



тематическая
подборка

Северо-Кавказский центр
научно-технической информации и библиотек
Дорожная научно-техническая библиотека

КАДРОВЫЙ ЛИКБЕЗ

(тематическая подборка)

Вып. 1

2022

Оглавление

Государственные пособия. Общие вопросы

Все о пособиях в 2022 году	3
Материнский (семейный) капитал: новые тенденции	8
Работодатель обязан ознакомить работника только с теми ЛНА (локальные нормативные акты), которые касаются непосредственно его	17
Сокращенным на работе разрешили досрочно выходить на пенсию	17
2022 год — переходный период реформы электронной подписи.....	18

Гарантии работникам

Новые гарантии работникам. Убедитесь, что никого не ущемляете в правах.....	19
---	----

Дисциплина труда

За что нельзя наказать работника: судебная практика о дисциплинарных взысканиях .	23
Нельзя уволить работника за прогул, если ему не сообщили об отмене согласованных дней отгула	30
Непредоставление работником военного билета — дисциплинарный проступок	30

Оплата труда

За замещение работником заболевших коллег необходимо производить доплату	31
Размер стимулирующих выплат за работу в праздники	31
Предмет спора, вынесенного на рассмотрение суда.....	31

Ежегодный отпуск

График отпусков на 2022 год: составляем, утверждаем, изменяем	36
Что Минтруд планирует перенести в ТК из Правил об отпусках 1930 года	41

Все о пособиях в 2022 году

Наталья Кадацкая, старший бухгалтер отдела бухгалтерского учета «ГЭНДАЛЬФ»

Эта статья – обзорная. Собрали все новое, что произошло с больничными, декретными и детскими пособиями. А там, где мало что изменилось, кратко напомнили самое актуальное.

Проактивные выплаты

Ключевое событие 2022 года в соцсфере – новый проактивный (беззаявительный) режим. Это значит, работник больше не носит заявления и какие-либо документы работодателю, чтобы получить пособия. Даже номер электронного листка не предоставляет. Исключение – пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет. Тут заявление оставили. Форму утвердит ФСС в ближайшее время.

А как вообще фонд и работодатель тогда узнают, что работник, например, заболел? Или наступил другой страховой случай? Листки с 2022 года – электронные, у фонда будет к ним доступ от врачей, без участия работника и работодателя. Фонд сам разыщет кто работодатель у конкретного пациента, и так работодатель узнает об открытии (закрытии, продлении) листка. Для этого все работодатели обязаны с 2022 г. подключиться к социальному ЭДО с ФСС. Можно использовать бесплатную программу с сайта ФСС, или программы «1С», «СБИС», «Контур».

О рождении ребенка контролеры узнают из органов ЗАГС.

Также работодатель по-прежнему будет передавать сведения в ФСС. Для этого разово работник предоставляет работодателю: номер ИНН, СНИЛС работника и расчетный счет, на который хочет получать пособие. Форму сведений утвердит фонд. Работодатель передает полученные сведения в фонд в течение 3 рабочих дней со дня получения. В 2021 году на это было 5 дней.

В течение 10 рабочих дней с даты получения сведений от работодателя фонд платит пособие напрямую работнику, как это было и в 2021 году.

Фонд может попросить у работодателя дополнительные сведения, перечисленные в Правилах, утвержденных постановлением Правительства РФ от 23.11.2021 г. № 2010. Если запроса нет, самим никакие данные больше предоставлять не нужно. Например, могут запросить сведения о дате ухода сотрудницы в декрет.

По детским пособиям в трехдневный срок нужно проинформировать фонд, если работник потерял право на такое пособие. Например, потому, что вышел трудиться на полный рабочий день.

Увеличенные минимальные значения по пособиям

Декретный минимум зависит от МРОТ. С 01.01.2022 года показатель составляет 13 890 рублей. Итого минимальная оплата одного дня декрета – 456,66 рублей (13 890 руб. * 24 мес. / 730 дн.).

