

ПроПерсонал

Обзор новостей и актуальных тем
в сфере расчета заработной платы,
кадрового делопроизводства, трудового
и миграционного законодательства



Технологии
Доверия



Вступительное слово



Екатерина Рябова
Партнер



Елена Морякова
Директор



Геннадий Одарич
Директор

Уважаемые коллеги!

Приветствуем вас на страницах нашего регулярного обзора последних новостей и наиболее актуальных, на наш взгляд, тем в области расчета заработной платы, кадрового делопроизводства, трудового и миграционного законодательства.

На страницах очередного выпуска мы постарались как можно полнее осветить последние изменения в законодательстве, законодательные инициативы, официальные разъяснения компетентных органов и судебную практику за июнь 2023 года.

Оставайтесь с нами и следите за новостями на нашем [сайте](#).

Приятного чтения!

Обзор новостей и актуальных тем в сфере расчета заработной платы, кадрового делопроизводства, трудового и миграционного законодательства

Содержание

I.	Новое в законодательстве	5	10.	Статус рассмотрения законодательных инициатив по вопросам миграционного права.....	10
1.	Теперь для приема на работу несовершеннолетних достаточно согласия одного из родителей	5	III.	Разъяснения законодательства.....	12
2.	UPD: Минтруд России опубликовал в открытом доступе материалы для самоподготовки к проверке по охране труда	5	1.	Отгул за работу в выходной авансом – допустимо ли? Ответ Минтруда России	12
3.	Некоторые изменения в порядке постановки на миграционный учет иностранных граждан.....	5	2.	Отпуск по беременности и родам один, а дата начала – разная, может ли быть такое? Отвечает Роструд	12
4.	Повышение минимального уровня зарплаты ВКС, условия получения ВКС бессрочного ВНЖ и другие нововведения в миграционном законодательстве	5	3.	Коллективное заявление об увольнении: возможно ли такое?	12
5.	Электронные визы – реальность или мечта?	7	4.	Как оплатить работу в выходной день работника с ненормированным рабочим днем? Разъяснение Минтруда России	12
II.	Законодательные инициативы	8	5.	Отпуск для родителей с детьми: важен ли факт их совместного проживания? Ответ Роструда	12
1.	Предлагается внести изменения в правила воинского учета	8	6.	Отпуск основной и по совместительству: вместе или все же врозь? Недавний ответ Роструда.....	13
2.	Минтруд России планирует повысить МРОТ	8	IV.	Судебная практика.....	14
3.	Роструд анонсировал запуск трех новых сервисов	8	1.	Лишать нарушителя дисциплины премии или нет – вот в чем вопрос. Или уже не вопрос? Новое постановление КС РФ	14
4.	Минтруд России предлагает сохранить пособие при досрочном выходе из декрета	9	2.	Оплата ночной и сверхурочной работы под пристальным вниманием КС РФ: основные выводы.....	14
5.	О переносе выходных дней в 2024 г.	9	3.	Обещать – не значит ... нанять на работу: практика 5-го КСОЮ	16
6.	Роструд обсуждает возможность обновления отдельных контрольных вопросов для проведения проверок	9	4.	Неотгулянный отпуск: включать в график отпусков на следующий год или нет? Позиция 8-го КСОЮ	16
7.	В Государственной Думе в первом чтении приняты поправки, по которым образовательные организации смогут привлекать к труду своих обучающихся	10	5.	Увольнение «работника-потеряшки» в практике 8-го КСОЮ	16
8.	Для работодателей могут закрепить обязанность по поддержке волонтерских инициатив работников	10	6.	Сокращая работника досрочно, предлагать вакантные должности надо все равно – позиция 1-го КСОЮ.....	18
9.	Совет Законодателей не поддержал предложение Госсовета Татарстана о введении обязательной трехлетней отработки для выпускников вузов	10			

7. Когда работодатель обязан оплатить дополнительную работу? – практика 3-го КСОЮ 18
8. Как правильно оценить преимущественное право при сокращении? – рассматриваем на примере дела 1-го КСОЮ..... 18
9. Отсутствие требуемого дополнительного образования – достаточное ли основание для непредложения вакансии? Пример 2-го КСОЮ 19
10. Непредоставление сведений о вакансиях в другой организации при сокращении: является ли это нарушением прав работника? 19



I. Новое в законодательстве

1. Теперь для приема на работу несовершеннолетних достаточно согласия одного из родителей

Согласно поправкам в ст. 63 ТК РФ трудовой договор для выполнения легкого труда может быть заключен с лицом от 14 лет при наличии письменного согласия одного из родителей (попечителя). Таким образом, согласие органов опеки и попечительства больше не требуется. Однако такое согласие остается обязательным при трудоустройстве детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Изменения вступают в силу со дня официального опубликования.

Основание: [Федеральный закон от 13.06.2023 № 259-ФЗ «О внесении изменений в статью 63 Трудового кодекса Российской Федерации»](#).

2. UPD: Минтруд России опубликовал в открытом доступе материалы для самоподготовки к проверке по охране труда

На сайте единой общероссийской справочно-информационной системы по охране труда в разделе «Обучение руководителей и специалистов по охране труда» размещены вопросы для самоподготовки к проверке знания требований охраны труда. О том, что Минтруд России прорабатывает данный вопрос, мы сообщали в [предыдущем выпуске](#). В материалах для самоподготовки насчитывается в общей сложности более 680 вопросов, которые разделены на 5 тематических блоков.

Основание: [Вопросы для самоподготовки к проверке знания требований охраны труда с использованием ФГИС СОУТ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»](#).

