



МКПЦН-Консультант

ТРУДОВОЙ ДАЙДЖЕСТ

АПРЕЛЬ 2023

Тел.: +7 (495) 201-02-20,
info@nalogov.net

www.nalogov.net



СОДЕРЖАНИЕ

Новости трудового законодательства 3

Актуальные решения судов 6

Решение неурегулированных вопросов 9



НОВОСТИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

1. Использование факсимильной подписи при подписании кадровых документов законодательством не предусмотрено

В Минтруд России поступил вопрос о правомерности использования факсимильной подписи генерального директора в приказах по личному составу, если такой порядок подписания будет закреплён в приказе организации.

Минтруд отметил, что согласно п. 2 ст. 160 ГК РФ использование при совершении сделок факсимильного воспроизведения подписи с помощью средств механического или иного копирования либо иного аналога собственноручной подписи допускается в случаях и в порядке, предусмотренных законом, иными правовыми актами или соглашением сторон.

Возможность использования факсимильной подписи на кадровых документах, в том числе трудовых договорах, законодательством не предусмотрена.

Минтруд России обратил внимание, что согласно ст. 67 ТК РФ трудовой договор работодатель должен подписать лично. Кроме того, Трудовой кодекс Российской Федерации также допускает возможность применения работодателем и работником электронных подписей, оформленных в соответствии с законодательством, при использовании электронного документооборота (статьи 22.1-22.3 ТК РФ).

Также ведомство сослалось на п. 4.22 Методических рекомендаций по применению ГОСТ Р 7.0.97-2016 «Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечно-издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов», где указывается, что реквизит «Подпись» включает в себя наименование должности лица, подписывающего документ, его собственноручную подпись, расшифровку подписи (инициалы, фамилию).

Подробнее: письмо Минтруда России от 15.03.2023 № 14-6/ООГ-1863

2. Роструд пояснил, должен ли учитываться период работы совместителя и начисленные за это время суммы при расчете отпускных, если работник позднее оформился на основную постоянную работу в этой же организации

Порядок исчисления среднего заработка для всех случаев определения его размера, предусмотренных ТК РФ, установлен ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 (далее – Положение).

Расчетным периодом являются 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно) (ч. 3 ст. 139 ТК РФ, п. 4 Положения).

В п. 5 Положения перечислены случаи, когда при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, к которым время работы по совместительству не относится.

По мнению Роструда, учет периода работы по совместительству при последующем расчете отпускных для основного места работы будет зависеть от способа оформления кадровых документов.

Если к трудовому договору о работе по совместительству было заключено дополнительное соглашение, согласно которому работа для работника стала основной, то в расчетный период для исчисления среднего заработка следует включать период работы по совместительству.

В случае если трудовой договор о работе по совместительству был расторгнут и заключен новый трудовой договор по основному месту работы, то период работы по совместительству и начисленные за это время суммы при исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска не учитываются.

Подробнее: письмо Роструда от 28.03.2023 № ПГ/04487-6-1





НОВОСТИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

3. В Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» планируется внести изменения

Правительством РФ подготовлен законопроект, вносящий изменения в федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Одной из причин подготовки данного законопроекта является потребность использовать современные цифровые технологии в процессе организации специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) и при оформлении результатов ее проведения.

В связи с этим авторы законопроекта предлагают, в частности, следующие изменения:

- ✓ *составление отчета о СОУТ не только на бумажном носителе (как сейчас), но и в форме электронного документа с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи или усиленной неквалифицированной электронной подписи, сертификат ключа проверки которой создан и используется в инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме;*
- ✓ *выдача сертификата эксперта на право выполнения работ по СОУТ и выписки из реестра организаций, проводящих СОУТ, в электронном виде в целях подтверждения квалификации эксперта и сведений, представленных в реестре организаций, проводящих СОУТ (сейчас сертификат эксперта и выписка из реестра выдаются на бумажном носителе Минтрудом России);*
- ✓ *расширение функционала Федеральной государственной информационной системы учета результатов проведения СОУТ (далее – ФГИС СОУТ) и реализация механизма предоставления экспертными организациями в адрес Минтруда России актуальных сведений об экспертном составе в электронном виде посредством личного кабинета организации, проводящей СОУТ, который имеется в настоящее время во ФГИС СОУТ у всех таких организаций.*

Кроме того, данный законопроект подготовлен во исполнение постановления Конституционного

суда Российской Федерации от 04.10.2022 № 40-П в связи с жалобой гражданки Глущенко И.В.: устанавливаются нормы, обязывающие при проведении СОУТ помимо исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса в отношении рабочих мест организаций и предприятий, осуществляющих отдельные виды деятельности, учитывать также условия осуществления (специфики) трудовой деятельности.

