**Пленум ВС РФ разъяснил нюансы привлечения работодателей к административной ответственности за нарушение трудового законодательства**

[Постановление Пленума Верховного Суда России от 23 декабря 2021 г. N 45](https://internet.garant.ru/#/document/403294241/entry/0)

Пленум Верховного Суда РФ дал разъяснения по вопросам, возникающим при рассмотрении дел об административных правонарушениях, предусмотренных [ст. 5.27](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/527) и [5.27.1](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/5271) КоАП РФ. Например, разъяснено, что субъектами административной ответственности являются:

- работодатели и их должностные лица, допустившие нарушения в сфере трудовых отношений, возникающих между работником и работодателем ([ч.1](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52701), [2](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52702), [4-7 ст. 5.27](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52704), [статья 5.27.1](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/5271) КоАП РФ);

- физические лица или должностные лица, не уполномоченные работодателем на привлечение к трудовой деятельности иных лиц ([ч. 3](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52703), [5 ст. 5.27](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52705) КоАП РФ).

Прекращение трудовых отношений с должностным лицом, в том числе руководителем организации, не исключает возможности возбуждения в отношении его производства по делу об административном правонарушении и привлечения к административной ответственности, если нарушение было допущено им в период исполнения служебных обязанностей и не истек срок давности привлечения к административной ответственности, составляющий один год.

В период введения в отношении работодателя - юрлица внешнего управления или конкурсного производства, а также после принятия арбитражным судом решения о признании выступающего в качестве работодателя ИП банкротом и о введении реализации имущества гражданина субъектом административных правонарушений, предусмотренных [ст. 5.27](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/527), [5.27.1](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/5271) КоАП РФ, может являться внешний, конкурсный, финансовый управляющий в случае осуществления им прав и обязанностей работодателя.

К административной ответственности, предусмотренной [ч. 1 ст. 5.27](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52701) КоАП РФ, могут привлечь за:

- несоблюдение срока утверждения графика отпусков;

- непроведение индексации заработной платы;

- необеспечение педработнику права на сокращенную продолжительность рабочего времени;

- нарушение порядка направления работников в командировки;

- нарушение правил ведения трудовых книжек и пр.

Действия (бездействия) лица, ранее подвергнутого административному наказанию подлежат квалификации по [ч. 2](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52702), [5](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52705), [7 ст. 5.27](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52707), [ч. 5 ст. 5.27.1](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52715) КоАП РФ, в случае совершения аналогичного правонарушения, которым является невыполнение (ненадлежащее выполнение) одной и той же обязанности. При этом в случае возбуждения дела в отношении, в частности, должностного лица возможность привлечения его к ответственности не ставится в зависимость от того, совершены аналогичные правонарушения по одному месту работы или в разных организациях. Например, руководитель, привлеченный к ответственности по [ч. 1 ст. 5.27](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52701) КоАП РФ за нарушения, допущенные в одной организации, в течение определенного [статьей 4.6](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/46) КоАП РФ срока совершивший аналогичное нарушение, являясь должностным лицом другой организации, может быть привлечен к ответственности по [ч. 2 ст. 5.27](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52702) КоАП РФ.

Правонарушение, предусмотренное [ч. 3 ст. 5.27](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52703) КоАП РФ (допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, если работодатель отказывается признать отношения трудовыми), не является длящимся, поскольку оно будет окончено с момента отказа работодателя признать в качестве трудовых отношения, возникшие между ним и работником, фактически допущенным к работе не уполномоченным на это лицом.

[Частью 4 ст. 5.27](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52704) КоАП РФ закреплена ответственность за уклонение от оформления трудового договора; ненадлежащее оформление трудового договора; заключение в нарушение требований [части второй статьи 15](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/150002) ТК РФ гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Под ненадлежащим оформлением трудового договора следует понимать отсутствие в договоре сведений и условий, предусмотренных [статьей 57](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/57) ТК РФ, а также включение в трудовой договор условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнении с установленными законодательством. Разъяснено, что невключение в трудовой договор условий реализации трудовых прав и обязанностей, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, ЛНА, не образует объективную сторону состава правонарушения, предусмотренного [ч. 4 ст. 5.27](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52704) КоАП РФ.

ВС РФ пояснил, какие данные можно отнести к доказательствам по данной категории дел:

- объяснения, показания лиц, допущенных к работе, и свидетелей;

- оформленный пропуск лицу, допущенному к работе;

- журнал регистрации прихода-ухода работников;

- графики работ;

- журналы инструктажей;

- ведомости выдачи денежных средств и пр.

Административное правонарушение, предусмотренное [ч. 4 ст. 5.27](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52704) КоАП РФ, не является длящимся: оно будет окончено по истечении трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Нарушение сроков выплаты заработной платы влечет привлечение виновного лица к ответственности по [ч. 6 ст. 5.27](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52706) КоАП РФ. ВС РФ обращает внимание на то, что ответственность наступает в том числе в случаях невыплаты зарплаты и иных выплат работникам, с которыми трудовой договор не заключался либо не был надлежащим образом оформлен.

Для решения вопроса о привлечении к ответственности за нарушение сроков окончательного расчета в безналичной денежной форме с уволенным работником работодатель считается исполнившим обязанность по окончательному расчету в день передачи им в банк платежного поручения о перечислении работнику причитающихся ему сумм, дата же фактического зачисления денежных средств на счет работника значения не имеет.

Подлежащее квалификации по [ч. 6 ст. 5.27](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52706) КоАП РФ воспрепятствование осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена зарплата, имеет место в том числе в случае, когда работодатель отказывает работнику в замене кредитной организации на основании положений коллективного договора, предусматривающих выплату заработной платы исключительно через конкретную кредитную организацию.