3. Некоторые изменения в порядке постановки на миграционный учет иностранных граждан

С 7 июня 2023 г. миграционный учет (снятие с миграционного учета) иностранных граждан может быть осуществлен с помощью данных из Единого государственного реестра записей актов гражданского состояния (ЕГР ЗАГС). Такая возможность относится к следующим случаям:

- Для постановки на миграционный учет по месту пребывания иностранного гражданина (в возрасте до 1 года), родившегося в РФ, не выезжавшего из РФ и не имеющего паспорта иностранного гражданина (иного приравненного документа), свидетельство о его рождении не требуется (при наличии данных о его рождении в ЕГР ЗАГС).
- Снятие с миграционного учета по месту пребывания/жительства иностранного гражданина в случае его смерти происходит автоматически после получения сотрудниками территориальных миграционных органов сведений о государственной регистрации его смерти из ЕГР ЗАГС.

Основание: [Постановление Правительства Российской Федерации от 07.06.2023 № 942 «О внесении изменений в Правила осуществления миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»](#).

4. Повышение минимального уровня зарплаты ВКС, условия получения ВКС бессрочного ВНЖ и другие нововведения в миграционном законодательстве

10 июля был официально опубликован Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее – «Закон»), предусматривающий ряд нововведений в миграционное законодательство.

Детали:

С 10 июля 2023 г.:

Отменяется требование о ежегодном прохождении медицинского обследования сопровождающими членами семьи ВКС.

Члены семьи ВКС обязаны проходить повторное обследование так же, как и ВКС, – в течение 30 календарных дней со дня принятия решения о продлении разрешения на работу ВКС (далее – «РНР») либо со дня их въезда в РФ – в том случае, если на момент принятия решения указанные иностранные граждане находились за пределами РФ.

Упрощается перечень документов для получения патента иностранным гражданином.

Вместо оригинала полиса ДМС можно будет представить сведения об электронном полисе ДМС. Также отменяется требование о предъявлении документов о постановке иностранного гражданина на миграционный учет по месту пребывания в РФ.

С 7 января 2024 г.:

Иностранцы ВКС и члены их семей смогут получить бессрочный ВНЖ в РФ.

Для получения бессрочного ВНЖ необходимо одновременное соблюдение следующих условий:

- осуществление иностранным ВКС трудовой деятельности и проживание в РФ иностранного ВКС (членов его семьи) на основании «ВНЖ для ВКС» – в течение 2 лет и более;
- перечисление его работодателем налогов, исчисленных и удержанных в отношении данного ВКС, в бюджетную систему РФ.

Для оформления (продления) РНР ВКС достаточно будет использовать копию трудового договора ВКС (вместо оригинала).

Будет сокращен срок разрешенного пребывания в РФ иностранных ВКС и сопровождающих членов их семей после досрочного прекращения трудового договора ВКС.

После досрочного расторжения трудового договора иностранным ВКС и членам их семей разрешается пребывать в РФ в течение периода не более 30 рабочих дней + 30 календарных дней, отсчет которого начинается со дня расторжения договора (вместо ранее установленных 60 рабочих дней).

Законодательно закреплена возможность оформления РНР ВКС, действующего в нескольких субъектах РФ.

Если по условиям трудового договора ВКС будет работать в обособленных подразделениях компании или у взаимозависимых лиц (кроме физических лиц), расположенных на территориях нескольких субъектов РФ, ВКС необходимо иметь РНР, действующее на территориях этих субъектов. Для получения РНР работодатель обращается в миграционные органы по месту своего нахождения.

Будет действовать 30-дневный срок для получения оригинала РНР ВКС, и будут применяться последствия неполучения РНР в указанный срок.

ВКС должен получить РНР при личном посещении соответствующих миграционных органов строго в течение 30 календарных дней со дня принятия решения о выдаче РНР (независимо от нахождения ВКС на территории РФ).

Предусматривается возможность получения РНР по истечении установленного 30-дневного срока по ходатайству работодателя (поданного в течение указанного 30-дневного срока) при наличии документально подтвержденных уважительных причин в более поздний срок.

В случае, если в установленные сроки РНР не получено, ВКС и члены его семьи, не имеющие иных законных оснований для пребывания (проживания) в РФ, обязаны выехать из РФ в течение 15 календарных дней по истечении сроков, установленных для получения РНР.

Вводятся дополнительные основания для привлечения к ответственности работодателей иностранных ВКС.

Для установления запрета на привлечение ВКС в течение 2 лет начнут действовать дополнительные основания, связанные с исчисленными и перечисленными суммами НДФЛ в отношении ВКС (далее – «налоги»), а именно:

- непредставление в налоговые органы по истечении 6 месяцев после отчетного периода сведений о налогах;
- представление в налоговые органы поддельных или подложных сведений о налогах.

Появляется возможность уведомления иностранным гражданином миграционных органов об осуществлении трудовой деятельности на основании патента в электронном формате (через портал Госуслуг).

С 1 марта 2024 г.:

Будет действовать обязательный минимум заработной платы ВКС – 750 тыс. руб. в квартал.

Данная норма прямо не устанавливает минимальный размер заработной платы ВКС в месяц, поскольку указан период одного квартала.

Основание: [Федеральный закон от 10.07.2023 № 316-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»](#).

5. Электронные визы – реальность или мечта?

Правительство РФ получило одобрение от Президента РФ на запуск электронных виз с 1 августа 2023 г. Более того, предлагается добавить [в перечень иностранных государств](#), граждане которых смогут оформить электронные визы в РФ, еще три страны: Вьетнам, Камбоджу и Мьянму.

Электронная виза позволит иностранным гражданам однократно въехать в РФ в деловых, гостевых и туристических целях. Подробнее о возможностях обладателей электронной визы мы писали в нашем [обзоре за декабрь 2020 г.](#)

Основание: [Совещание Президента РФ с членами Правительства РФ \(19 июля 2023 г.\)](#).



