



ЮРИДИЧЕСКОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

ВС РФ: НЕЛЬЗЯ УВОЛИТЬ ЗА ПОВТОРНЫЙ ПРОСТУПОК БЕЗ ДОКАЗАТЕЛЬСТВ УЧЕТА ТЯЖЕСТИ НАРУШЕНИЯ

За невыполнение поручений работнику объявили выговор, а затем уволили. Он оспорил действия организации. Задания выходили за рамки должностных обязанностей, не соответствовали его образованию, опыту, профилю бригады.

Три инстанции признали наказания законными, но ВС РФ с ними не согласился. Работодатель не представил доказательства того, что учел:

- тяжесть проступка;
- обстоятельства, при которых он совершен;
- предшествующее поведение работника;
- его отношение к труду

Суды не исследовали доводы о несоразмерности наказания. За 12 лет работы у сотрудника не было взысканий, он получал премии за высокие показатели, успешно проходил аттестацию. Дело направлено на новое рассмотрение.

Отметим, ВС РФ и ранее применял подобный подход и требовал от работодателей конкретных доказательств учета тяжести проступка. Однако суды продолжают ошибаться.

Документ: Определение ВС РФ от 05.06.2023 N 5-КГ23-29-К2

ВС РФ УКАЗАЛ, ЧТО РАБОТОДАТЕЛЬ ДОЛЖЕН УСТАНАВЛИВАТЬ ТАРИФНЫЕ СТАВКИ С УЧЕТОМ ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ

Работники просили пересчитать им зарплату, так как месячные тарифные ставки были ниже, чем в отраслевом соглашении. Суды требования не удовлетворили в том числе потому, что сотрудники получали больше закрепленного минимума по региону. Их зарплата превышала и среднюю по отрасли.

ВС РФ не поддержал такой подход. Отраслевое соглашение регулирует трудовые отношения наравне с ТК РФ. Организация могла отказаться от присоединения к нему, однако вовремя этого не сделала. Поскольку соглашение распространяется на работодателя, нужно соблюдать его условия.

Дело направили на новое рассмотрение.

Документ: Определение Верховного Суда РФ от 22.05.2023 N 32-КГПР23-4-К1

РОСТРУД УТОЧНИЛ ПРОВЕРОЧНЫЕ ЛИСТЫ ДЛЯ ГОСКОНТРОЛЯ

Поправки к формам проверочных листов учитывают последние изменения законодательства. Документ вступил в силу 18 июля. Число форм увеличилось.

Добавили списки контрольных вопросов, по которым проверят, соблюдает ли работодатель трудовые

права мобилизованных сотрудников, а также тех, кто служит по контракту либо заключил договор о добровольном содействии ВС РФ.

Чек-лист позволит проверяющим установить, в частности:

- по какой причине расторгли трудовой договор или приостановили его действие;
- сохранены ли рабочее место, социально-трудовые гарантии на период приостановки трудового договора;
- предоставлен ли работнику ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время в течение 6 месяцев после возобновления договора.

Скорректировали и другие формы проверочных листов. Так, в чек-лист о СОУТ включили вопросы об особенностях спецоценки рабочих мест на микро-предприятиях ряда сфер (в т. ч. ИТ, права и бухучета). Такие организации с марта этого года могут проводить спецоценку в упрощенном порядке.

С 1 сентября 2023 года вступает в силу новый Порядок прохождения предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медосмотров и медосмотров, выполняемых в течение рабочей смены

Приказом Минздрава РФ от 30.05.2023 г. No 266н утверждён Порядок прохождения предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медосмотров и медосмотров, выполняемых в течение рабочей смены.

Постановлением от 30.05.2023 г. No 866 Правительство РФ утвердило Особенности проведения медосмотров с применением медизделий, позволяющих вести дистанционный контроль за состоянием здоровья работающих граждан, т. е. новый Порядок позволяет выполнять медицинские осмотры в дистанционном формате с применением технических средств, способных передавать на расстоянии сведения о состоянии здоровья работника. При этом медработник должен иметь согласие от сотрудника на видеозапись процедуры идентификации и проведение измерений.

Технические средства должны иметь госрегистрацию, поддерживать функцию автоматизированной передачи данных, а также поставляться с ПО, включенным в единый реестр российских программ для ЭВМ и баз данных.