Предлагаемые изменения позволят реализовать право на досрочное пенсионное обеспечение работников, занятых на рабочих местах в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, работа на которых предполагает взаимодействие с осужденными.

Указанные выше изменения в федеральный закон должны вступить в силу с 01.09.2023.

Ближайшие слушания по законопроекту планируется провести в мае 2023 года.

Подробнее: законопроект № 325736-8 «О внесении изменений в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» (об особенностях порядка проведения специальной оценки условий труда)

4. Скорректированы обязанности работодателей по воинскому учету работников

Внесены очередные изменения в Федеральный закон от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (далее – Федеральный закон № 53-ФЗ), в том числе уточняющие обязанности работодателей (руководителей, других ответственных за военно-учетную работу должностных лиц) применительно к воинскому учету работников.

- ✓ *В частности, изменены сроки и порядок оповещения военкоматов о гражданах, состоящих на воинском учете, а также не состоящих, но обязанных состоять на воинском учете.*

Так, если среди работников были выявлены граждане, не состоящие на воинском учете, но обязанные состоять на воинском учете, оповестить об этом надо в течение 3 рабочих дней (ранее был установлен срок 2 недели).





НОВОСТИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

При изменении сведений о гражданах, состоящих на воинском учете, а также не состоящих, но обязанных состоять на воинском учете, требуется передать информацию в военкоматы в течение 5 дней со дня изменения соответствующих сведений (ранее работодателям отводилось для этого 2 недели).

При поступлении запросов от военкоматов ответ на запрос должен быть предоставлен работодателем в течение 3 дней со дня поступления запроса.

Предоставление указанных выше сведений осуществляется в том числе с использованием единого портала государственных услуг/регионального портала государственных и муниципальных услуг (при наличии технической возможности). Однако порядок предоставления сведений таким способом еще не принят.

Направление сведений о работниках по воинскому учету в электронной форме с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг требуется для формирования реестра воинского учета.

В настоящий момент эксплуатация данного электронного ресурса еще не начата, но мероприятия, связанные с его формированием (например, направление повесток в электронной форме), уже могут осуществляться.

- ✓ *Установлено, что работодатели обязаны оповещать работников о вызовах (повестках) военных комиссариатов при поступлении, в том числе в электронной форме.*
- ✓ *Определено, что работодатели обязаны зафиксировать отказ работника от получения повестки путем проставления на повестке уполномоченными представителями работодателя отметки, содержащей дату отказа, должность, подпись, инициалы и фамилию лица, вручившего работнику повестку, а также подписи, инициалы и фамилии присутствовавших при этом лиц.*

Указанные выше изменения вступили в силу с 14.04.2023.

Подробнее: Федеральный закон от 14.04.2023 № 127-ФЗ
«О внесении изменений в отдельные
законодательные акты Российской Федерации»





АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

2. Конституционный суд РФ признал за работником право на взыскание с работодателя процентов по ст. 236 ТК РФ на суммы, присужденные по результатам судебного спора

Работник, уволенный в связи с сокращением (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), обжаловал увольнение в суде. Работником были заявлены требования о восстановлении на работе, компенсации морального вреда, отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора и неначислении премии, а также о взыскании с работодателя среднего заработка за время вынужденного прогула, оплаты работы в выходные дни, оплаты отпуска, суммы индексации заработной платы, вознаграждения за выслугу лет, денежных средств за время нахождения в командировках, премии, компенсации за использование личного имущества и процентов (денежной компенсации) за нарушение установленных сроков выплаты заработной платы и иных выплат.

В результате рассмотрения спора судами нескольких инстанций требования работника были частично удовлетворены. Однако в выплате предусмотренных ст. 236 ТК РФ процентов (денежной компенсации) было отказано.

По мнению суда, материальная ответственность работодателя за задержку причитающихся работнику выплат наступает только при нарушении работодателем срока выплаты начисленных работнику денежных средств (заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат). Таким образом, проценты (денежная компенсация), предусмотренные ст. 236 ТК РФ, не могут быть начислены на те денежные суммы, которые были присуждены работнику в рамках судебного спора.

