

15.04.2025

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Видеосеминар «Передача персональных данных работника: кадровые аспекты» уже в системе

Источник изображения: [Unsplash.com](https://unsplash.com)

В начале апреля прошел вебинар, посвященный передаче персональных данных работников.

На вебинаре были разобраны следующие вопросы: чем отличается передача персональных данных от их распространения, в каких случаях нужно получать согласие работника на передачу его персональных данных, и как избежать нарушения требований законодательства.

Запись мероприятия и сопутствующие материалы размещены в системе «Помощник кадровика: Эксперт» и доступны для ознакомления.

Как найти

Главная страница системы «Помощник кадровика: Эксперт» → сервис [«Видеосеминары»](#).

Вопрос-ответ



Майорова К.А.

Вопрос:

У сотрудника возникла недоработка по сравнению с установленным графиком

При составлении графика работы сложилась ситуация, когда внутреннему совместителю не хватает рабочих часов до нормы рабочего времени.

Недоработано до нормы по должности по совместительству 15 часов 12 минут.

Каким образом узаконить эту недоработку?

Должен ли работник написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы по совместительству?

Ответ:

Работодатель обязан обеспечить работника (в том числе совместителя) работой согласно установленному ему режиму работы (ст. 22, ст. 57, ст. 284 Трудового кодекса РФ).

Если работодатель не может обеспечить совместителя работой, то он (ст. 287 Трудового кодекса РФ, Письмо Роструда от 19.03.2012 N 395-6-1):

— либо обязан объявить сотруднику простой в работе. Недоработка нормы рабочего времени по вине работодателя оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 Трудового кодекса РФ);

— либо может изменить работнику режим рабочего времени с соблюдением норм ст. 74 Трудового кодекса РФ.

Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен только по просьбе самого работника (ст. 128 Трудового кодекса РФ).

Если работодатель не может обеспечить работника работой, он не вправе заставить его взять отпуск без сохранения заработной платы.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся справочные материалы «Отпуск без сохранения заработной платы», «Простой в работе».

Майорова Кристина Алексеевна

© АО «Кодекс», 2025

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Политика конфиденциальности персональных данных