Медицинский работник обязан проинформировать работодателя о выявлении у сотрудника признаков, свидетельствующих о наличии опьянения (наркотического, алкогольного и др.) и внести соответствующие сведения в журнал регистрации. Новый Порядок позволяет оформлять в электронном виде заключение по результатам медосмотра и справку об обнаружении болезни, либо состояния здоровья сотрудника, препятствующего выполнению работы.

В то же время исключением для дистанционных обследований являются химико-токсикологические исследования, которые обязаны очно проходить работники, занятые в отдельных видах деятельности. К таким категориям относятся лица из числа специалистов авиационного персонала, работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой, сотрудники ФСИН и др.

КС РФ: нельзя лишать стимулирующей части зарплаты из-за взыскания на весь период его действия

Работнику вынесли 2 выговора и перестали начислять стимулирующие выплаты, которые входили в зарплату. Пока он не уволился, несколько месяцев из-за взыскания получал только оклад и надбавку за выслугу лет. Иногда доплачивали до МРОТ. Сотрудник оспорил наказание и попросил взыскать выплаты.

Суды нарушений в действиях работодателя не увидели. Они отметили, что стимулирующие выплаты – необязательная часть зарплаты. Лишение соответствовало локальным актам.

Работник обратился в КС РФ. Тот признал ч. 2 ст. 135 ТК РФ частично неконституционной. Она не должна позволять из-за дисциплинарного взыскания на весь период его действия лишать стимулирующей доли зарплаты или произвольно ее снижать. Наказание также не может препятствовать начислению допвыплат, которые зависят от участия персонала в отдельных видах деятельности и от результатов труда. Взыскание можно учесть при премировании лишь за тот период, когда работника наказали. При этом снижать размер стимулирующей части зарплаты допустимо так, чтобы доход уменьшился не более чем на 20 %.

КС РФ провел аналогию между произвольным лишением премии из-за проступка и штрафом, который применять нельзя. Он указал, что размер зарплаты следует устанавливать с учетом количества и качества труда, а также иных объективных критериев.

Пока норму не изменят, работодатели должны учитывать данный подход.

Документ: Постановление КС РФ от 15.06.2023 N 32-П

В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ ПРОПИШУТ ПРАВИЛА РАСЧЕТА ОТПУСКА

В Трудовом кодексе появятся новые нормы о том, как рассчитываются дни отпуска и компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении. Минтрудом подготовлен законопроект об этом.

До сих пор в России действует ряд советских норм. Среди них есть Правила об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные в 1930 году, и Декрет от 1917 года «О восьмичасовом рабочем дне». В Правилах 1930 года закреплён порядок выплаты компенсации за неиспользованные отпуска при увольнении работника, проработавшего не менее 11 месяцев. Ими же установлен порядок округления излишков сроков работы, дающих право на пропорциональный дополнительный отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении. В Трудовом кодексе эти нормы не прописаны, хотя и применяются на практике. Из-за этого возникают трудовые конфликты. Поэтому Минтруд предлагает инкорпорировать нормы пунктов 28, 29 и 35 Правил в статьи 120, 121, 127 Трудового кодекса.

Воспользоваться правом на отпуск можно через полгода работы в компании, за это время полагается 14 дней отдыха.

«С 1 сентября могут вступить в действие новые

поправки в Трудовой кодекс, которые повысят социальную защищенность работников. Во-первых, при предоставлении работнику отпуска округление при определении количества календарных дней будет производиться в пользу работника, что должно улучшить условия отдыха и труда. Во-вторых, трудовой стаж, дающий право на оплачиваемый отпуск или его компенсацию, будет исчисляться пропорционально отработанному данным работником времени. То есть будут считаться дни и часы, отработанные работником, и в этой связи определяться продолжительность отпуска или размер компенсации», – поясняет адвокат Алексей Тюрин.

Положение будет действовать, если работник отработал менее 11 месяцев. То есть право на отпуск у него все равно возникнет, однако речь будет идти не о 28 днях, а о пропорциональном количестве дней (например, 21 день). При расторжении трудового договора в связи с призывом на военную службу, сокращением штатов, ликвидацией деятельности работнику будет выплачиваться компенсация за неиспользованный отпуск в размере средней зарплаты.