При обращении в Конституционный суд РФ работник указал, что ст. 236 ТК РФ не соответствует Конституции РФ в той мере, в какой данное законоположение – по смыслу, придаваемому ему правоприменительной практикой, – позволяет судам отказывать в удовлетворении требования работника о взыскании процентов (денежной компенсации) за задержку причитающихся ему выплат лишь на том основании, что соответствующие выплаты из-

начально не были начислены работодателем и являлись предметом спора, и тем самым влечет за собой поощрение незаконных действий (бездействия) работодателя, нарушающих права работника.

Конституционный суд РФ, рассмотрев обращение работника, признал ч. 1 ст. 236 ТК РФ не соответствующей Конституции РФ и указал следующее:

- ✓ проценты (денежная компенсация) в соответствии со ст. 236 ТК РФ подлежат взысканию с работодателя и в том случае, когда причитающиеся работнику выплаты не были ему начислены и выплачены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение;
- ✓ размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных денежных сумм со дня, следующего за днем, когда в соответствии с действующим правовым регулированием эти выплаты должны были быть выплачены при своевременном их начислении, по день фактического расчета включительно;
- ✓ требуется внести в ч. 1 ст. 236 ТК РФ необходимые изменения в соответствии с вышеизложенной правовой позицией Конституционного суда Российской Федерации.

Подробнее: постановление Конституционного суда РФ от 11.04.2023 № 16-П «По делу о проверке конституционности статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второй части первой статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.Б. Сергеева»

2. Работник был восстановлен на работе из-за ошибки работодателя в исчислении сроков предупреждения о сокращении

Работник обжаловал в суд увольнение по сокращению штата, указав на нарушение процедуры увольнения, а именно: несоблюдение двухмесячного срока предупреждения об увольнении, предусмотренного ч. 2 ст. 180 ТК РФ.

Как было установлено судом, уведомление о сокращении штата поступило работнику 31.08.2021, увольнение было произведено 31.10.2021.





АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

Суд при разрешении спора согласился с позицией работника и указал на нарушение сроков при увольнении работника.

Согласно ст. 14 ТК РФ течение сроков, с которыми ТК РФ связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

В данной ситуации двухмесячный срок предупреждения о предстоящем увольнении должен исчисляться следующим образом:

- ✓ срок начинает исчисляться со следующего дня после того, как работник получил уведомление: поскольку работник был предупрежден о предстоящем увольнении 31.08.2021, соответственно, исчисление срока начинается со следующего дня, то есть с 01.09.2021;
- ✓ срок предупреждения об увольнении истекает в соответствующее число последнего месяца, то есть 01.11.2021, в связи с чем работник подлежал увольнению 02.11.2021, а не 31.10.2021.

Подробнее: определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 14.03.2023 № 88-6953/2023

3. Суд отказал работнику в сохранении персональных надбавок к окладу

Работнику приказом были установлены надбавка за увеличение объема работ и персональная надбавка. Впоследствии надбавки были отменены на основании приказа работодателя. Работник посчитал отмену надбавок незаконной, произведенной работодателем в одностороннем порядке без соблюдения требований ст. 72, 74 ТК РФ, при сохранении прежнего объема работы и обратился в суд.

Работник, в частности, привел суду следующие доводы:

- ✓ работодатель необоснованно изменил определенные сторонами условия трудового договора, о

чем работник не менее чем за 2 месяца уведомлен не был;

- ✓ работодатель допустил в отношении работника дискриминацию, отменив надбавки только ему, а не всем работникам его отдела;
- ✓ в отделе имелась декретная ставка, поэтому снятие надбавки за увеличение объема является необоснованным.

Из условий трудового договора работника следовало, что работнику за выполнение трудовых обязанностей:

- ✓ устанавливается фиксированный размер оплаты труда;
- ✓ могут устанавливаться стимулирующие выплаты, при этом выплаты могут быть отменены работодателем в одностороннем порядке.

Суд определил, что порядок, условия и размеры стимулирующих выплат, в том числе надбавок, предусмотрены локальным нормативным актом работодателя.