II. Законодательные инициативы

1. Предлагается внести изменения в правила воинского учета

Минобороны РФ предложило внести изменения в Положение о воинском учете, утвержденное постановлением Правительства РФ от 27 ноября 2006 г. № 719. Основанием для этого являются поправки в Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе» от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ, о которых мы писали в [одном из наших прошлых выпусков](#). Изменения направлены на уточнение положений, предусмотренных упомянутым федеральным законом, что включает в себя обязанность руководителей и должностных лиц работодателей лично вручать повестки работникам не позднее чем за 3 дня до срока явки, сообщать в военкоматы о трудоустройстве и увольнении в течение 5 рабочих дней с даты такого события. При этом форма для сообщения таких сведений будет изменена и не будет включать информацию о воинском звании и коде военно-учетной специальности. В свою очередь граждане, подлежащие воинскому учету, в течение 2 недель обязаны сообщать в военкомат об изменении места работы или должности. Это можно будет сделать посредством личной явки, письменно или через портал Госуслуг.

Основание: [Проект Постановления Правительства РФ «О внесении изменений в Положение о воинском учете»](#).

2. Минтруд России планирует повысить МРОТ

В связи с предложением Президента РФ в Послании Федеральному Собранию Минтруд России вынес на общественное обсуждение проект федерального закона, который предусматривает установление МРОТ с 1 января 2024 г. в размере 19 242 рубля, что на 3 тысячи больше текущего размера.

Общественное обсуждение проекта проходило до 18 июля 2023 г.

Основание: [Проект Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с повышением минимального размера оплаты труда»](#), [Послание Президента РФ Федеральному Собранию](#).

3. Роструд анонсировал запуск трех новых сервисов

По информации Роструда, на фоне увеличения числа запросов на портале «Онлайнинспекция.рф» появятся сервисы, предназначенные для помощи гражданам в вопросах соблюдения трудовых прав.

Первый из них – это сервис по урегулированию разногласий, анонс которого ожидается в ближайшее время. Благодаря сервису до обращения в ГИТ работник сможет обратиться к работодателю о нарушении своих прав, а если по истечении 10 рабочих дней вопрос не будет урегулирован сторонами самостоятельно, то система поможет перенаправить обращение работника в ГИТ соответствующего региона. В дальнейшем работодатель будет уведомлен об обращении работника в государственный орган и сможет направить свои пояснения посредством личного кабинета на портале.

Два других сервиса будут предназначены для информирования граждан. Сервис «Гарантии, льготы, компенсации работникам» в доступной форме будет информировать работника о гарантиях, льготах, компенсациях согласно трудовому законодательству исходя из индивидуальных особенностей его труда (статус работника, условия и местность работы, профессия, отрасль и др.). Сервис «Выдача средств индивидуальной защиты» поможет работникам ознакомиться с перечнем средств индивидуальной защиты, которые им должны предоставляться. Для этого работникам необходимо будет указать 4 признака: профессию (должность), вид работы, производственное загрязнение, вид опасностей.

Основание: [Информация Роструда от 20.06.2023](#).

4. Минтруд России предлагает сохранить пособие при досрочном выходе из декрета

Согласно обсуждаемым поправкам планируется сохранить право на пособие женщинам, досрочно вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет или находящимся в таком отпуске с одновременной работой у другого работодателя. Женщины, у которых есть право на два вида пособий (пособие по беременности и родам и ежемесячное пособие по уходу за ребенком), смогут по своему усмотрению выбрать одно из них.

В пояснительной записке к проекту Федерального закона «О внесении изменений в статью 256 Трудового кодекса Российской Федерации» отмечается, что на данный момент право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется только в случае работы на условиях неполного рабочего времени или на дому. При этом имеется пробел по вопросу продолжительности неполного рабочего времени. Изменения позволят женщинам работать полный рабочий день и не терять право на пособие.

При принятии поправок изменения вступят в силу 1 января 2024 г.

Основание: [Проект Федерального закона «О внесении изменений в статью 256 Трудового кодекса Российской Федерации»](#), [Проект Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон “О государственных пособиях гражданам, имеющим детей” и Федеральный закон “Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством”](#).

5. О переносе выходных дней в 2024 г.

Согласно подготовленному проекту постановления Правительства РФ предлагается перенести на 10 мая и 31 декабря выходные дни, совпадающие с праздничными (6 и 7 января). Наряду с этим будут перенесены и дни отдыха, а именно с субботы 27 апреля на понедельник 29 апреля, с субботы 2 ноября на вторник 30 апреля, с субботы 28 декабря на понедельник 30 декабря.

При одобрении проекта постановления Правительства РФ дни отдыха в 2024 г. могут выглядеть следующим образом:

- с 30 декабря 2023 г. по 8 января 2024 г.;
- с 23 по 25 февраля;
- с 8 по 10 марта;
- с 28 апреля по 1 мая и с 9 по 12 мая;
- 12 июня;
- с 3 по 4 ноября;
- с 29 по 31 декабря.

Таким образом, новогодние каникулы начнутся 30 декабря 2023 г. и продлятся 10 дней до 8 января 2024 г. включительно.

Основание: [Проект Федерального закона «О переносе выходных дней в 2024 году»](#).

6. Роструд обсуждает возможность обновления отдельных контрольных вопросов для проведения проверок

С учетом поправок, внесенных в трудовое законодательство, Роструд предлагает также актуализировать содержание проверочных чек-листов, которые используются при проверке деятельности работодателей на соблюдение требований трудового законодательства. Изменения коснутся вопросов, связанных с трудом несовершеннолетних, трудом женщин и лиц с семейными обязанностями, организацией обучения по охране труда, выдачей СИЗ.

Общественное обсуждение проекта документа состоялось 7 июля.

Основание: [Проект приказа Роструда «О внесении изменений в формы проверочных листов \(списки контрольных вопросов\) для осуществления федерального государственного контроля \(надзора\) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденные приказом Федеральной службы по труду и занятости от 1 февраля 2022 г. № 20»](#).