Минимальные больничные в 2022 году – не ниже 13 890 руб. в расчете за полный календарный месяц.

Минимальное детское пособие – 7082,85 руб. / мес. – по 31.01.2022. С 01.02.2022 – проиндексируют.

Увеличенные максимальные значения по пособиям

Декретный максимум ограничен предельными базами по взносам за прошлые 2 года (2020 и 2021 годы). Итого показатель равен 2572,60 руб. ((912 000 руб. + 966 000 руб.) / 730 дн.).

Максимальные больничные за день также равны 2572,60 руб. – считаются по той же формуле, что мы привели выше.

Максимальное детское пособие – 31 282,82 руб. / месяц (2572,60 руб. / день * 30,4 дн. * 40%).

Уточненный порядок перерасчета при замене расчетного периода

В 2022 г. сохраняется право работника заменить года (год) расчетного периода на более ранние. Для этого, как и прежде, потребуется составить письменное заявление. Однако прописали: если работник подал заявление о замене календарных лет расчетного периода после того, как ему назначили и выплатили пособие, ФСС сделает перерасчет не более чем за 3 года, предшествующие дню подачи заявления (ч. 1 ст. 14 Закона № 255-ФЗ).

Больничные только в электронном виде

С 1 января 2022 года полностью отменяются бумажные листки нетрудоспособности. Исключений для малого бизнеса или индивидуальных предпринимателей нет. Медицинские организации будут формировать больничные листы исключительно в электронном виде, подписанные медицинским работником цифровой подписью. Работникам будут выдавать только номера ЭЛН (электронный лист нетрудоспособности).

Новые штрафы для страхователей

С 1 января 2022 г. – новые штрафы для работодателей и новые причины взаимодействовать с ФСС корректно согласно ст. 15.2 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ:

- ✓ за непредставление документов в указанный срок или отказ от представления при проверке – 200 руб. за каждый непредставленный документ;
- ✓ за недостоверные сведения – штраф 20 % от суммы излишне выплаченных фондом пособий, но не более чем 5000 руб. и не менее чем 1000 руб.;
- ✓ за нарушение срока подачи сведений — штраф 5000 руб.

По-прежнему остается штраф за несвоевременную выплату больничного работодателем:

для компании – от 30 000 до 50 000 руб., директора – от 10 000 до 20 000 руб., ИП – от 1000 до 5000 руб. (ст. 5.27 КоАП).

За невыплату пособия в установленный срок работодатель обязан также заплатить сотруднику денежную компенсацию (ст. 236 ТК). Речь о больничном за первые 3 дня болезни.

Пособие при постановке на учет в ранние сроки беременности в 2022 г.

Обратим внимание на пособие за постановку на учет в ранние сроки беременности (до 12 недель): 01.07.21 года разовая выплата через работодателя была отменена. Выплата по данному виду пособия стала не единовременным, разовым и для всех, а ежемесячным (до окончания беременности) и только для будущих мам, находящихся в трудной финансовой ситуации (закон от 26.05.2021 № 151-ФЗ). При этом новый порядок назначения применяется к пособиям, право на которые возникло с 01.07.2021 (то есть постановка беременной на учет осуществлена 1 июля и позднее).

На выплаты могут претендовать женщины, для которых одновременно выполнены условия:

- ✓ срок беременности равен 6 и более недель, при этом постановка на учет в медицинскую организацию произошла до 12 недель (ст.9.1 Федерального закона от 19.05.95 № 81-ФЗ);
- ✓ регулярное посещение женщиной медицинской организации на сроке 10–14, 18–22, 30–32 недели;
- ✓ постоянное проживание в России;
- ✓ среднедушевой доход всех членов семьи не превышает одного регионального прожиточного минимума на душу населения;
- ✓ имущество всех членов семьи не более установленного перечня;
- ✓ у членов семьи от 18 лет есть подтвержденный доход. Доходами семьи считаются – зарплаты, премии, пенсии, соц.пособия, стипендии.