Административное правонарушение, выражающееся в несвоевременной выплате работнику заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, не является длящимся; срок давности привлечения к административной ответственности за данное правонарушение начинает исчисляться со дня, следующего за днем, когда должна быть исполнена соответствующая обязанность.

Нарушение срока выплаты заработной платы, других выплат, допущенное в отношении нескольких работников, которым соответствующие выплаты не были произведены (произведены не в полном объеме) в одну и ту же дату, должно квалифицироваться как одно административное правонарушение.

По [ч. 2 ст. 5.27.1](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52712) КоАП РФ подлежат квалификации непроведение или нарушение установленного порядка проведения работодателем на рабочих местах СОУТ. Нарушением установленного порядка проведения СОУТ следует признавать невыполнение работодателем обязанностей, а также установленных в соответствии с [Законом](https://internet.garant.ru/#/document/70552676/entry/0) о СОУТ обязательных требований к последовательно реализуемым в рамках проведения СОУТ процедурам. При этом невыполнение иных обязанностей в связи с проведением СОУТ (например, нереализация мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения СОУТ) подлежит квалификации по [ч. 1 ст. 5.27.1](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52711) КоАП РФ.

Фактическое допущение каждого работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения необходимого обучения, проверки знаний или обязательных осмотров подлежит квалификации в качестве отдельного административного правонарушения с назначением административного наказания, предусмотренного [частью 3 ст. 5.27.1](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52713) КоАП РФ.

**Как удерживать денежные средства из заработной платы по основному месту работы и по совместительству для уплаты членских взносов в первичную профсоюзную организацию?**

**Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:**Работодатель при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением.
Удержание членских профсоюзных взносов осуществляется на основании заявления работника из всех сумм, причитающихся работнику, в том числе из заработной платы по основному месту работы и по совместительству.

**Обоснование вывода:**Деятельность профсоюзов регулируется [Федеральным законом](http://base.garant.ru/10105872/) от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее - Закон N 10-ФЗ)\*(1).
Подчеркнем, что в своей деятельности профсоюзы независимы ([ст. 5](http://base.garant.ru/10105872/5633a92d35b966c2ba2f1e859e7bdd69/#block_5) Закона N 10-ФЗ), самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, свою структуру, организуют свою деятельность и т.п. ([п. 1 ст. 7](http://base.garant.ru/10105872/e88847e78ccd9fdb54482c7fa15982bf/#block_4000) Закона N 10-ФЗ). В уставе профсоюза должен быть предусмотрен порядок уплаты вступительных и членских взносов ([п. 2 ст. 7](http://base.garant.ru/10105872/e88847e78ccd9fdb54482c7fa15982bf/#block_72) Закона N 10-ФЗ).
Таким образом, уплата вступительных и членских взносов осуществляется на основании порядка, разработанного профсоюзом самостоятельно. Этот порядок, по нашему мнению, может содержать размер взносов, способы и правила их уплаты (наличный, безналичный) и т.д.
Отметим, что в соответствии с частью пятой [ст. 377](http://base.garant.ru/12125268/98ae4b567595877b4bb5d5198f3c5823/#block_377) ТК РФ и [п. 3 ст. 28](http://base.garant.ru/10105872/53070549816cbd8f006da724de818c2e/#block_283) Закона N 10-ФЗ при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.
Согласно части первой [ст. 129](http://base.garant.ru/12125268/ca72b8f2870281a6ada95db3af60ccf4/#block_129) ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (часть первая [ст. 135](http://base.garant.ru/12125268/531f31fc05e8518095d555dedbf7915c/#block_135) ТК РФ). В силу части второй [ст. 135](http://base.garant.ru/12125268/531f31fc05e8518095d555dedbf7915c/#block_135) ТК РФ системы оплаты труда, включая системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
По смыслу ст. 15, части первой ст. 16, части второй ст. 57, части первой [ст. 129](http://base.garant.ru/12125268/ca72b8f2870281a6ada95db3af60ccf4/#block_129) ТК РФ заработная плата является платой за выполнение работником трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) на основании заключенного с работодателем трудового договора.
Внутреннее совместительство представляет собой выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя на основании трудового договора (ст. 60.1, часть первая [ст. 282](http://base.garant.ru/12125268/34cf1a95f263311c1d1e79d6d700631d/#block_282) ТК РФ). Следовательно, трудовые отношения при работе по внутреннему совместительству и трудовые отношения по основному месту работы регулируются различными трудовыми договорами; за выполнение обязанностей по каждому из таких трудовых договоров работник получает отдельную заработную плату.
Отметим, что порядок расчета, перечисления профсоюзных взносов, а также перечень видов заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, с которых уплачиваются членские профсоюзные взносы, ни [Трудовым Кодексом](http://base.garant.ru/12125268/), ни [Законом](http://base.garant.ru/10105872/) N 10-ФЗ не регламентирован.
Вместе с тем, как следует из пункта 3 Инструкции о порядке приема и учета вступительных и ежемесячных членских взносов в профсоюз, утвержденной постановлением Президиума ВЦСПС от 04.08.1960, протокол N 18, п. 9 (действующей до настоящего времени), в сумму заработной платы, премий и другого вознаграждения, с которых уплачиваются членские профсоюзные взносы, включаются в том числе основная заработная плата и все виды дополнительных заработков, как, например, работа по совместительству, литературный гонорар, гонорар за произведения живописи и скульптуры, педагогическая работа, плата за выступления с лекциями, выступления в концертах, по радио, телевидению и всякого рода надбавки к зарплате (за выслугу лет, за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к этим районам, районные коэффициенты, за звание, ученую степень, за классность, за знание иностранных языков, персональные надбавки и т.д.).
На основании пункта 5 указанной Инструкции члены профсоюза, получающие заработную плату за работу по совместительству, уплачивают членские взносы по месту основной работы с общей суммы заработка, включая заработок по совместительству (смотрите апелляционное определение Мурманского областного суда от 09.06.2021 по делу N 33-1499/2021).
Как разъясняет заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости И. Шкловец, размер и порядок уплаты членских взносов, как правило, устанавливаются решениями руководящих органов профсоюзных объединений. Так, согласно п. 1.2 Типового положения о порядке уплаты и распределения ежемесячных членских профсоюзных взносов, утвержденного постановлением Генерального Совета ФНПР от 29.05.1997 N 3-1 "О финансовой политике профсоюзов", членские профсоюзные взносы уплачиваются со всех начисленных работодателем сумм по оплате труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующих доплат и надбавок, компенсационных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда, а также премий и единовременных поощрительных выплат, включаемых в фонд заработной платы (смотрите ответ на Вопрос: Удерживаются ли членские профсоюзные взносы с выплат по больничному листу? ("Казенные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение", N 5, май 2012 г.)).
Примером определения порядка уплаты взносов может служить постановление Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 27.10.2010 N 2-14 "Об утверждении Положения о порядке уплаты, распределения, учета членских профсоюзных взносов в Профсоюзе работников народного образования и науки РФ". Так, например, в п. 1.7 Приложения N 1 к Положению о порядке уплаты, распределения, учета членских профсоюзных взносов, утвержденного указанным постановлением, к видам заработной платы, с которых уплачиваются членские профсоюзные взносы, относится оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству.
Таким образом, мы полагаем, что работодатель при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением.
Удержание членских профсоюзных взносов осуществляется на основании заявления работника из всех сумм, причитающихся работнику, в том числе из заработной платы по основному месту работы и по совместительству.