7. В Государственной Думе в первом чтении приняты поправки, по которым образовательные организации смогут привлекать к труду своих обучающихся

Согласно пояснительной записке к законопроекту предлагается исключить из законодательства запрет на привлечение обучающихся без их согласия (а в случае обучающихся младше 18 лет также согласия их родителей (законных представителей)) к труду, не предусмотренному образовательной программой. По мнению авторов законопроекта, данные поправки способствуют усилению воспитательной работы, в том числе формированию у обучающихся трудолюбия, ответственного отношения к труду и его результатам.

Основание: [Законопроект № 365972-8 О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» \(в части трудового воспитания обучающихся\).](#)

8. Для работодателей могут закрепить обязанность по поддержке волонтерских инициатив работников

На рассмотрение Государственной Думы внесен законопроект, предусматривающий дополнение ст. 41 ТК РФ, в соответствии с которым в коллективный договор может включаться положение по вопросу поддержки добровольчества (волонтерства) и благотворительной деятельности. Авторы законопроекта отмечают, что наличие личного волонтерского опыта у работающего населения позволит работникам вступить в партнерские отношения со своей страной и включить в волонтерское движение своих детей благодаря положительному примеру. Для работодателей вовлеченность работников в добровольческую деятельность позволит улучшить климат в организации, укрепить корпоративную культуру, повысить лояльность и вовлеченность сотрудников.

Основание: [Законопроект № 385290-8 О внесении изменения в статью 41 Трудового кодекса Российской Федерации в части возможности закрепления в коллективном договоре мер поддержки добровольческой \(волонтерской\) и благотворительной деятельности.](#)

9. Совет Законодателей не поддержал предложение Госсовета Татарстана о введении обязательной трехлетней отработки для выпускников вузов

Государственный Совет Республики Татарстан предложил рассмотреть изменения в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Предполагалось предусмотреть в законодательстве возможность приема граждан на бюджетные места в вузы при условии дальнейшего обязательного трудоустройства выпускника по полученной специальности сроком на 3 года по распределению с возможностью направления в любой регион. Если выпускник отказывается от трудоустройства или досрочно увольняется, то он обязан возместить бюджету стоимость своего обучения. Инициатива региональных парламентариев была внесена на рассмотрение Совета Законодателей, однако законопроект получил негативные заключения от комитетов Государственной Думы по науке и высшему образованию и по просвещению.

Основание: [Проект законодательной инициативы № 8-387 О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»](#)

10. Статус рассмотрения законодательных инициатив по вопросам миграционного права

- Законопроект, предложивший возможность открытия счетов в российских банках иностранным гражданам и компаниям, а также гражданам РФ, находящимся за рубежом, без их личного присутствия, который мы упоминали в нашем [обзоре за май 2023 г.](#), был принят Государственной Думой, одобрен Советом Федерации и 10 июля 2023 г. официально опубликован.

Основание: [Федеральный закон от 10.07.2023 № 308-ФЗ «О внесении изменений в статьи 6 и 7 Федерального закона «О противодействии легализации \(отмыванию\) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма».](#)

- В июне в третьем чтении Государственной Думой был принят законопроект, устанавливающий ратификацию соглашения о двойном гражданстве между Россией и Абхазией. Соответствующий закон был официально опубликован 10 июля 2023 г.

Основание: [Федеральный закон от 10.07.2023 № 289-ФЗ «О ратификации Соглашения между Российской Федерацией и Республикой Абхазия об урегулировании вопросов двойного гражданства».](#)



III. Разъяснения законодательства

1. Отгул за работу в выходной авансом – допустимо ли? Ответ Минтруда России

ТК РФ предусматривает, что за работу в выходной день работник может получить день отдыха взамен двойной оплаты дня работы.

В ведомство поступил вопрос: можно ли воспользоваться этим днем отдыха заранее, т. е. до того, как работник был привлечен к работе в выходной день? Минтруд России ответил отрицательно. Воспользоваться отгулом можно только после работы в выходной день.

Основание: Письмо Минтруда России от 26.06.2023 № 14-6/ООГ-4284.

2. Отпуск по беременности и родам один, а дата начала – разная, может ли быть такое? Отвечает Роструд

Работница «в положении» планирует уйти в отпуск по беременности и родам, но по основному месту работы раньше, чем на работе по совместительству. Возможно ли такое?

Роструд отметил, что отпуск по уходу за ребенком предоставляется только по заявлению работницы. Дата начала отпуска определяется работницей в заявлении в пределах периода, указанного в листке нетрудоспособности. Соответственно, по мнению Роструда, в указанном случае даты отпуска определяются работницей самостоятельно, но в пределах периода, указанного в соответствующем листке нетрудоспособности. В таком случае дата начала отпуска по беременности и родам по основному месту работы и по совместительству может различаться.

Основание: Письмо Роструда от 06.07.2023 № ПГ/13721-6-1.

3. Коллективное заявление об увольнении: возможно ли такое?

Работодатель систематически не соблюдал установленные сроки выплаты зарплаты. Два работника написали общее заявление об увольнении, оба подписали его и передали в отдел кадров. Правомерно ли это?

Роструд дает отрицательный ответ на данный вопрос. ТК РФ не предусматривает возможность оформления коллективного заявления об увольнении.

Основание: Письмо Роструда от 08.06.2023 № ПГ/11430-6-1.

4. Как оплатить работу в выходной день работника с ненормированным рабочим днем? Разъяснение Минтруда России

Работника с ненормированным рабочим днем привлекли к работе в выходной день. Фактически он отработал более 10 часов, но работодатель оплатил ему только 8 часов. Обоснование – «ненормированная» работа оплачивается за стандартный 8-часовой рабочий день. Правильно ли это?

Роструд напомнил, что оплата за работу в выходной день производится всем работникам за часы, *фактически отработанные* в такой день. Следовательно, оплате в повышенном *размере* подлежат все часы работы.

Основание: Письмо Роструда от 04.07.2023 № ПГ/13499-6-1.

