



МКПЦН-Консультант



# ТРУДОВОЙ ДАЙДЖЕСТ

АВГУСТ 2023

Тел.: +7 (495) 111-09-90  
info@nalogov.net

[www.nalogov.net](http://www.nalogov.net)



## СОДЕРЖАНИЕ

Новости трудового законодательства 3

Актуальные решения судов 5

Решение неурегулированных вопросов 8



## НОВОСТИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

### 1. В Трудовой кодекс Российской Федерации внесены изменения, касающиеся гарантий для мобилизованных граждан, а также поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации

Уточнены формулировки статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), устанавливающей трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации, поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

По действующим нормам указанной статьи действие трудового договора с вышеперечисленными категориями работников приостанавливается.

Новые поправки в ТК РФ позволяют, в частности:

- ✓ выплачивать таким категориям работников материальную помощь в период приостановления действия трудового договора;
- ✓ возобновить действие срочного трудового договора при возвращении работника на работу на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия, за исключением ряда случаев.

Не возобновляются срочные трудовые договоры, заключенные:

- ✓ в соответствии с ч. 1 ст. 59 ТК РФ (например, на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, на период сезонных работ и т. п.);
- ✓ с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья разрешена работа исключительно временного характера;
- ✓ для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- ✓ с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- ✓ с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река-море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;
- ✓ с лицами, поступающими на работу по совместительству.

Изменения в ТК РФ вступили в силу с 04.08.2023.

Подробнее: Федеральный закон от 04.08.2023 № 471-ФЗ «О внесении изменений в статьи 332 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации»

### 2. С 1 сентября 2023 года вступили в силу изменения, касающиеся порядка проведения специальной оценки условий труда

Среди изменений, вступивших в силу с 01.09.2023, отметим, в частности, следующие:

- ✓ возможность составления отчета о проведении специальной оценки условий труда как на бумажном носителе, так и в форме электронного документа. В случае подготовки электронной формы отчета для его подписания используется либо усиленная квалифицированная электронная подпись, либо усиленная неквалифицированная электронная подпись, выданная с использованием инфраструктуры электронного правительства;
- ✓ учет особенностей (специфики) осуществления отдельных видов трудовой деятельности организации, в отношении которой проводится специальная оценка условий труда (особенности проведения специальной оценки условий труда в таком случае определяются Минтрудом России);
- ✓ переход на электронное взаимодействие при подтверждении полномочий экспертов организации, проводящей специальную оценку условий труда (для подтверждения полномочий эксперта по-прежнему требуется прохождение им аттестации, но ее результат теперь доступен в электронной форме, бумажные сертификаты больше не выдаются).

Подробнее: Федеральный закон от 24.07.2023 № 381-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда»





## НОВОСТИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

### 3. Минтруд утвердил новую форму заявления о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами

Указанная форма заявления заменила с 01.09.2023 форму заявления, утвержденную приказом Минтруда России от 19.12.2014 № 1055н.

В новой форме заявления учитывается право выбора использования работником (одним из родителей (опекуном, попечителем) ребенка-инвалида) дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставленное статьей 262 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в новой редакции:

✓ *ежемесячно – по 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня*

или

✓ *однократно в течение календарного года до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней.*

Напомним, что с 01.09.2023 вступила в силу новая редакция упомянутой выше статьи 262 ТК РФ, а также постановление Правительства РФ от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами», устанавливающее новый порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней.

Подробнее: приказ Минтруда России от 19.06.2023 № 516н

### 4. Минтруд разъяснил алгоритм действий работодателя, если работник при приеме на работу выбирает электронную трудовую книжку

При трудоустройстве новый работник представил работодателю бумажную трудовую книжку и подал

заявление о переходе на ведение сведений о трудовой деятельности.

В этом случае работодателю следует внести в бумажную трудовую книжку следующие записи:

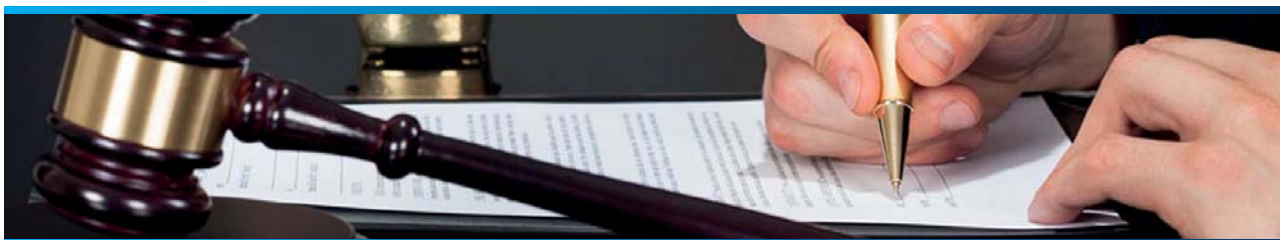
✓ *запись о приеме на работу;*

✓ *запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности.*

Далее бумажная трудовая книжка выдается на руки работнику, и работодатель освобождается от ответственности за ее ведение и хранение.