*Ответ подготовил:
Эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ
Евсюкова Валентина*

-------------------------------------------------------------------------
\*(1) Согласно [п. 1 ст. 2](http://base.garant.ru/10105872/741609f9002bd54a24e5c49cb5af953b/#block_201) Закона N 10-ФЗ профсоюз - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

**Срочность трудового договора нельзя оправдать лишь объемом услуг, оказываемых работодателем заказчикам**

[Определение Верховного Суда РФ от 8 ноября 2021 г. N 67-КГ21-13-К8](https://internet.garant.ru/#/document/403198896/entry/0)

С гражданином был заключен срочный трудовой договор на период проведения работ, связанных с заведомо временным расширением объема оказываемых услуг на основании [абзаца шестого части первой ст. 59](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/59104) ТК РФ. Затем неоднократно заключались новые трудовые договоры. В связи с истечением срока последнего трудового договора работник был уволен.

Оказавшись без средств к существованию, уволенный работник обратился в суд с требованием признать временный трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Суды трех инстанций не поддержали позицию истца. По мнению суда первой инстанции, работник принимался на работу не для обеспечения хозяйственной деятельности организации, а для оказания услуг заказчику в рамках заключенного договора. Несмотря на факт многократности заключения срочных трудовых договоров, оснований для признания трудового договора заключенным на неопределенный срок не имелось, так как оказываемые организацией услуги не являются основным видом деятельности организации. Судебные инстанции также исходили из того, что работник соглашался на такие условия.

ВС РФ отправил дело на пересмотр.

Одним из случаев заключения трудового договора на определённый срок в связи с характером предстоящей работы и условий её выполнения является заключение трудового договора для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объёма оказываемых услуг ([абзац шестой части первой ст. 59](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/59104) ТК РФ). Заключение срочного трудового договора по названному основанию будет правомерным только тогда, когда работы, связанные с расширением объёма оказываемых услуг, объективно носят временный характер, исключающий возможность продолжения трудовых отношений между сторонами данного договора после проведения названных работ.

Вместе с тем, если работодателем по такому срочному трудовому договору является организация, уставная деятельность которой предполагает оказание каких-либо услуг третьим лицам в рамках заключаемых организацией-работодателем с третьими лицами (заказчиками) гражданско-правовых договоров с определённым сроком действия, то ограниченный срок действия таких гражданско-правовых договоров сам по себе не предопределяет срочного характера работы, выполняемой работниками в порядке обеспечения исполнения обязательств работодателя по гражданско-правовым договорам, и не может служить достаточным правовым основанием для заключения с работниками срочных трудовых договоров и их последующего увольнения в связи с истечением срока указанных трудовых договоров.

Верховный Суд РФ ссылался, в частности, на [постановление](https://internet.garant.ru/#/document/74042852/entry/0) Конституционного Суда РФ от 19 мая 2020 г. N 25-П по делу о проверке конституционности [абзаца восьмого части первой ст. 59](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/59106) ТК РФ, распространив озвученные Конституционным Судом выводы на случаи заключения трудовых договоров по основанию, предусмотренному [абзацем шестым части первой ст. 59](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/59104) ТК РФ.

**С 1 февраля граждане-должники получат право на сохранение средств на счете в размере прожиточного минимума при списании по исполнительным документам**

[Федеральный закон от 29 июня 2021 г. N 234-ФЗ](https://internet.garant.ru/#/document/401405944/entry/0)

Согласно вступающим в силу поправкам, предусмотренный [ч. 1 ст. 446](https://internet.garant.ru/#/document/12128809/entry/4461) ГПК РФ перечень имущества должника-гражданина, на которое не может быть обращено взыскание, [дополняется](https://internet.garant.ru/#/document/401405944/entry/1) указанием на заработную плату и иные доходы в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации. В том случае, если величина прожиточного минимума, установленная в субъекте РФ по месту жительства должника для соответствующей социально-демографической группы населения, превышает общероссийский прожиточный минимум трудоспособного населения, объем исполнительского иммунитета определяется большей из этих величин.