5. Отпуск для родителей с детьми: важен ли факт их совместного проживания? Ответ Роструда

Для некоторых категорий работников ТК РФ предусматривает возможность уйти в отпуск «в удобное для них время». Например, такая норма действует в отношении родителей трех или более детей до 18 лет (до достижения младшим из них 14-летнего возраста). На практике возникает вопрос: обязан ли работник проживать совместно с детьми, чтобы воспользоваться данной гарантией?

Роструд полагает, что нет. Закон не связывает предоставление отпуска в удобное время с фактом проживания с детьми или нахождением работника в браке.

Основание: [Вопросы-ответы](#) на сайте онлайнспекция.рф.

6. Отпуск основной и по совместительству: вместе или все же врозь? Недавний ответ Роструда

ТК РФ устанавливает, что отпуск совместителю предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы. Работодатели неоднократно задавали Роструду вопрос: можно ли его предоставить в разное время?

В недавнем ответе Роструд отметил, что даже при внутреннем совместительстве эти отпуска могут быть в разное время. Работник сам решает, когда ему взять отпуск. Закон не обязывает его принудительно использовать данную гарантию.

Основание: [Вопросы-ответы](#) на сайте онлайнспекция.рф.



IV. Судебная практика

1. Лишать нарушителя дисциплины премии или нет – вот в чем вопрос. Или уже не вопрос? Новое постановление КС РФ

15 июня 2023 г. КС РФ вынес «судьбоносное» для многих работодателей решение, ответив на давно волновавший представителей работодателей и практикующих юристов вопрос: можно ли лишить работника премии за совершение им дисциплинарного взыскания или нет?

Подробно рассмотрели данное постановление в нашем недавнем обзоре, остановились на ключевых моментах позиции КС РФ – см. [здесь](#).

Основание: [Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П](#).

2. Оплата ночной и сверхурочной работы под пристальным вниманием КС РФ: основные выводы

В КС РФ с жалобой обратился работник-сторож. За время своей работы он неоднократно выполнял свои трудовые обязанности сверхурочно и ночью. Однако работодатель, оплачивая работу в таких условиях, при расчете положенной ему повышенной оплаты брал в расчет только оклад работника, а не зарплату в целом. Работник посчитал, что такой подход к расчету повышенной оплаты неверен, поскольку не соответствует Конституции РФ. Что же решил КС РФ?

- 1) Суд напомнил, что МРОТ – оплата труда при выполнении простых неквалифицированных работ в *нормальных* условиях труда с *нормальной* интенсивностью и при соблюдении *нормы* рабочего времени.
- 2) КС РФ отметил, что повышенная оплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, имеет своей целью компенсацию повышенных трудозатрат работника.
 - При сверхурочной работе – это связано с увеличением рабочего времени и сокращением времени отдыха.
 - При работе в ночное время – дополнительной нагрузкой на организм в связи с работой в период времени, который биологически не предназначен для активной деятельности, угрозой причинения вреда здоровью (при определенных обстоятельствах).
- 3) Повышенная оплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (включая сверхурочную и ночную работу), **не может включаться в сумму зарплаты работника, размер которой не превышает МРОТ**. «Поглощение», как выразился КС РФ, таких доплат МРОТ – не соответствует ни природе МРОТ, ни «компенсаторной цели» выплачиваемой компенсации за работу в «ненормальных» условиях.

Отдельно останавливаясь на вопросах оплаты работы ночью и сверхурочно, КС РФ пришел к следующим выводам:

Работа в ночное время

Минимальный размер доплаты за работу ночью устанавливается Правительством РФ¹ и составляет 20 % часовой тарифной ставки (оклада). С одной стороны, данное регулирование, действительно, гарантирует повышенную оплату ночной работы по сравнению с оплатой труда в обычных условиях. Вместе с тем такое «повышение» может и не компенсировать работнику в достаточной мере его повышенные трудозатраты, если оклад меньше МРОТ.

¹ Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

КС РФ также отметил, что даже если на уровне конкретной организации или трудовым договором определен большой размер повышения, но он также рассчитывается в зависимости от оклада, который гораздо меньше МРОТ, то происходит лишь формальное увеличение зарплаты, не соответствующее цели такой выплаты.

Однако, поскольку ни законодатель, ни Правительство РФ не обязаны в силу закона гарантировать работнику конкретный размер доплаты за ночную работу, то КС РФ не нашел оснований для признания ч. 1 ст. 152 ТК РФ и данного постановления Правительства РФ неконституционными. Вместе с тем КС РФ не исключил ситуации, что в будущем законодатель и Правительство РФ примут меры по совершенствованию правового регулирования данного вопроса.

Краткий вывод: формально ч. 1 ст. 152 ТК РФ и Постановление Правительства РФ соответствуют Конституции РФ, однако не исключено, что в будущем законодатель внесет изменение в порядок определения минимального повышения оплаты за ночную работу.

Сверхурочная работа

В части сверхурочной работы КС РФ признал регулирующие ее нормы неконституционными, обязав законодателя внести соответствующие изменения в правовое регулирование, по следующим причинам:

- КС РФ отметил, что практика повышенной оплаты за сверхурочную работу – традиция советского и российского законодательства.
- Вместе с тем, если в советский период в большинстве своем размер тарифной ставки (оклада) составлял большую часть зарплаты в целом, нередко выступая единственной частью зарплаты, то в настоящий период, «удельный вес» оклада в составе заработной платы, напротив, уменьшается. При этом большую часть составляют компенсационные и стимулирующие выплаты, например премия.

- В таком случае определение повышенной оплаты за сверхурочную работу исключительно из оклада, т. е. без учета компенсационных и стимулирующих выплат, фактически приводит к тому, что за работу, выполненную работником в период отдыха, он в действительности получает не большую, а меньшую оплату по сравнению с работой в обычных условиях.

Краткий вывод: ч. 1 ст. 152 ТК РФ была признана неконституционной, поскольку допускала возможность оплаты сверхурочной работы исходя из оклада работника, а не зарплаты в целом.