Подробнее: письмо Минтруда России от 31.07.2023 № 14-6/ООГ-5052





## АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

### 1. Конституционный суд Российской Федерации обязал работодателя распространить опровержение в совершении дисциплинарного проступка работником, если приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности работника, информацию о котором распространил работодатель, был признан незаконным и отменен в судебном порядке

Работница состояла в трудовых отношениях с университетом. Приказом ректора она была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в определенные дни и часы, далее – уволена с занимаемой должности в связи с сокращением численности работников.

Декан одного из факультетов университета издал распоряжение, указывающее заведующим кафедрами на необходимость – в связи с выявленным нарушением работницей трудовой дисциплины и с применением к ней дисциплинарного взыскания – провести с преподавателями и сотрудниками разъяснительную работу по вопросу соблюдения трудовой дисциплины и организовать контроль присутствия сотрудников на рабочем месте в рабочее время. Распоряжение декана было размещено на информационных стендах деканата и кафедры.

Впоследствии работница была восстановлена на работе и обжаловала в суде привлечение к дисциплинарной ответственности. Приказ о применении дисциплинарного взыскания был признан судом незаконным и отменен со ссылкой на отсутствие доказательств, подтверждающих, что дисциплинарный проступок имел место.

Далее работница обратилась в суд с требованием признания работодателем распространенных сведений о нарушении ею трудовой дисциплины и о применении к ней дисциплинарного взыскания не соответствующими действительности, пороча-

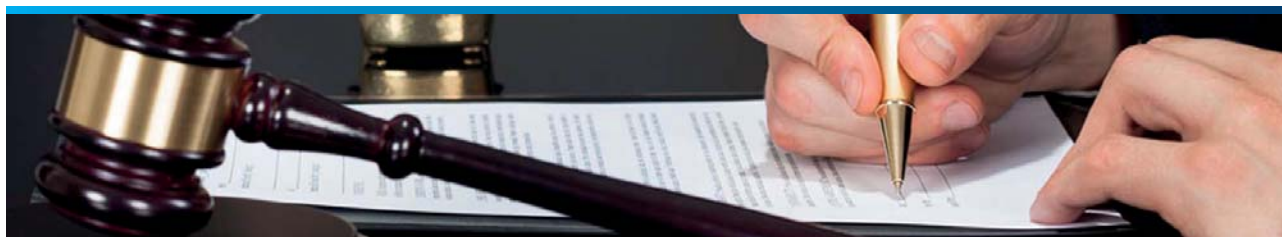
щими ее честь и достоинство, и размещения их опровержения на указанных стендах.

Однако суд отказал в иске, указав, что не соответствующими действительности сведениями являются утверждения о фактах или событиях, которые не имели места в реальности во время, к которому относятся оспариваемые сведения, тогда как сведения об издании приказа о применении дисциплинарного взыскания, содержащиеся в распоряжении декана, соответствовали действительности с момента его издания и до вступления в силу решения суда, которым приказ о применении дисциплинарного взыскания признан незаконным.

Конституционный суд Российской Федерации сделал иные выводы, заняв позицию работника:

- ✓ *если приказ (распоряжение) работодателя, которым работник привлечен к дисциплинарной ответственности и информация о котором распространена работодателем, признан незаконным (недействительным) в связи с недоказанностью факта дисциплинарного проступка и отменен в судебном порядке, то содержащиеся в нем и распространенные сведения о совершении работником дисциплинарного проступка, являющиеся порочащими честь, достоинство или деловую репутацию работника, презюмируются не соответствующими действительности с момента его издания;*
- ✓ *опровержение размещенной работодателем не соответствующей действительности информации должно быть распространено тем же способом, которым распространены сведения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности (или аналогичным, но во всяком случае таким же по охвату аудитории и по доступности такой информации способом). Из опровержения должно очевидно следовать, что сведения о совершении работником дисциплинарного проступка не соответствуют действительности;*
- ✓ *кроме опровержения работодателем указанных сведений, не исключено возмещение работнику убытков и компенсации причиненного ему морального вреда в случае недобросовестного поведения работодателя, например, если обязанность над-*





## АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

*лежаще опровергнуть сведения, содержащиеся в отмененном судом приказе, не исполнена работодателем добровольно.*

Подробнее: постановление Конституционного суда Российской Федерации от 21.07.2023 № 44-П «По делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 152 Гражданского кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.А. Попковой»

### 2. Работодатель обязан предлагать вакантные должности при сокращении работника с начала проведения мероприятий по сокращению и по день увольнения работника включительно

Работник был уведомлен о сокращении его должности. В уведомлении, в частности, было указано, что:

- ✓ свободных вакансий, соответствующих образованию работника и его квалификации на дату уведомления, у работодателя не имеется;
- ✓ с письменного согласия работника трудовой договор может быть расторгнут за два месяца с выплатой компенсации.

Работник согласился на досрочное увольнение, однако впоследствии обжаловал его. Суды первой и апелляционной инстанции отказали в требованиях работнику, указав, в частности, что:

- ✓ сокращение работника в действительности имело место;
- ✓ работник был надлежащим образом уведомлен о предстоящем увольнении и был уволен до истечения срока предупреждения на основании личного заявления о согласии на прекращение трудовых отношений, в связи с чем у работодателя имелись основания для увольнения;
- ✓ вакантные должности, соответствующие образованию и квалификации работника, в организации отсутствовали.

Суд кассационной инстанции отправил дело на новое рассмотрение, указав, что суды первой и апелляционной инстанции не исследовали обстоятельства, имеющие значение для дела:

- ✓ на момент увольнения работника в организации имелась вакантная должность, которую работник мог бы занять, пройдя профессиональную переподготовку;
- ✓ в организации имелись нижестоящие вакантные должности, которые работник мог бы выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья: водителя скорой медицинской помощи, водителя административно-хозяйственной части, дворника, уборщика служебных помещений и др.

Суд кассационной инстанции указал, что увольнение работника по личному волеизъявлению и ранее срока предупреждения не может служить основанием для признания увольнения законным, поскольку данное обстоятельство, в силу закона, не освобождает работодателя от соблюдения процедуры увольнения по сокращению штата в отношении работника, в том числе и по предложению вакантных должностей.

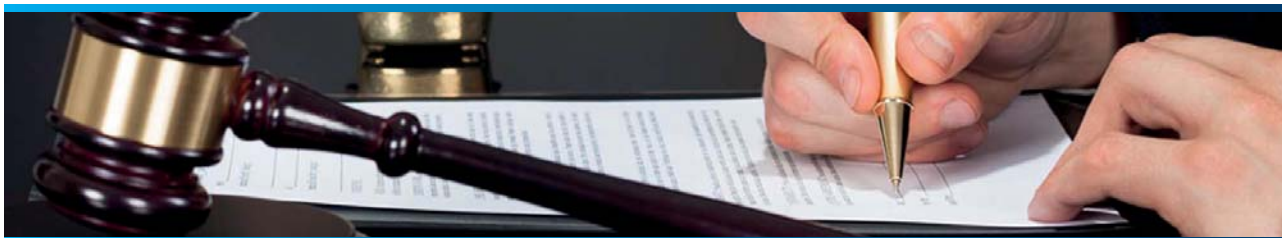
Обязанность работодателя предлагать работнику вакантные должности при сокращении означает, что работодателем работнику должны быть предложены все имеющиеся у работодателя в штатном расписании вакантные должности (соответствующие квалификации работника, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу) как на день предупреждения работника о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников, так и образовавшиеся в течение периода времени с начала проведения работодателем организационно-штатных мероприятий (предупреждения работника об увольнении) по день увольнения работника включительно.

Неисполнение работодателем такой обязанности в случае спора о законности увольнения работника с работы по названному основанию влечет признание судом увольнения незаконным.

Более того, согласно пояснениям работника, в случае предложения ему на момент уведомления работодателем всех вакантных должностей они были бы им рассмотрены и заявление о расторжении трудового договора им бы написано не было.

Подробнее: определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 05.06.2023 № 88-14614/2023





## АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

### 3. При разработке должностной инструкции для работника работодателю необходимо учитывать требования квалификационных справочников, а также тарифно-квалификационных характеристик

Работник, занимающий должность сторожа (вахтера) общежития, обратился в суд с требованием о взыскании оплаты за совмещение своей должности с должностью дворника.