Механизм реализации этого положения будет регламентироваться [Законом](https://internet.garant.ru/#/document/12156199/entry/0) об исполнительном производстве и предполагает следующее:

- судебный пристав в постановлении о возбуждении исполнительного производства разъясняет должнику его право на обращение с заявлением о сохранении доходов ежемесячно в размере прожиточного минимума;

- должник при подаче такого заявления указывает реквизиты банковского счета, на котором необходимо сохранять доходы;

- банк, при наличии в постановлении судебного пристава требования о сохранении доходов, не обращает взыскание на соответствующую денежную сумму, числящуюся на указанном в постановлении счете, и не производит из нее удержание. На эту сумму не может быть также наложен арест.

При наличии лиц, находящихся на иждивении у должника, последний [вправе](https://internet.garant.ru/#/document/401405944/entry/69052) обратиться в суд с заявлением о сохранении ему заработной платы и иных доходов ежемесячно в размере, превышающем прожиточный минимум.

Рассматриваемое ограничение размера удержания из доходов должника [не применяется](https://internet.garant.ru/#/document/401405944/entry/99031) по исполнительным документам о взыскании алиментов, о возмещении вреда, причиненного здоровью, о возмещении вреда в связи со смертью кормильца, а также о возмещении ущерба, причиненного преступлением.

В связи с вступлением указанных изменений в силу Минюст России [скорректировал](https://internet.garant.ru/#/document/403203392/entry/0) утвержденный им [Порядок](https://internet.garant.ru/#/document/73421567/entry/1000) расчета суммы денежных средств на счете, на которую может быть обращено взыскание или наложен арест.

Напомним, что с 1 июля 2022 г. должники [смогут](https://internet.garant.ru/#/document/403331745/entry/21) обратиться с заявлением о сохранении дохода в размере прожиточного минимума непосредственно в обслуживающий банк в случае предъявления туда исполнительного документа самим взыскателем.

К сведению: на 2022 год величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации для трудоспособного населения [установлена](https://internet.garant.ru/#/document/403171045/entry/804) в размере 13 793 руб. Региональные значения прожиточного минимума по основным социально-демографическим группам населения [определяются](https://internet.garant.ru/#/document/172780/entry/4034) субъектами РФ.

**Обязан ли работодатель возмещать расходы работника, прошедшего обязательный предварительный медицинский осмотр для трудоустройства за свой счет, если работник уволился по собственному желанию через короткое время после заключения с ним трудового договора?**

**Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:**Работодатель вправе не компенсировать расходы на проведение обязательного предварительного медицинского осмотра только в том случае, если потенциальным работником, направленным на прохождение осмотра в конкретное медицинское учреждение, осмотр пройден в другом месте. При этом необходимо учитывать тот факт, что, если работодатель не организовал за свой счет прохождение кандидатом предварительного медицинского работника в учреждении, с которым у работодателя заключен договор, и принял данные медосмотра, пройденного работником самостоятельно, есть риск признания судом возмещения стоимости медосмотра работнику правомерным.
Если соискателем осмотр пройден в определенном работодателем медицинском учреждении, то работодатель обязан компенсировать ему расходы на прохождение осмотра и в случае его отказа от заключения трудового договора либо увольнения по собственному желанию через короткое время после заключения трудового договора.

**Обоснование вывода:**Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных [ТК](http://base.garant.ru/12125268/) РФ и иными федеральными законами ([ст. 69](http://base.garant.ru/12125268/e3b4936b9aad06dabb2a6618c97197da/#block_69) ТК РФ).
Как следует из [ст. 213](http://base.garant.ru/12125268/3d6764d4792cb1a58081f87d8a3ef094/#block_213) ТК РФ, обязательные медицинские осмотры, как предварительные, так и периодические, осуществляются за счет средств работодателя. При этом обязанность работодателя возместить соискателю расходы на оплату предварительного медицинского осмотра не зависят от последующего заключения с ним трудового договора (смотрите ответ 1 Роструда с информационного портала "Онлайнинспекция.РФ", а также определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 03.03.02020 N 8Г-2520/2020[88-4789/2020, [определение](http://base.garant.ru/118343067/) Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 14.11.2013 N 33-2402/2013, Обзор судебной практики Верховного Суда Республики Татарстан за первый квартал 2010 г.).
Законодатель не уточняет, в каком именно порядке работодатель должен осуществить оплату медицинских осмотров работников. Не всегда этот вопрос урегулирован и в подзаконных нормативных актах, устанавливающих порядки проведения медицинских осмотров. Тем не менее, по смыслу, например, Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой [статьи 213](http://base.garant.ru/12125268/3d6764d4792cb1a58081f87d8a3ef094/#block_213) ТК РФ...,утвержденного Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н, предполагается заключение между работодателем и медицинской организацией договора, предметом которого является проведение медицинских осмотров работников. Соответственно, оплата услуг по проведению таких осмотров осуществляется непосредственно самим работодателем в рамках указанного договора. Такой распространенный на практике способ организации предварительных медосмотров, при котором соискатели проходят их самостоятельно и за свой счет, а лишь затем работодатели компенсируют им понесенные расходы, рассматривается органами исполнительной и судебной власти как не соответствующий закону (смотрите [письма](http://base.garant.ru/72181366/) Минфина России от 24.01.2019 N 03-15-06/3786, от 26.12.2018 N [03-15-06/94821](http://base.garant.ru/72205044/), от 08.02.2018 N [03-15-06/7527](http://base.garant.ru/71895382/), определение Свердловского облсуда от 27.07.2018 N 33-12610/2018, постановление Октябрьского райсуда г. Самары Самарской области от 13.05.2015 N 12-232/2015).
Тем не менее, если медицинский осмотр все же был пройден соискателем за свой счет, он вправе требовать от работодателя возмещения понесенных расходов (смотрите определение Смоленского областного суда от 22.11.2011 N 33-3776, определение Мурманского областного суда от 05.06.2013 N 33-1940-2013). Однако, если работодатель направил соискателя для прохождения медицинского осмотра в конкретную медицинскую организацию, с которой у него заключен договор, а соискатель самовольно прошел осмотр за свой счет в другом месте, оплачивать такой осмотр и принимать его результаты работодатель не обязан (смотрите ответ 2 Роструда с информационного портала "Онлайнинспекция.РФ").
Однако при этом необходимо учитывать тот факт, что если работодатель не организовал за свой счет прохождение кандидатом предварительного медицинского работника в учреждении, с которым у работодателя заключен договор, и принял данные медосмотра, пройденного работником самостоятельно, есть риск признания судом возмещения стоимости медосмотра работнику правомерным (смотрите [Определение](http://base.garant.ru/141702944/) СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 21 апреля 2016 г. по делу N 33-7464/2016, [Определение](http://base.garant.ru/141851448/) СК по гражданским делам Приморского краевого суда от 24 мая 2016 г. по делу N 33-4899/2016, [Определение](http://base.garant.ru/133147680/) Московского городского суда от 27 февраля 2015 г. N 4г-1652/15).
Данный вывод подтверждается также судебной практикой, которая не относит нежелание работника проходить медицинский осмотр в той медицинской организации, которая была выбрана работодателем, к уважительным причинам, освобождающим работника от обязанности пройти такой медицинский осмотр по направлению работодателя. Суды отмечают, что действующими нормативными правовыми актами обязанность по организации прохождения периодического медицинского осмотра, в том числе и выбора медицинского учреждения, возложена исключительно на работодателя и не зависит от воли работника (смотрите, например, решение Железнодорожного районного суда г. Рязани Рязанской области от 22.01.2016 по делу N 2-64/2016, ответ 3, ответ 4 Роструда с информационного портала "Онлайнинспекция.РФ").