А что дальше?

- 1) Законодателю необходимо будет внести изменения в ч. 1 ст. 152 ТК РФ в части оплаты сверхурочной работы, в том числе предусмотреть конкретный порядок определения размера повышенной оплаты сверхурочной работы.
- 2) До тех пор, пока соответствующие изменения не будут внесены, КС РФ определил следующие «правила» оплаты работы сверхурочно:
 - Если время отработано в пределах продолжительности рабочего времени работника, то используется оклад с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда.
 - Зарплата должна быть не меньше МРОТ без учета выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.
 - Если время отработано сверхурочно: зарплата за работу в пределах установленной для работника продолжительности времени + полуторный или двойной оклад с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат на одинарный оклад.
 - Если же на уровне конкретной организации или трудовым договором работника предусмотрена оплата сверхурочной работы в более высоком размере или фактически сложился более льготный порядок оплаты труда – признание КС РФ ч. 1 ст. 152 ТК РФ частично неконституционной не является основанием для одностороннего отказа работодателя от исполнения таких условий.

Основание: [Постановление Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 № 35-П.](#)

3. **Обещать – не значит ... нанять на работу: практика 5-го КСОЮ**

Работник уволился по соглашению сторон. Однако через 5 месяцев после увольнения посчитал, что увольнение было незаконно и обратился в суд по истечении 1-месячного срока для обращения в суд.

Суд первой инстанции и апелляция отказали в восстановлении пропущенного срока. Доказательства уважительности не представлены.

Кассация не согласилась с нижестоящими судами, обратив внимание на доводы работника. Последний не отрицал факт пропуска срока для обращения в суд, но обуславливал это юридической неграмотностью, заблуждением относительно обещаний работодателя вновь принять его на работу после подписания соглашения об увольнении. Суд подчеркнул, что до отказа работодателя повторно трудоустроить работника, последний не знал и не мог узнать о нарушении своих прав. Работник, как отметил 5-й КСОЮ, – экономически и юридически слабая сторона. После увольнения у работника не было работы, поэтому он не мог обратиться за юридической помощью в составлении иска. Таким образом, отказ в иске по причинам истечения срока исковой давности – неправомерен.

Дело было направлено на новое рассмотрение.

Основание: [Определение 5-го КСОЮ от 23.03.2023 № 8Г-1379/2023.](#)

4. **Неотгулянный отпуск: включать в график отпусков на следующий год или нет? Позиция 8-го КСОЮ**

В результате проверки ГИТ и прокуратуры начальник организации был привлечен к административной ответственности в виде предупреждения. Причина – нарушение положений ТК РФ, касающихся порядка предоставления оплачиваемых отпусков.

Как было выявлено, у одной из работниц на 2021 г. накопилось 2 неиспользованных дня отпуска, а также 1 день совпал с периодом болезни. Эта же работница не была уведомлена о начале отпуске.

Представитель работодателя попытался оспорить вынесенное предписание, но три инстанции признали, что у проверяющих органов были основания для привлечения его к ответственности.

Основание: [Постановление 8-го КСОЮ от 24.03.2023 № 16-1487/2023.](#)

5. **Увольнение «работника-потеряшки» в практике 8-го КСОЮ**

В конце 2016 г. работница была уведомлена о предстоящем сокращении, на предложенные вакансии согласия перевестись не выразила. За день до предстоящей даты увольнения она направила справку о беременности, в связи с чем работодатель издал приказ о признании утратившим силу приказа о сокращении занимаемой работницей должности. Впоследствии работница находилась в отпуске по уходу за ребенком 3 года.

Находясь в отпуске по уходу за ребенком, работница обратилась к работодателю с просьбой прервать его и выплатить ей все причитающиеся при сокращении пособия и компенсации на основании приказа 2016 г. Работодатель сообщил, что приказ о сокращении занимаемой ею должности был отменен, предложил продолжить работу в компании, разъяснив ей право на увольнение по соглашению сторон или собственной инициативе. Получив такой ответ, работница пропала – не вышла досрочно на работу, не отвечала на письма работодателя. По окончании срока 3-летнего отпуска по уходу за ребенком она была уведомлена об окончании отпуска, а также о необходимости приступить к выполнению трудовых обязанностей. Не отвечая на письма работодателя, работница обратилась в суд, требуя признать ее трудовой договор расторгнутым в связи с сокращением штата, взыскать с работодателя выходное пособие, неполученный заработок и компенсацию за неиспользованный отпуск.

Поскольку работница продолжала отсутствовать на рабочем месте, работодатель неоднократно направлял ей письма с просьбой сообщить о наличии уважительных причин для невыхода на работу. Письма возвращались компании обратно: истечение срока хранения. Период неявки работницы продлился около 1,5 лет, но работодатель продолжал неустанно направлять письма. Одно из писем было получено работницей, но ответ с объяснением причин отсутствия работница не направила, о чем работодатель составил соответствующий акт. Повторное письмо с просьбой дать объяснение причин отсутствия также было получено работницей. Составив акт об отсутствии работницы на работе 1,5 года, работодатель уволил работницу за прогул.

Суд первой инстанции пришел к выводу, что компанией пропущен срок привлечения к дисциплинарной ответственности, который необходимо считать с первого дня прогула. Однако апелляция напомнила, что прогул работницы был длящимся, т. е. исчислять месячный срок для привлечения к ответственности надо с последнего дня прогула.

Суд первой инстанции также обратил внимание на то, что в день увольнения работница была на больничном. Вышестоящий же суд отметил, что у работницы были затребованы объяснения, которые ею не были даны. Кроме того, приказ об увольнении был издан утром, денежные выплаты она получила в 10 часов. Поскольку в день увольнения состоялось судебное заседание, на котором присутствовала работница, в 14:23 она была уведомлена об увольнении, и ей было предложено забрать трудовую книжку у работодателя. Ни суд, ни работодателя в этот день она не предупреждала об открытии листка нетрудоспособности. Часы приема врача, который выдал работнице больничный, – с 13 до 18 часов. Это позволило сделать суду вывод о том, что работница обратилась в больницу после судебного заседания, злоупотребив своим правом.