Согласно трудовому договору работника его должностные обязанности определялись должностной инструкцией сторожа. В должностной инструкции указывалось, что сторож содержит территорию, прилегающую к проходной и эвакуационным выходам здания общежития, в надлежащем состоянии (уборка снега, листья, грязи и мусора).

Суды первой и апелляционной инстанции отказали работнику в требовании об оплате совмещения, указав, что:

- ✓ *обязанности по уборке и содержанию территории в надлежащем состоянии были прямо предусмотрены должностной инструкцией сторожа (вахтера), требования которой обязательны для выполнения работником согласно условиям трудового договора;*
- ✓ *за выполнение таких обязанностей работнику выплачивались ежемесячно премии от 30 до 50 процентов от оклада, премии по итогам года.*

Суд кассационной инстанции указал на необходимость соблюдения абзаца третьей части второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Согласно указанной норме обязательным для включения в трудовой договор является в том числе условие о трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификаци-

онные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Соответственно, при разработке должностной инструкции работодатель должен был учитывать требования положений Квалификационного справочника профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. № 58/3-102 (далее – Квалификационный справочник профессий рабочих), а также Тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих, утвержденных постановлением Минтруда России от 10 ноября 1992 г. № 31 (далее – Тарифно-квалификационные характеристики по общепрофессиональным профессиям рабочих).

Согласно вышеперечисленным нормативным актам работа сторожа (вахтера), 1-й разряд, предполагает проверку целостности охраняемого объекта совместно с представителем администрации или сменяемым сторожем, доклад о выявленных неисправностях, не позволяющих принять объект под охрану, дежурство в проходной предприятия, сверку соответствующих документов с фактическим наличием груза, открывание и закрывание ворот, прием и сдачу дежурства с соответствующей записью в журнале, содержание помещения проходной в надлежащем санитарном состоянии.

В свою очередь, работа дворника предполагает уборку улиц, тротуаров, участков и площадей, прилегающих к обслуживаемому домовладению, промывку уличных урн, очистку от мусора, поливку дворов, мостовых и тротуаров, наблюдение за своевременной очисткой дворовых мусорных ящиков, поддержание чистоты в местах общего пользования.

При установлении обстоятельств выполнения работником дополнительной работы по иной должности, не обусловленной трудовым договором, суд должен был руководствоваться положениями статьи 151 ТК РФ, предусматривающей доплату за совмещение профессий (должностей).

Подробнее: определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 07.06.2023 № 88-11613/2023





## РЕШЕНИЕ НЕУРЕГУЛИРОВАННЫХ ВОПРОСОВ

1. Работник уволился, но затем снова устроился на работу к прежнему работодателю на ту же должность. Нужно ли работнику проходить вводный инструктаж и проверку знаний требований охраны труда, если в отношении работника эти мероприятия ранее осуществлялись (перерыв в работе составил 2 месяца)?

Вводный инструктаж и проверка знаний требований охраны труда должны быть проведены в отношении вновь принятого работника в общем порядке. Согласно п. 62 Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденных постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда», вновь принимаемые на работу работники проходят обучение требованиям охраны труда в сроки, установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора.

2. При направлении в однодневную командировку работнику гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, но длительность командировки 22 часа вместе с дорогой. В этом случае оплате подлежат 8 часов работы по графику работы или фактические часы нахождения в командировке, включая дорогу?

Средний заработок сохраняется за фактическое время в командировке и время в пути. Согласно п. 9 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749, 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.

3. Должен ли работодатель вести воинский учет работников, с которыми заключены срочные трудовые договоры?

Да, должен. Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», закрепляющий обязанности работодателя по организации и ведению воинского учета граждан, не устанавливает исключений в зависимости от срока действия трудового договора с работником.

4. При увольнении работодатель не выдал трудовую книжку работнику, объявив, что потерял ее. При трудоустройстве новый работодатель указал, что необходимо обратиться к прежнему работодателю с заявлением на оформление дубликата трудовой книжки, так как работник не переходил на использование электронной трудовой книжки. Прав ли новый работодатель?

Да, новый работодатель прав. Если трудовая книжка была утеряна (в том числе по вине работодателя), то в таком случае следует обратиться к работодателю по последнему месту работы с письменным заявлением о выдаче дубликата трудовой книжки. Работодатель обязан выдать работнику дубликат трудовой книжки не позднее 15 рабочих дней со дня подачи работником соответствующего заявления.







**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) 111-09-90  
urist@nalogov.net

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Sofia Ivanova', written in a cursive style.