*Ответ подготовил:
Эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ
Ипполитова Ирина*

**Есть производственный цех (начальник цеха, сменные мастера, сменные рабочие). В цех поступает сырье, из которого потом производится готовая продукция. Кроме этого, в цехе есть расходные материалы (поддоны, пленка и т.п.) и инвентарь.
Можно ли заключить договор о коллективной материальной ответственности с начальником цеха и сменными мастерами в отношении сырья, расходных материалов и инвентаря?**

**Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:**Заключение с работниками договора о материальной ответственности (как индивидуальной, так и коллективной) в отношении имущества, используемого ими для выполнения трудовой функции, либо того, к которому они не имеют доступа, неправомерно.

**Обоснование вывода:**
В соответствии со ст. 21 ТК РФ любой работник обязан бережно относиться к имуществу работодателя. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ). При этом ст. 233 ТК РФ предусматривает, что материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (ст. 238 ТК РФ). Материальная ответственность работника может быть полной и ограниченной. По общему правилу за причиненный работодателю ущерб работник несет ограниченную материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ).
Таким образом, любой работник несет материальную ответственность за вверенное ему для выполнения трудовых обязанностей имущество. Какого-либо специального оформления данного факта не требуется. Работодатель может издать приказ с указанием конкретного имущества, предоставленного работнику для выполнения его трудовой функции, сохранность которого работник обязан обеспечить и за которое будет нести материальную ответственность. При этом такой приказ не расширяет пределы материальной ответственности работника и, соответственно, сам по себе не предполагает возложения на работника полной материальной ответственности - ни индивидуальной, ни коллективной. При этом работодателю в случае причинения ущерба этому имуществу в любом случае необходимо будет доказать вину работника в причинении вреда, что будет крайне затруднительно в ситуации, когда к вверенному работнику имуществу будут иметь доступ третьи лица (как вместе с работником, так и без него).
Случаи полной материальной ответственности перечислены в ст. 243 ТК РФ. Сам по себе факт предоставления работнику имущества, необходимого ему для выполнения трудовой функции, не является основанием для возложения на работника полной материальной ответственности за такое имущество. Данный факт также не является основанием для заключения с работником договора о полной материальной ответственности, поскольку заключение такого договора возможно только в случаях, если работник занимает должности или выполняет работы, поименованные в Перечнях, утвержденных постановлением Минтруда России от 31.12.2002 N 8 (подробнее смотрите в материале Энциклопедии решений). Также предоставление работнику имущества, необходимого ему для выполнения трудовой функции, не может быть основанием для возложения на работника полной материальной ответственности на основании п. 2 части первой ст. 243 ТК РФ (подробнее смотрите в материале Энциклопедии решений).
Полная коллективная (бригадная) материальная ответственность возможна только в случае заключения с работником в составе бригады (коллектива работников) соответствующего договора о ней, что возможно, как было сказано выше, только в предусмотренных постановлением N 8 случаях. За имущество, переданное работнику для повседневного использования в ходе исполнения его трудовой функции, сотрудник не может нести ответственность по такому договору.

*Ответ подготовил:
Эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ
Мазухина Анна*

*Ответ прошел контроль качества*

**Сотрудник вылетел из города, в который был направлен в командировку, в город, где расположено основное место работы, фактически он летел 4 часа, что подтверждается авиабилетом, но разница во времени составляет 5 часов, т.е. он прилетел в 9 часов утра.
Как рассчитать оплату в двойном размере работнику за время нахождения в пути при возвращении из командировки в выходной день при разных часовых поясах?**

**Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:**Нахождение постоянного места работы и места командирования в разных часовых зонах\*(1) не влияет на фактическое время нахождения работника в пути. Поэтому и оплачивать в двойном размере необходимо фактическое время нахождения работника в пути, пришедшееся на выходной день.
В приведенной ситуации работодателю следует произвести оплату из расчета фактического времени в пути (4 часа).