² Заявление о недействительности сделки не имеет правового значения, если ссылающееся на недействительность сделки лицо действует недобросовестно, в частности если его поведение после

апелляции также обратила внимание на противоречивый характер позиции работницы, которая, продолжая коммуникацию с работодателем, свидетельствующую о наличии между ними трудовых отношений, утверждала, что считает себя сокращенной. Более того, несмотря на то, что факт об ошибочности ее выводов относительно увольнения в связи с сокращением был установлен судом, она продолжала на него ссылаться, а позднее изменила позицию, полагая, что сокращение должно иметь место в связи с изменением условий договора. Суд увидел в действиях работницы недобросовестность, применив эстоппель².

Кассация согласилась с позицией апелляции, отметив следующее:

- 1) При отсутствии работника на работе длительное время работодатель обязан принять меры для установления обстоятельств и причин отсутствия.
- 2) Днем увольнения работника за прогул будет последний день его работы, т. е. день, предшествующий прогулу.
- 3) При длительном прогуле месячный срок для привлечения к ответственности исчисляется не с первого дня прогула, а с последнего, когда работодателю станет известно, какова причина отсутствия работника и может ли быть применено дисциплинарное взыскание.

Основание: [Определение 8-го КСОЮ от 04.05.2023 № 88-9577/2023](#).

заклучения сделки давало основание другим лицам полагаться на действительность сделки (ч. 5 ст. 166 ГК РФ).

6. Сокращая работника досрочно, предлагать вакантные должности надо все равно – позиция 1-го КСОЮ

В конце января работника – заместителя главврача по хозяйственным вопросам предупредили о предстоящем сокращении, а также о возможности расторгнуть трудовой договор до истечения 2-месячного срока предупреждения. Работнику было сообщено о невозможности предоставления иной работы, которая соответствовала бы его квалификации и образованию. В ответ на такое уведомление работник подал заявление об увольнении в связи с сокращением досрочно. Позднее, полагая, что процедура сокращения была нарушена, а именно ему не были предложены вакантные должности, работник обратился в суд.

Суды двух инстанций не нашли нарушений в процедуре сокращения. Однако кассация с этим не согласилась. Увольнение работника по сокращению обязывает работодателя предложить первому вакантные должности. Иначе увольнение – незаконно. Как было установлено судом, на момент увольнения работника в компании была вакантной должность специалиста по пожарной безопасности, которая не была предложена работнику, как и не было предложено пройти переподготовку для получения необходимой квалификации для занятия данной должности. Не предлагались работнику и нижестоящие должности: дворника, водителя, уборщика.

Кроме того, 1-й КСОЮ отметил, что досрочное увольнение по сокращению не освобождает работодателя от обязанности соблюдать процедуру увольнения, в том числе от обязанности предложить вакантные должности. Суд учел также довод работника, что, если бы ему на момент уведомления предложили все вакантные должности, он бы не стал писать заявление об увольнении.

Дело было направлено на новое рассмотрение.

Основание: [Определение 1-го КСОЮ от 05.06.2023 № 88-14614/2023.](#)

7. Когда работодатель обязан оплатить дополнительную работу? – практика 3-го КСОЮ

Работник-сторож обратился в суд. В течение длительного времени он наряду со своими основными обязанностями сторожа (вахтера), выполнял обязанности дворника. Полагая, что имело место совмещение должностей, он просил обязать работодателя выплатить ему доплату за совмещение.

Суд первой инстанции и апелляция отказали. Обязанности по уборке и содержанию территории прямо предусмотрены должностной инструкцией сторожа (вахтера), принятой в организации. Как отметила апелляция, за это ему выплачивались ежемесячно премии от 30 до 50 % от оклада и премии по итогам года. Кассация не поддержала выводы нижестоящих судов.

Разрабатывая должностные инструкции, работодатель должен учитывать требования квалификационных справочников. В соответствии с ними работа сторожа предполагает проверку целостности охраняемого объекта, а дворника – уборку улиц, тротуаров, площадей и т. д. Возлагая же на работника обязанности по выполнению дополнительной работы по иной должности, работодатель должен руководствоваться положениями ст. 151 ТК РФ, которая предусматривает доплату за такую работу.

Кассация направила дело на новое рассмотрение.

Основание: [Определение 3-го КСОЮ от 07.06.2023 № 88-11613/2023.](#)

8. Как правильно оценить преимущественное право при сокращении? – рассматриваем на примере дела 1-го КСОЮ

Работник В. был уволен по сокращению. Считая, что работодатель не учел его преимущественное право на оставление на работе, он обратился в суд.

Работник В. полагал, что имеет более высокую квалификацию, чем работник С., а также что у него на обеспечении находятся 2 иждивенца, один из которых инвалид. Суды трех инстанций не поддержали данный довод работника. При сокращении штата преимущество отдается работникам с более высокой производительностью и квалификацией. При этом конкретных критериев, по которым должна быть произведена такая оценка, законодатель не устанавливает. Это прерогатива работодателя. Факт преимущества одного работника перед другим должен подтверждаться любыми прямыми или косвенными письменными, вещественными, иными доказательствами, не имеющими друг перед другом приоритета. Вместе с тем правильность применения критериев может быть проверена судом. В частности, суд первой инстанции установил, что работник С. обладал более длительным стажем работы, имел более высокую квалификацию, неоднократно проходил обучение по работе с требуемым оборудованием. В свою очередь, работник В. имел меньший стаж работы, выполнял при большем количестве дней и часов работы на 41% работ меньше, чем работник С., периодически нарушал технику безопасности, пренебрегал использованием средств индивидуальной защиты в работе. Суд постановил, что работодатель обоснованно пришел к выводу о наличии преимущественного права у работника С. и о сокращении работника В.