Суды трех инстанций отказали в удовлетворении требований работника, указав следующее:

- ✓ в трудовом договоре обязанность работодателя по выплате персональной надбавки не установлена;
- ✓ локальный нормативный акт, устанавливающий условия выплаты надбавок, предусматривал, что персональная надбавка к окладу является стимулирующей выплатой, вводится на определенный период времени в зависимости в том числе от исполнения работником поставленных задач, финансового обеспечения работодателя, решение о ее установлении принимается работодателем в отношении конкретного работника и может быть им отменено, соответственно, выплата персональной надбавки не носит гарантированного характера;
- ✓ обстоятельства, которыми было обусловлено решение об отмене персональной надбавки, связаны с уменьшением объема нагрузки на отдел и нарушением работником трудовой дисциплины;
- ✓ признаков дискриминации в отношении работника в действиях работодателя при отмене спорных надбавок не установлено, учитывая, что решение об их отмене принято не только





АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

в отношении работника, но и иных работников отдела;

- ✓ *отмена персональной надбавки не является изменением условий трудового договора в одностороннем порядке и не требует применения процедуры, предусмотренной ст. 74 ТК РФ, поскольку выплата персональной надбавки не включена в условия трудового договора, а при уменьшении объема выполняемых задач как лично работником, так и отделом в целом, принятие работодателем решения о прекращении выплаты надбавки за увеличение объема работы не противоречит трудовому законодательству.*

Подробнее: определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 04.04.2023 № 88-8283/2023





РЕШЕНИЕ НЕУРЕГУЛИРОВАННЫХ ВОПРОСОВ

1. Работник является внутренним совмесителем в организации и обучен по основной должности по всем необходимым программам согласно постановлению Правительства РФ № 2464 от 24.12.2021 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (далее – Правила). Условия труда и идентифицированные опасности на обоих рабочих местах (основном и по совмесительству) полностью идентичны. Правильно ли мы понимаем, что согласно п. 7 Постановления № 2464 можно не обучать данного работника по охране труда по второй должности?

Нет. Работодатель обязан провести обучение по охране труда работнику, являющемуся внутренним совмесителем.

Согласно п. 62 Правил вновь принимаемые на работу работники, а также работники, переводимые на другую работу, проходят обучение требованиям охраны труда в сроки, установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу, за исключением случаев, предусмотренных п. 7 Правил.

Согласно п. 7 Правил повторное обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда не требуются, если:

- ✓ был осуществлен перевод работника, прошедшего необходимое ему в соответствии с Правилами обучение по охране труда, на другую должность;
- ✓ произошло изменение наименования его рабочего места или структурного подразделения.

При этом у таких работников должны быть сохранены условия труда, а также идентифицированные ранее источники опасности.

2. Работник устраивается на работу на следующих условиях: выполнение работы дистанционно (фактически работник проживает в Иркутске, работодатель находится в Москве), почасовая оплата, график 2/2 с 09:00 до 21:00 по московскому времени. Поскольку работник проживает в другом часовом поясе (разница по времени между Москвой и Иркутском составляет +5 часов), фактически часы работы для работника сдвигаются: с 14:00 до 02:00. Должны ли ему оплачиваться часы работы с 22:00 до 02:00 как работа в ночное время?

Полагаем, что данные часы работы должны оплачиваться в повышенном размере, поскольку работник фактически будет осуществлять работу в ночное время.

Согласно ч. 1 ст. 96 ТК РФ ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

В соответствии с ч. 1 ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Бабушка написала заявление на оформление отпуска по уходу за ребенком до достижения внуком возраста 3 лет, вместе с тем мать и отец ребенка не работают (в отдел кадров представлены копии трудовых книжек и справки о том, что родители не получают пособие). Получается, что фактически за ребенком уход осуществляют 3 человека. Правомерно ли оформлять отпуск по уходу за ребенком бабушке, если родители не работают?

Правомерно. Согласно ч. 2 ст. 256 ТК РФ помимо матери ребенка отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.





РЕШЕНИЕ НЕРЕГУЛИРОВАННЫХ ВОПРОСОВ

4. Имеет ли право работодатель (ООО) не индексировать заработную плату, если компания ликвидируется? В локальном нормативном акте такое условие прописано. Законно ли это?

Индексация заработной платы проводится с целью обеспечить реальный уровень содержания заработной платы, то есть ее соответствие уровню цен на товары и услуги.

Действующим законодательством порядок индексации не установлен. Законодатель устанавливает лишь обязанность работодателя осуществлять индексацию. При этом, согласно ст. 134 ТК РФ, государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

На основании изложенного, по нашему мнению, работодатель (ООО) вправе предусмотреть условие индексации заработной платы, в соответствии с которым она не будет производиться в период ликвидации организации.





**Мы будем рады, если информация,
представленная в настоящем обзоре,
окажется для вас интересной и полезной.**

**Вы можете обсудить все возникающие вопросы
по трудовому законодательству
со специалистами МКПЦН-Консультант.**

**С уважением,
София Иванова,
руководитель юридического
департамента**
+7 (495) 201-02-20
urist@nalogov.net