**Обоснование вывода:**
При решении вопроса об оплате выходных и нерабочих праздничных дней, приходящихся на время командировки, следует руководствоваться нормами [Трудового кодекса](http://base.garant.ru/12125268/) РФ и Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного [постановлением](http://base.garant.ru/12162866/) Правительства РФ от 13.10.2008 N 749 (далее - Положение).
Как установлено п. 5 Положения, в случае привлечения командированного работника к работе в выходные или нерабочие праздничные дни оплата его труда производится в соответствии с трудовым законодательством. Это означает, что выходные и праздничные дни в командировке, в течение которых работник не отдыхал, а привлекался к выполнению служебного поручения, также должны оплачиваться, но не в размере среднего заработка, а по правилам, установленным [ст. 153](http://base.garant.ru/12125268/75f098e5997a1f43e69b4da6f96124a5/#block_153) ТК РФ. При этом по правилам [ст. 153](http://base.garant.ru/12125268/75f098e5997a1f43e69b4da6f96124a5/#block_153) ТК РФ оплачиваются не только выпадающие на выходные или праздники дни командировки, когда работник выполнял служебное поручение в месте командирования, но и день отъезда, день приезда, дни нахождения в пути, которые в силу п. 4 Положения включаются в период командировки\*(2).
Согласно [ст. 153](http://base.garant.ru/12125268/75f098e5997a1f43e69b4da6f96124a5/#block_153) ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха взамен выходного дня, в который работник привлекался к работе. В случае если с согласия работника ему был предоставлен другой день отдыха взамен выходного дня, то работа в выходной день подлежит оплате в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (часть третья [ст. 153](http://base.garant.ru/12125268/75f098e5997a1f43e69b4da6f96124a5/#block_153) ТК РФ). Соответственно, если работник не выразил желания взять другой день отдыха, работодатель обязан оплатить работу в выходной (праздник) не менее чем в двойном размере.
Пункт 5 Положения и [статья 153](http://base.garant.ru/12125268/75f098e5997a1f43e69b4da6f96124a5/#block_153) ТК РФ не содержат указания на то, сколько часов, приходящихся на исполнение служебного поручения в выходной или в праздник, следует оплатить в двойном размере - только фактически затраченные часы или весь день независимо от количества часов, которые работник затратил на исполнение служебного поручения. К сожалению, официальных разъяснений по данному вопросу пока нет.
В правоприменительной практике встречается позиция, согласно которой время пути, приходящееся на выходные дни, нужно оплачивать по двойной дневной ставке от оклада за каждый выходной без учета проведенных часов в дороге (смотрите, например, определение Саратовского областного суда от 14.07.2011 N 33-3776/11, определение Иркутского областного суда от 16.07.2015 N 33-5998/2015).
Однако мы не согласны с таким подходом. Так, согласно [ст. 132](http://base.garant.ru/12125268/2d2b900633386ae1946956e94fe589c8/#block_132) ТК РФ заработная плата каждого работника зависит, в частности, от количества затраченного труда. За выходные и праздники, в которые работник отправляется в командировку и прибывает из нее, выплачивается не средний заработок, а заработная плата в двойном размере. Когда речь идет о выплате заработной платы за исполнение работником трудовых обязанностей, очевидно, что оплачивать необходимо только фактически отработанные сотрудником часы. Поэтому, по нашему мнению, в двойном размере надо оплачивать каждый час нахождения в пути\*(3).
Вопрос учета разницы во времени при направлении работника в командировку не урегулирован трудовым законодательством. Однако очевидно, что нахождение постоянного места работы и места командирования в разных часовых зонах не влияет на фактическое время нахождения работника в пути. Поэтому и оплачиваться по правилам [ст. 153](http://base.garant.ru/12125268/75f098e5997a1f43e69b4da6f96124a5/#block_153) ТК РФ в приведенной ситуации должно фактическое время нахождения работника в пути, пришедшееся на выходной день. Аналогичное мнение высказывается и специалистами Роструда (смотрите, например, вопрос-ответ 1, вопрос-ответ 2 с информационного портала Роструда "Онлайнинспекция.РФ")\*(4).
Таким образом, на наш взгляд, в рассматриваемом случае работодателю следует произвести оплату из расчета фактического времени в пути (4 часа).
Подчеркнем, что изложенная позиция является нашим экспертным мнением, которое может отличаться от мнения других специалистов или позиции суда при рассмотрении трудового спора.
Нами найдено только одно судебное решение, в котором содержится вывод, что в повышенном размере подлежит оплате только то количество часов, которое работник фактически находился при следовании из командировки - решение Долинского городского суда Сахалинской области от 05.02.2020 N 2-81/2020). Иных судебных актов по рассматриваемому вопросу (как подтверждающих нашу позицию, так и опровергающих ее), к сожалению, найти не удалось.

*Ответ подготовил:
Эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ
Воронова Елена*

*Ответ прошел контроль качества*

-------------------------------------------------------------------------
\*(1) В соответствии с [п. 11 ст. 2](http://base.garant.ru/12186461/741609f9002bd54a24e5c49cb5af953b/#block_211) Федерального закона от 03.06.2011 N 107-ФЗ "Об исчислении времени" часовая зона - это часть территории Российской Федерации, на которой действует единое время, установленное этим законом.
\*(2) Подробнее смотрите материал [Энциклопедия решений](http://base.garant.ru/58072076/). Оплата выходных и праздников, приходящихся на период командировки.
\*(3) Примеры такого подхода также встречаются в судебной практике (смотрите, например, определение Верховного Суда Удмуртской Республики от 18.11.2020 N 33-4304/2020, [определение](http://base.garant.ru/309201316/) Московского городского суда от 18.06.2019 N 33-26456/2019).
\*(4) В соответствии с частью четвертой [ст. 91](http://base.garant.ru/12125268/547649ff63bad80904f288cab03c5176/#block_91) ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. В табеле учета использования рабочего времени и расчета заработной платы помимо указания на саму командировку следует отразить время, фактически затраченное сотрудником на проезд в выходной для него день.

