**Вопрос:** Правомерно ли включить в трудовой договор условие о том, что возможно удержание из заработной платы работника, но не более 25%, для погашения неизрасходованной и своевременно не возвращенной подотчетной суммы?

**Ответ:** Включение в трудовой договор условия о том, что возможно удержание из заработной платы работника для погашения неизрасходованной и своевременно не возвращенной подотчетной суммы, но не более 25%, неправомерно.

**Вопрос:**Работник написал заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в количестве 14 календарных дней с последующим увольнением. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, однако пять календарных дней предоставляются авансом, так как работник еще фактически не отработал эти дни. Можно ли работнику не оплачивать пять календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска?

**Ответ:** Да, можно, поскольку нормативно не установлен запрет на такой вариант. Имеются разъяснения Роструда, подтверждающие обоснованность такого подхода.

**Вопрос:** Можно ли взыскать с работника за счет заработной платы сумму убытков, причиненных работодателю? Убытками является стоимость переданных в его пользование технических средств (планшета, телефона, компьютера), которые передавались под подпись по акту приема-передачи. Договор о материальной ответственности не оформлялся.

**Ответ:**В связи с тем, что имущество было передано работнику по разовому документу (акту), работник несет полную материальную ответственность за причиненный ущерб. Но взыскать с работника сумму ущерба по распоряжению работодателя можно в пределах среднего заработка.

Если сумма ущерба превышает средний месячный заработок работника, а работник не согласен добровольно возместить причиненный ущерб, то работодатель вправе требовать возмещения ущерба через суд.

**Вопрос:** Надо ли удерживать алименты с выходного пособия и среднего заработка, выплачиваемых увольняемому по сокращению штата работнику?

**Ответ:** С выходного пособия и среднего заработка на период трудоустройства, выплачиваемых увольняемому по сокращению штата работнику, нужно удерживать алименты.

**Вопрос:** Работодатель ошибочно удержал из заработной платы работника излишнюю сумму по исполнительному листу и перечислил ее взыскателю - юридическому лицу (не 1 000, а 10 000 руб.). С кого и в каком порядке работник может требовать неправомерно удержанную сумму - с работодателя или с организации-кредитора? Если с работодателя, то вправе ли работодатель впоследствии обратиться за взысканием излишне перечисленной суммы задолженности к организации-кредитору?

**Ответ:** Если работодатель ошибочно удержал из заработной платы работника излишнюю сумму по исполнительному листу и перечислил ее взыскателю - юридическому лицу (не 1 000, а 10 000 руб.), то работник может требовать с работодателя неправомерно удержанную сумму.

Работодатель вправе впоследствии обратиться за взысканием излишне перечисленной суммы задолженности к организации-кредитору.

**Вопрос:**В результате счетной ошибки перед уходом в отпуск по беременности и родам работнице были выплачены отпускные в сумме большей, чем положено. Можно ли излишне выплаченную сумму отпускных удержать из пособия по беременности и родам или из пособия по уходу за ребенком, поскольку в ближайшее время работница не планирует выходить на работу, а будет заниматься уходом за ребенком?

**Ответ:** Сумму излишне выплаченных в результате счетной ошибки отпускных удержать из пособия по беременности и родам и пособия по уходу за ребенком нельзя.

**Вопрос:**Работник выезжает в командировку ночью в выходной день. В каком размере работодатель должен оплатить этот день?

**Ответ:**Особенности направления работников в служебные командировки установлены в Положении, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. N 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки" (далее - Положение).

Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки - дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы.

Время, затраченное работником на проезд к месту командировки и обратно, тоже относится к периоду командировки.

Пункт 9 Положения предусматривает, что средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

Пунктом 5 Положения определено, что оплата труда работника в случае привлечения его к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Таким образом, день отъезда, приезда работника в командировку в выходной день, а также привлечение его к работе в выходной день необходимо компенсировать по правилам, установленным статьей 153 ТК РФ. Так, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в том числе работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени или в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.