Среднедушевой доход рассчитают по формуле:

Среднедушевой доход = Общий доход членов семьи за 12 месяцев / 12 / Количество членов семьи.

Доход членов семьи проверяется ПФР в сравнении с прожиточным минимумом на душу населения в регионе. Данное пособие назначается и выплачивает ПФР напрямую, минуя работодателя, независимо от того, работает женщина или нет, при соблюдении условий, определенных в законе от 26.05.2021 № 151-ФЗ:

- ✓ в клиентской службе Пенсионного фонда по месту жительства;
- ✓ на портале госуслуг.

Единовременное пособие при рождении ребенка в 2022 году

Один из родителей (усыновителей) вправе претендовать на единовременное пособие при рождении ребенка (ст. 12 Закона № 81-ФЗ):

- ✓ граждане РФ;
- ✓ иностранцы, законно находящиеся на территории РФ;
- ✓ беженцы.

При рождении двух и более детей – пособие выплачивается на каждого ребенка.

Оформляется пособие у работодателя одного из официально трудоустроенного родителя. Если на момент рождения ребенка никто из родителей не был в трудовых отношениях с работодателем, учился очно, либо занят как ИП, то пособие оформляется в МФЦ одним из родителей.

В 2022 году размер пособия составляет:

- ✓ в январе — 18 886,32 руб.
- ✓ с 1 февраля 2022 г. — 19 981 руб.

Пакет документов для получения пособия:

- ⇒ Справка о рождении ребенка, выданная в ЗАГС при получении Свидетельства о рождении;
- ⇒ Свидетельство о рождении ребенка;
- ⇒ Свидетельство о регистрации ребенка по месту жительства
- ⇒ Свидетельство о браке или о расторжении брака
- ⇒ Справка (от работодателя или от ФСС) от одного из супругов, что данное пособие ранее не получал.

Декретные выплаты в 2022 году

В общем случае сумма выплат рассчитывается следующим образом:

Сумма выплат = средний дневной заработок (его считают за два года, предшествующих тому, в котором начался декрет) * число дней декретного отпуска (зависит от сложности протекания беременности: нормальные роды — 140 дней, осложненные роды (одноплодная беременность) — 156 дней, осложненные роды (многоплодная беременность — 194 дня)).

На расчет не влияет стаж работницы, пособие по БиР всегда умножается на 100%. НДФЛ не удерживается.

Декретные выплаты ограничены максимальными и минимальными лимитами. Если средний заработок меньше МРОТ, то пособие считают исходя из минимального размера оплаты труда, установленного на дату начала декрета. Если фактический заработок превышает предельное значение базы для начисления взносов, утвержденное на соответствующий год, пособие считают исходя из предельного значения.

Крайние размеры пособия по беременности и родам (БиР) в 2022 году

Возможная ситуация – продолжительность отпуска по БиР	Минимальный размер пособия по БиР, руб.	Максимальный размер пособия по БиР, руб.
Нормальные роды — 140 дней	63 932,4	360 164
Осложненные роды, одноплодная беременность — 156 дней	71 238,96	401 325,60
Осложненные роды, многоплодная беременность — 194 дня	88 592,04	499 084,40

Обращаем внимание, что с 1 января 2022 г. для назначения пособия по беременности и родам больше не нужно подавать заявление в ФСС. Ввиду того, что с 01.01.2022 года действуют только электронные листки нетрудоспособности, женщине достаточно передать работодателю номер электронного больничного листка и платежные реквизиты для зачисления денег (только карты «Мир»). Всю необходимую информацию для ФСС страхователь обязан передать самостоятельно в течении трех рабочих дней.

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет

В 2022 году пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет назначается при подаче двух заявлений на имя работодателя одного из родителей, либо иного лица, непосредственно осуществляющего уход за малышом:

- ✓ О предоставлении отпуска по уходу за ребенком до 3 лет;
 - ✓ О назначении ежемесячного детского пособия в 2022 году по уходу до 1,5 лет.
- Обновленный бланк электронного и бумажного формата документа ФСС утвердит в ближайшее время.

