*](#Par1337)*,* [*2*](#Par1339) *или* [*4 части 1 статьи 81*](#Par1343)*,* [*пунктах 1*](#Par1401)*,* [*2*](#Par1403)*,* [*5*](#Par1406)*,* [*6*](#Par1408) *и* [*7 статьи 83*](#Par1409) *ТК РФ.*

***Так же в ТК РФ предусмотрено, что «… работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника»*** вслучае ***«неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания»***

Как следуетиз информации, содержащейся в вопросе, дополнительная выплата, установленная Коллективным договором организации как ***«Выходное пособие»*** **не относится к выплатам, основания для которых предусмотрены в** [**абзаце 5**](https://1gl.ru/#/document/99/901807664/ZAP1TFA3CO/) **части 2 статьи 137 ТК РФ,** а именно**:**

1. ***из-за ликвидации организации;***
2. ***сокращения штата;***
3. ***отказа от перевода на другую работу (при отсутствии в организации другой работы) по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению;***
4. ***восстановления на работе прежнего сотрудника;***
5. ***призыва на военную службу, наступления полной нетрудоспособности, стихийного бедствия;***
6. ***смены собственника организации.***

Из перечня видно, что в большинстве случаев увольнения по вышеуказанным основаниям инициированы работодателем или зависят от внешних факторов (обстоятельств), а не являются желанием работника.

**При расторжении трудового договора по вышеперечисленным основаниям работник имеет право на выходное пособие в силу закона и цель выходного пособия — компенсировать сотруднику на какой-то период потерю заработка при указанных обстоятельствах.**

По нашему мнению, исходя из норм статей 129, 135 и 178 ТК РФ, предусмотренная в Коллективном договоре ***дополнительная выплата «Выходное пособие» при увольнении*** входит в систему оплаты труда, установленную в организации и является частью заработной платы, и **таким образом, удержание за неотработанные дни отпуска правомерно,**

Однако, в соответствии со ст. 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы **не может превышать 20%** заработной платы, причитающейся работнику.

Автор вопроса не сообщил, в каком размере у работника произведены удержания

Кроме того, из текста вопроса не ясно был ли работник заранее извещен об удержании за неотработанные дни отпуска и, имел ли он возможность оспорить как основание, так и размер удержания.

С учетом вышеизложенного **у работника есть право отстоять свою позицию в судебном порядке.**

**ВЫВОД: *Ответ на вопрос* «***Прав ли работодатель произведя удержание за неотработанные дни отпуска* ***из выходного пособия****,* ***– является неоднозначным, так как:***

***1. с одной стороны -*** *из вышеизложенного следует, что* ***выходное пособие******по факту является составной частью заработной платы и у работодателя было право произвести удержание*** *за неотработанные дни отпуска, но в размере не более 20% выплаченного «выходного пособия».*

***2. но с другой стороны*** *– поскольку у нас* ***нет информации о размере*** *произведенного удержания и* ***был ли работник заранее извещен об удержании*** за неотработанные дни отпуска *и, имел ли он возможность оспорить как основание, так и размер удержания, мы не можем однозначно считать действия работодателя обоснованными.*

***ВОПРОС №2.*** *В организации имеется первичная профсоюзная организация, которая при получении членских профсоюзных взносов от членов профсоюза - бывших работников (пенсионеров) один раз в год* ***использует ведомость, а не приходные кассовые ордера****.* ***В связи с этим таким членам профсоюза не выдается корешок к приходному кассовому ордеру****.*

*В некоторых случаях за члена профсоюза- пенсионера членские профсоюзные* ***взносы вносит родственник по доверенности****, при этом подпись доверителя заверяет работник кадровой службы организации (бывшего работодателя).*

***Вопрос:***

***2.1.Права ли проф.организация, применять в таких случаях Ведомость на внесение наличных денежных средств, которая не предусмотрена Положением по ведению кассовых операций.***

***2.2.Вправе ли проф.организация принимать доверенности, оформленные не нотариально?***

ОТВЕТ на ВОПРОС № 2.1.

***2.1.Права ли проф.организация, применять в таких случаях ведомость на внесение наличных денежных средств, которая не предусмотрена Положением по ведению кассовых операций?***

Все первичные учетные документы, применяемые организацией должны отвечать требованиям закона «О бухгалтерском учете» (ст. 9 З-на 402-ФЗ), а используемые для оформления операций с наличными денежными средствами - Положению Банка России № 630-П, которое регулирует, в том числе прием наличных денег в организациях и там прописано, что прием наличных денежных средств осуществляется посредством оформления приходных кассовых ордеров, которое подразумевает выдачу плательщику квитанции.

***ОТВЕТ на Вопрос №2.2.***

***2.2.Вправе ли проф.организация принимать доверенности, оформленные не нотариально?***

с**т. 185.1 ГК РФ устанавливает**, что ***к нотариально удостоверенным доверенностям приравниваются доверенности***, ***удостоверенные организацией, в которой доверитель работает или учится***, *а также администрацией стационарного лечебного учреждения, в котором он находится на излечении*.

**Но в вашем случае, если работник кадровой службы организации заверяет подпись бывшего работника (пенсионера), такая доверенность может быть приравнена к нотариально удостоверенной, при условии, что на момент удостоверения доверенности доверитель (пенсионер) все еще имеет трудовые отношения с данной организацией** (например, находится в отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы и т.п.).

**Если же трудовые отношения прекращены, заверять доверенность в кадровой службе неправомерно.**