**Входит ли компенсационная выплата за вредные условия труда, установленная в соответствии со ст. 147 ТК РФ, в состав заработной платы при ее сравнении с МРОТ?**

**Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:**Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда не должна включаться в заработную плату при ее сравнении с минимальным размером оплаты труда.

**Обоснование вывода:**В соответствии с частью первой [ст. 129](http://base.garant.ru/12125268/ca72b8f2870281a6ada95db3af60ccf4/#block_129) ТК РФ в состав заработной платы, помимо вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включаются также и компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
Буквальное толкование положений части третьей [ст. 133](http://base.garant.ru/12125268/acc462f0c2d2aed6a5d717eb96fedf9b/#block_133) ТК РФ и части первой [ст. 129](http://base.garant.ru/12125268/ca72b8f2870281a6ada95db3af60ccf4/#block_129) ТК РФ позволяет заключить, что не менее минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ) должна быть сумма всех элементов заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. При этом в отношении компенсационных выплат следует учитывать следующее.
В постановлении от 11.04.2019 N 17-П (далее - Постановление N 17-П) Конституционный Суд РФ указал на то, что взаимосвязанные положения ст. 129, частей первой и третьей ст. 133 и частей первой-четвертой и одиннадцатой [ст. 133.1](http://base.garant.ru/12125268/e483604d74864e0eaa62ca385c3f25b5/#block_13301) ТК РФ по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей МРОТ, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Сделанный Конституционным Судом РФ вывод, на наш взгляд, можно по аналогии распространить и на все прочие виды доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.
Высказывая позицию о том, что в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, при ее сравнении с МРОТ не включаются доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, Конституционный Суд отметил, что эти выплаты "в отличие от компенсационных выплат иного характера (за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями), не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды или неблагоприятных климатических условий и т.п.".
По нашему мнению, такое противопоставление доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за работу в местностях с особыми климатическими условиями другим перечисленным компенсационным выплатам отнюдь не означает, что первые две должны включаться в состав заработной платы для сравнения ее с МРОТ. Полагаем, в Постановлении N 17-П суд высшей инстанции лишь акцентирует на том, что компенсирующие выплаты могут носить различный характер: выплаты, компенсирующие влияние на работника неблагоприятных факторов, и выплаты за осуществление работы в условиях, отклоняющихся от нормальных. В указанном постановлении затрагивается только вопрос о правомерности включения в состав заработной платы до ее сравнения с МРОТ выплат за осуществление работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.
Вместе с тем доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, как и доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями, является оплатой за работу в особых условиях ([ст. 146](http://base.garant.ru/12125268/0c5956aa76cdf561e1333b201c6d337d/#block_146), [147](http://base.garant.ru/12125268/841c239a7d721ff98311abe881e21169/#block_147) ТК РФ). В более раннем своем постановлении от 07.12.2017 N 38-П (далее - Постановление N 38-П) Конституционный Суд пришел к выводу о том, что в состав заработной платы для целей ее сравнения с МРОТ доплаты за работу в особых климатических условиях (для работников Крайнего Севера это процентная надбавка и районный коэффициент) не включаются. В этом постановлении Конституционный Суд указал на следующее: "...Во исполнение требований статей 7 (часть 2) и 37 (часть 3) [Конституции РФ](http://base.garant.ru/10103000/) федеральным законом устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда. При этом, как следует из указанных положений [Конституции Российской Федерации](http://base.garant.ru/10103000/), вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда гарантируется каждому, а следовательно, определение его величины должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учета особых условий ее осуществления. Это согласуется с социально-экономической природой минимального размера оплаты труда, которая предполагает обеспечение нормального воспроизводства рабочей силы при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени".
Полагаем, что на основании выводов Конституционного суда, сделанных им в Постановлении N 17-П и в Постановлении N 38-П, надбавка за работу во вредных условиях труда также не должна включаться в состав минимального размера оплаты труда, ее следует начислять сверх него, как и доплату за работу в местностях с особыми климатическими условиями. В противном случае "...нарушались бы и конституционные принципы равенства и справедливости, из которых вытекает обязанность государства установить такое правовое регулирование в сфере оплаты труда, которое обеспечивает основанную на объективных критериях... заработную плату всем работающим и не допускает применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении...".
К такому же выводу приходят специалисты Роструда (смотрите ответ 1, ответ 2, ответ 3, ответ 4, ответ 5 с информационного портала "Онлайнинспекция.РФ"). Большинство найденных нами примеров из судебной практики также подтверждают правомерность указанного вывода (смотрите, например, определения Новосибирского областного суда от 20.05.2021 N 33-4409/2021, Свердловского областного суда от 14.05.2021 N 33-6833/2021, Верховного Суда Республики Карелия от 13.05.2021 N 33-1169/2021, Забайкальского краевого суда от 06.05.2020 N 33а-1582/2020; Архангельского областного суда от 26.02.2020 N 33-1608/2020, Кемеровского областного суда от 05.02.2020 N 33а-125/2020, Архангельского областного суда от 15.04.2020 N 33-2563/2020, Свердловского областного суда от 06.11.2019 N 33-18081/2019; Красноярского краевого суда от 02.12.2019 N 33-16654/2019).
Однако нельзя не отметить, что мнение о начислении надбавки за работу во вредных условиях труда после доведения заработной платы до МРОТ разделяют не все специалисты. Так, из некоторых разъяснений, размещенных на портале Роструда "Онлайнинспекция.РФ", можно сделать противоположный вывод (смотрите, например, ответ 6). Позиции, согласно которой доплата за вредные условия труда подлежит включению в состав заработной платы при ее доведении до МРОТ, придерживаются и некоторые судьи (смотрите, например, определения Камчатского краевого суда от 14.10.2021 N 33-1754/2021, Приморского краевого суда от 15.06.2021 N 33-3279/2021, Верховного Суда Республики Коми от 20.01.2020 N 33-337/2020, Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 10.02.2020 N 8Г-5001/2019 [88-1500/2020-(88-4222/2019), Красноярского краевого суда от 18.09.2019 N 33-13066/2019).
Обращаем внимание на то, что мы высказали свое экспертное мнение по заданному вопросу. Учитывая противоречивые выводы судов, мы рекомендуем обратиться за официальным разъяснением по данному вопросу в соответствующий орган исполнительной власти, а именно - Минтруд России по почте (127994, ГСП-4, г. Москва, ул. Ильинка, 21) либо заполнить форму обращения на официальном сайте (https://rosmintrud.ru/reception/form).