Данное нововведение затронет работников, которые проработали в организации или ИП от 6 до 11 календарных месяцев, давших им право использования отпуска.

Воспользоваться правом на отпуск можно через полгода работы в компании. Каждый отработанный месяц «стоит» 2,33 дня отпуска. Через шесть месяцев у нового сотрудника в запасе 14 дней отдыха.

Источник: Ольга Игнатова,

Российская газета – Федеральный выпуск No 127

КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД ОПРЕДЕЛИЛ ПОРЯДОК ОПЛАТЫ СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ

27 июня 2023 года Конституционный Суд РФ опубликовал Постановление No 35-П. Согласно этому документу, признаны несоответствующими Конституции РФ положения статьи 152 Трудового кодекса РФ, допускающие оплату сверхурочной работы только на основе тарифной ставки или оклада без начисления компенсационных и стимулирующих выплат.

Комментарий Правового департамента ФНПР

Признание действующих норм не соответствующими Конституции РФ определяет обязанность законодателя внести необходимые изменения в действующее правовое регулирование. В данном случае должен быть определен новый конкретный порядок определения размера повышенной оплаты сверхурочной работы.

Важно, что на период до внесения соответствующих изменений Конституционный Суд РФ ввел временный порядок правоприменения.

Оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, должна производиться следующим образом:

- время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением

всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- время, отработанное сверхурочно, оплачивается сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, – из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад).

Согласно прямому указанию Конституционного Суда РФ временный порядок не дает оснований для одностороннего отказа работодателя от условий коллективных договоров, локальных нормативных актов и трудовых договоров, которые предусматривают более высокую оплату сверхурочной работы. Работодатель также не может отменить уже действующие более выгодные правила оплаты сверхурочной работы в конкретной организации.

ПОСТРАДАВШИМ НА ПРОИЗВОДСТВЕ СТАНЕТ ПРОЩЕ ПОЛУЧИТЬ КОМПЕНСАЦИЮ

Правительство продолжает работу по переводу наиболее востребованных государственных услуг в электронный вид, чтобы у граждан была возможность при желании получать их без личного визита в отделение Социального фонда.

Постановление от 21 июля 2023 года No 1181 вносит изменения в Постановление Правительства от 15 мая 2006 года и упрощает оформление компенсации дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией для работников, пострадавших на производстве. Это можно будет сделать через специальную интерактивную форму на портале госуслуг.

Цифровой сервис позволит заявителям загружать электронные копии документов, подтверждающих расходы на реабилитацию, если человек оплачивал их сам. Уполномоченные сотрудники Социального фонда будут проверять достоверность сведений, при необходимости запрашивать дополнительные документы через уведомления в личном кабинете и в течение 5 дней (сейчас на это уходит до 10 дней) принимать решение о выплате.

Ещё 5 дней будет отводиться непосредственно на перечисление средств. Если речь идёт о компенсации за самостоятельное приобретение технических средств реабилитации, деньги должны быть переведены в течение 10 дней (сейчас предельный срок составляет один месяц).

Новый сервис должен появиться на портале госуслуг в течение шести месяцев. При этом у граждан останется возможность при желании обращаться за предоставлением компенсации лично в Социальный фонд.

НОВЫЙ ЗАКОНОПРОЕКТ О НАЛОГАХ ДЛЯ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ ПОЗВОЛИТ ИМ СОХРАНИТЬ СТАВКУ НДФЛ И ПЕНСИИ

Внесенный правительством в Госдуму РФ законопроект о налогообложении доходов дистанционных работников по договорам с российскими организациями или выполняющих работу для российских компаний позволит таким сотрудникам сохранить ставку в 13 % НДФЛ и социальные гарантии.

«Документ позволит сохранить действующую ставку в 13 % сотрудникам, которые работают на российские компании из-за рубежа. Они и сейчас платят 13 %, так как не потеряли статус резидентов РФ. А работодатели, с принятием документа, продолжают выступать налоговыми агентами этих сотрудников», – пояснил проректор Финансового университета при правительстве РФ Александр Сафонов он.

Законопроектом ставка НДФЛ для дистанционных работников, работающих по договору с российскими компаниями или выполняющих работы для них, устанавливается на уровне ставки для налоговых резидентов.

Для сохранения статуса резидента, человек должен находиться в России не менее 183 календарных дней в течение 12 месяцев подряд.