Далее работодатель обязан подать информацию в течение трех календарных дней с момента обращения работника-получателя данных выплат. Если сотрудник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком, выйдет на полный рабочий день, не дожидаясь окончания отпуска по уходу за ребенком, работодатель также обязан направить в ФСС соответствующее уведомление в трехдневный срок.

Безработным следует самостоятельно обратиться за назначением пособия в орган соцзащиты или в МФЦ также в течении трех дней.

Чтобы определить сумму выплаты, сотрудниками ФСС вычисляется средний заработок за 2 календарных года, предшествующих году, в котором начался отпуск по уходу * 40% * 30,4дн.

Для совместителей в расчет принимаются только доходы, полученные у работодателя, который выбран для назначения пособия. Заработок, выплаченный другими работодателями, тоже можно учесть, но только за период, когда работник еще не числился у работодателя, выбранного для назначения пособия (новая редакция ч. 1 ст. 14 закона № 255-ФЗ).

Новые размеры пособий, с учетом ранее указанных минимальных и максимальных размеров среднего дневного заработка при расчете пособия на детей в 2022 году составляют:

- ✓ Минимум в январе 2022 г. – 7 082,85 руб. в месяц;
- ✓ Минимум с февраля 2022 – январь 2023 г. с учетом плановой индексации 4,3% – 7 387,41 руб. в месяц;
- ✓ Максимум с 01.01.2022 года – 31 240,05 руб. в месяц.

Выплаты поступают напрямую из ФСС. Получить деньги можно только на карты «МИР». Срок принятия решения – 10 рабочих дней с момента получения от работодателя полной информации, необходимой для назначения пособия. В этот же срок производится первоначальная выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком. Последующая выплата осуществляется ФСС с 1 по 15 число месяца, следующего за месяцем, за который выплачивается пособие.

НДФЛ при расчете больничного по временной нетрудоспособности.

Напомним выплаты и пособия, не подлежащие налогообложению НДФЛ (п. 1 ст. 217 НК РФ):

- ✓ единовременное пособие по беременности и родам;
- ✓ ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет;
- ✓ ежемесячная компенсация по уходу за ребенком до 3 лет.

Больничные же листы по временной нетрудоспособности НДФЛ облагаются и ставка налога на доходы физических лиц по данному виду выплат не менялась: в 2022 году, как и ранее, составляет 13%.

Поскольку больничный лист облагается НДФЛ, налоговой базой для начисления служит в полном объеме размер больничного пособия по временной нетрудоспособности (письмо Минфина РФ от 17.06.2009 № 03-04-06-01/139).

Крайний срок уплаты налога по больничному – не позднее последнего числа месяца, в котором было выплачено пособие по временной нетрудоспособности.

С учетом полного перехода с 01.01.2022 больничных листов в электронную форму работодатель начисляет и оплачивает только за первые 3 дня и только из этой суммы платит НДФЛ. Оставшуюся часть пособия работнику платит непосредственно ФСС. Он же и удерживает с нее НДФЛ. В случаях, когда ФСС выдает все 100% пособия, он удерживает налог со всей суммы.

<https://www.audit-it.ru/articles/account/stuff/a58/1055826.html>

Материнский (семейный) капитал: новые тенденции

В. О. Самсонова, юрист

1 января 2022 года исполнилось 15 лет с момента введения в России материнского капитала. 1 января 2007 года появилась мера государственной поддержки семей, в которых родился (или был усыновлен) второй либо третий, четвертый и любой следующий ребенок, если до этого материнский капитал не оформлялся. Не сразу, но право на сертификат было распространено и на отцов, в связи с чем изменилось название: капитал стал называться «материнский (семейный)».

Действие программы неоднократно продлевалось и по состоянию на сегодняшний день продлено до 31 декабря 2026 года.