*Ответ подготовил:
Эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ
Панова Наталья*

 **Вправе ли работодатель применять к работникам меры материального стимулирования, включающие как уменьшение, так и увеличение размера стимулирующих выплат, в связи с уклонением работников от вакцинации от COVID-19?**

**Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:**Размер стимулирующей выплаты, предусмотренной системой оплаты труда, определяется в зависимости от результатов труда работника по итогам соответствующего периода. Работодатель не вправе уменьшить размер стимулирующей выплаты при уклонении работников от вакцинации от COVID-19. Трудовое законодательство предусматривает лишь возможность включить условие о дополнительных выплатах работникам, поставившим прививку против COVID-19, в коллективный договор или локальный нормативный акт.

**Обоснование вывода:**Прежде всего отметим, что в настоящее время трудовое законодательство не предусматривает предоставление дополнительных выплат тем работникам, которые вакцинировались против COVID-19.
Вместе с тем Минтруд России в своем письме от 07.06.2021 N 14-4/10/П-4243, ссылаясь на положения [статей 8](http://base.garant.ru/12125268/31de5683116b8d79b08fa2d768e33df6/#block_8), [22](http://base.garant.ru/12125268/94f5bf092e8d98af576ee351987de4f0/#block_22), [41](http://base.garant.ru/12125268/6f6a564ac5dc1fa713a326239c5c2f5d/#block_41) ТК РФ, указывает на возможность работодателя устанавливать повышенные или дополнительные гарантии и компенсации, в том числе по предоставлению дополнительных выплат работникам, принимающим участие в мероприятиях по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции, в коллективном договоре, локальном нормативном акте с учетом финансово-экономического положения работодателя.
Соответственно, работодатель вправе предусмотреть в коллективном договоре или локальном нормативном акте предоставление дополнительных выплат работникам, поставившим прививку против COVID-19 (смотрите также ответ 1, ответ 2, ответ 3 специалистов Роструда с информационного портала "Онлайнинспекция.РФ").
Что же касается возможности работодателя уменьшить размер стимулирующих выплат в связи с уклонением работников от вакцинации от COVID-19, то следует отметить следующее.
Вопросы премирования работников регулируются [статьями 57](http://base.garant.ru/12125268/089b4a5b96814c6974a9dc40194feaf2/#block_57), [129](http://base.garant.ru/12125268/ca72b8f2870281a6ada95db3af60ccf4/#block_129), [135](http://base.garant.ru/12125268/531f31fc05e8518095d555dedbf7915c/#block_135) ТК РФ.
Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор ([ст. 57](http://base.garant.ru/12125268/089b4a5b96814c6974a9dc40194feaf2/#block_57) ТК РФ). Таким образом, трудовой договор с работником должен содержать условия оплаты труда.
В соответствии с частью первой [ст. 129](http://base.garant.ru/12125268/ca72b8f2870281a6ada95db3af60ccf4/#block_129) ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
Соответственно, премия, как стимулирующая выплата является составной частью заработной платы и должна быть поименована в трудовом договоре работника.
Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. В свою очередь, системы оплаты труда, включая системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (части первая и вторая [ст. 135](http://base.garant.ru/12125268/531f31fc05e8518095d555dedbf7915c/#block_135) ТК РФ).
В силу [ст. 144](http://base.garant.ru/12125268/0e8e691f0e429771e69d99941780b1c7/#block_144) ТК РФ системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.
[Постановлением](http://base.garant.ru/193695/) Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 утверждено Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений (далее - Положение N 583).
Согласно п. 1 Положения N 583 системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, а также данным Положением.
Пунктом 2 Положения N 583 установлено, что системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений устанавливаются, в частности, с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.
Такой перечень утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 818 (далее - Приказ N 818) (смотрите Приложение N 1). Согласно п. 2 Приложения N 2 к Приказу N 818 к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Такие выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти.
Иными словами, выплата стимулирующей премии должна быть обусловлена трудовой деятельностью работника. Установление такого критерия для начисления стимулирующей выплаты, как наличие или отсутствие прививки против COVID-19, по нашему мнению, не будет соответствовать правовой природе стимулирующей выплаты.
Кроме того, в трудовом законодательстве порядок оформления лишения или снижения премии не установлен. Поскольку сама система премирования регулируется на уровне локальных нормативных актов, лишение или снижение премии тоже должно опираться на положения соответствующих локальных актов. Так, если работодатель в рамках локального нормативного регулирования и договорных отношений с работником взял на себя обязательства по выплате премий при определенных условиях, то выполнение данных условий создает у работодателя обязанность по выплате такой премии. Лишить выплаты премии или выплатить их в неполном размере работодатель вправе только в том случае, если работник не выполнит критерии их начисления (смотрите, например, ответ 4, ответ 5, ответ 6, ответ 7 специалистов Роструда с портала "Онлайнинспекция.РФ", определение Восьмого КСОЮ от 03.03.2020 N 8Г-357/2020-(8Г-4447/2019), определение Московского городского суда от 28.09.2020 N 33-35313/2020).
Следовательно, полагаем, что уменьшить размер стимулирующей выплаты при уклонении работников от вакцинации от COVID-19 работодатель не вправе.

Ответ подготовил:
Эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ
Бездеткина Дарья

Ответ прошел контроль качества