Действующее законодательство при потере резидентства предписывает платить с доходов сотрудников налоги по ставке 30 %. Кроме того, работодатели перестают выступать налоговыми агентами таких сотрудников, что может привести к потере налоговой дисциплины.

Кроме НДФЛ работодатели продолжают отчислять взносы с зарплат, работающих дистанционно сотрудников, что позволит сохранить им все социальные гарантии, в том числе у них продолжат формироваться пенсионные накопления.

ГЛАВА МИНТРУДА КОТЯКОВ ПРЕДЛОЖИЛ ЗАКОНОДАТЕЛЬНО ЗАКРЕПИТЬ ПОНЯТИЕ «ЧАСТИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ»

Министр труда и социальной защиты РФ Антон Котляков предложил законодательно закрепить понятие «частичной занятости» для того, чтобы родители детей до полутора лет могли подрабатывать и одновременно получать пособие по уходу за ребенком. Об этом глава Минтруда сообщил журналистам после заседания комитета Госдумы по труду, соцполитике и делам ветеранов.

Он пояснил, что такая форма позволяет молодой маме, либо любому другому человеку, ухаживающему за ребенком-инвалидом, работать дистанционно и одновременно осуществлять функцию по уходу.

По словам Котлякова, на сегодняшний день нет определения частичной занятости, а компенсация по уходу за ребенком или инвалидом не предполагает, что гражданин в этот период может работать.

«Это закрепление устраним правовой вакуум, тогда мы сможем в тех актах, которые определяют основание для выплаты пособия, прописать, что для этой категории занятости возможна частичная занятость», – уточнил министр (цитата по ТАСС). Ранее декан факультета международных экономических отно-

шений Финансового университета при Правительстве России Павел Селезнев предложил законодательно защитить от увольнений работающих матерей.

ПРОГРАММА ПЕРЕОБУЧЕНИЯ

Министр труда и социальной защиты РФ Антон Котляков заявил, что по национальному проекту «Демография» сейчас действует программа переобучения по востребованным на локальных рынках труда направлениям.

Принять в ней участие могут безработные граждане, женщины, которые ухаживают за детьми дошкольного возраста, ветераны СВО и другие категории. Получить новые знания достаточно просто: необходимо подать заявку на портал «Работа в России». После этого сотрудники службы занятости пригласят человека на собеседование и помогут подобрать оптимальный курс.

Обучение на сегодняшний день длится от трёх недель до трёх месяцев. На данный момент доступно свыше девяти тысяч таких программ, причём программы различаются не только по направлениям – они ещё отличаются по уровню стартовых знаний.

Основной акцент с учётом текущего дефицита на рынке труда делается на рабочие специальности. Перед началом учёбы соискатель заключает договор с будущим работодателем о гарантированном найме на работу после успешного завершения обучения. За счёт этого инструмента уровень трудоустройства после курсов составляет свыше 80 процентов от соискателей. До конца этого года новые знания получат более 140 тысяч человек. На сегодняшний день 13 тысяч участников программы уже вышли на работу, трудоустроены в рамках этой программы.

Отдельная программа переобучения действует для предприятий оборонно-промышленного комплекса. Такие компании могут переобучать своих сотрудников или соискателей, которые заключили ученический договор, за счёт средств федерального бюджета. Сегодня уже заключены договоры на переобучение четырёх тысяч человек. Предусмотрена поддержка и тем компаниям, которые сами готовы доучивать работника через наставничество. Это в основном программы, связанные с субсидированием найма.

Такой субсидией можно воспользоваться при приёме на работу молодых кандидатов, ветеранов СВО и ряда других соискателей, которые встали на учёт в центре занятости.

При их трудоустройстве компания имеет возможность получить до трёх МРОТ с районными коэффициентами и со страховыми взносами, то есть в среднем по России это порядка 60 тысяч рублей за одного нанятого сотрудника. Средства в данном случае компания имеет возможность направить на оплату труда наставника либо на так называемые программы адаптации для нового сотрудника на предприятии. В этом году такой поддержкой смогут воспользоваться 53 тысячи соискателей. На данный момент в рамках этой программы уже трудоустроено порядка 20 тысяч человек.

Источник: Нина Егоршева, Ирина Жандарова – «Российская газета»