Апелляция и кассация поддержали выводы суда первой инстанции.

Основание: [Определение 1-го КСОЮ от 19.06.2023 № 88-19284/2023](#).

9. Отсутствие требуемого дополнительного образования – достаточное ли основание для непредложения вакансии? Пример 2-го КСОЮ

Работник был уведомлен о предстоящем сокращении и по прошествии 2 месяцев уволен. Полагая, что ему не были предложены все вакансии, он обратился в суд.

Суд первой инстанции не нашел нарушений в действиях работодателя: процедура сокращения была соблюдена, выходное пособие выплачено.

Апелляция не согласилась с данными выводами, в частности отметив, что работнику не была предложена одна вакансия. При этом работник ранее занимал руководящую по отношению к ней должность. Доводы о наличии в работе работника недостатков, зафиксированных в ходе производственного совещания, на котором сравнивались показатели работы нескольких работников, были отклонены судом. Это не является основанием для освобождения работодателя от обязанности предложить имеющиеся вакансии. Более того, суд не посчитал, что ссылка работодателя на необходимость наличия дополнительного профессионального образования для занятия вакантной должности является обоснованной для непредложения вакансии работнику. Суд обратил внимание на то, что работник, который был переведен впоследствии на данную должность, прошел такую переподготовку уже после перевода. Таким образом, работник был лишен возможности занять данную должность, поскольку соответствующие квалификационные требования были указаны некорректно.

Кассация поддержала правильность выводов апелляции.

Основание: [Определение 2-го КСОЮ от 11.07.2023 по делу № 88-18017/2023](#).

10. Непредоставление сведений о вакансиях в другой организации при сокращении: является ли это нарушением прав работника?

Компания инициировала начало процедуры сокращения численности и штата, о чем работники, подлежащие увольнению, были предварительно уведомлены. В частности, такое уведомление поступило работнице А. Вакансий, которые могли бы быть ей предложены, не было. По прошествии срока уведомления она была уволена по сокращению. Полагая, что ей необоснованно не предлагались вакансии в организации, к которой присоединилась компания-работодатель, она обратилась в суд.

Суд первой инстанции не увидел нарушений процедуры сокращения. Апелляция же отменила принятое нижестоящим судом решение ввиду следующего:

- Большинство работников компании были предварительно уволены в порядке перевода в новую компанию, к которой присоединилась компания-работодатель. Уволены же по сокращению были только 5 работников.
- Процедура сокращения проводилась параллельно с реорганизацией компании и слиянием штатных структур двух организаций. Более того, сокращение напрямую связано с реорганизацией. В частности, суд обратил внимание на то, что в преамбуле приказа о сокращении дана ссылка на приказ, в соответствии с которым происходил перевод работников в порядке увольнения в новую компанию.

Учитывая это, апелляция пришла к выводу, что причиной увольнения были реорганизационные мероприятия, которые в силу закона не могут быть основанием для увольнения. Также суд подчеркнул, что работнице и еще 5 работникам не были предоставлены равные права по сравнению с другими работниками, которые были переведены в присоединенную компанию.

Кассация оставила решение в силе.

Основание: [Определение 2-го КСОЮ от 08.06.2023 № 88-14600/2023](#).



Контактная информация

Практика по расчету и налогообложению заработной платы, подготовке налоговой отчетности и кадровому делопроизводству,
Технологии Доверия



Екатерина Рябова

Партнер

+7 495 967 6438

ekaterina.ryabova@tedo.ru



Юлия Тимирязева

Старший менеджер

+7 495 223 5147

julia.timiryazeva@tedo.ru



Елена Морякова

Директор

+7 495 967 6077

elena.moryakova@tedo.ru



Ксения Серова

Менеджер

+7 495 967 6009

kseniya.serova@tedo.ru

Практика по миграционному праву, Технологии Доверия



Геннадий Одарич

Управляющий директор, руководитель
практики

+7 495 967 6031

gennady.odarich@tedo.ru



Мария Степанова

Старший юрист

+7 495 967 6000

maria.x.stepanova@tedo.ru



Дарья Домолазова

Консультант

+7 495 967 6000

daria.domolazova@tedo.ru



Эльвина Иркабаева

Консультант

+7 495 967 6000

elvina.irkabaeva_fl@tedo.ru

Практика по трудовому праву, Технологии Доверия



Алексей Дингин

Старший юрист, руководитель практики

+7 495 223 5008

alexei.dingin@tedo.ru



Мария Ильина

Консультант

+7 495 967 2297

maria.ilina@tedo.ru



Денис Ахметьянов

Юрист

+7 495 967 2534

denis.akhmetyanov@tedo.ru

tedo.ru

Сведения, содержащиеся в информационных материалах компании «Технологии Доверия» (ТеДо), получены на основе анализа данных из значительного числа источников, носят общий характер и предназначены для ознакомления. Упомянутые сведения не являются профессиональной консультацией, не должны рассматриваться в качестве официальных рекомендаций или позиции ТеДо. ТеДо не несет ответственности за ущерб, причиненный каким-либо лицам, если их действия/бездействие стали следствием использования упомянутых сведений. По всем вопросам, связанным с конкретной ситуацией, рекомендуем вам обращаться к специалисту ТеДо соответствующего направления.

Компания «Технологии Доверия» (www.tedo.ru) предоставляет аудиторские и консультационные услуги компаниям разных отраслей. В офисах «Технологий Доверия» в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Казани, Новосибирске, Ростове-на-Дону, Краснодаре, Воронеже, Владикавказе и Нижнем Новгороде работают около 3 000 специалистов. Мы используем свои знания, богатый опыт и творческий подход для разработки практических советов и решений, открывающих новые перспективы для бизнеса.

© ООО «ТеДо», 2023. Все права защищены.