Начальная сумма, установленная в 2007 году, составляла 250 000 руб. Ее размер ежегодно индексировался.

К СВЕДЕНИЮ

К 2022 году на семейный капитал выдано более 11,6 млн. сертификатов с общей суммой расходов по этой программе более 3 трлн. руб.

Кто может претендовать на семейный капитал

На семейный капитал могут претендовать следующие категории российских граждан:

- ✓ женщина, родившая либо усыновившая второго, третьего или последующих детей после 1 января 2007 года;
- ✓ мужчина, являющийся единственным родителем или усыновителем второго, третьего или последующих детей, если решение суда об усыновлении вступило в законную силу после 1 января 2007 года;



- ✓ женщина, родившая (усыновившая) первого ребенка начиная с 1 января 2020 года;
- ✓ мужчина, являющийся единственным усыновителем первого ребенка, ранее не воспользовавшийся правом на получение семейного капитала, если решение суда об усыновлении вступило в законную силу начиная с 1 января 2020 года.

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!

В 2020 году в программу материнского (семейного) капитала внесли серьезные изменения. Начиная с 1 января 2020 года сертификаты на семейный капитал выдаются и при рождении или усыновлении первого ребенка.

На семейный капитал может претендовать мужчина, являющийся отцом (усыновителем) ребенка независимо от наличия гражданства РФ в случае прекращения права на материнский (семейный) капитал у женщины родившей (усыновившей) детей, вследствие, например, ее смерти, объявления ее умершей, лишения родительских прав в отношении ребенка, в связи с рождением (усыновлением) которого возникло право на получение материнского капитала, совершения в отношении своего ребенка (детей) умышленного преступления, относящегося к преступлениям против личности и повлекшего за собой лишение родительских прав или ограничение родительских прав в отношении ребенка (детей), в случае отмены усыновления ребенка, в связи с усыновлением которого возникло право на дополнительные меры государственной поддержки.

В исключительных случаях, когда оба родителя теряют право на получение семейного капитала, на него могут претендовать их дети, не достигшие совершеннолетия, и (или) совершеннолетние дети, обучающиеся по очной форме обучения в образовательной организации (за исключением организации дополнительного образования) до окончания такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 23 лет.

Размеры семейного капитала

Рассмотрим, каковы размеры семейного капитала в зависимости от ситуации (таблица):

Таблица

РАЗМЕРЫ СЕМЕЙНОГО КАПИТАЛА

Ситуации	Размер материнского капитала на первого ребенка, руб.		
	С 01.01.2020	С 01.01.2021	С 01.01.2022
Период			
Второй или последующий ребенок родился с 01.01.2007 по 31.12.2019	—	—	—
Первый ребенок родился с 01.01.2020, второго еще нет	466 617	483 881,83	483 881,83
Первый и второй ребенок родились с 01.01.2020	466 617	483 881,83	483 881,83
Первый ребенок родился до 2020 года, а второй — после 01.01.2020	—	—	—
Первый и второй ребенок родились до 2007 года, а третий или последующие — после 01.01.2020	—	—	—

1 января 2022 года вступил в силу Федеральный закон от 21.12.2021 № 415-ФЗ, который в т. ч. уточняет порядок ежегодного пересмотра размера семейного капитала. В документе определено, что размер семейного капитала ежегодно пересматривается с 1 февраля текущего года исходя из индекса роста потребительских цен за предыдущий год в соответствии с коэффициентом индексации, определяемым Правительством РФ. В таком же порядке должен будет осуществляться пересмотр размера оставшейся части суммы средств семейного капитала.

К СВЕДЕНИЮ

Семьям, в которых ребенок родился начиная с 15 апреля 2020 года, семейный капитал оформляется автоматически по данным реестра ЗАГС. Уведомление о выдаче сертификата поступает в личный кабинет родителя на портал «Госуслуги» (gosuslugi.ru).

Что может измениться в 2022 году

С 2022 года в предоставлении семейного капитала предполагаются изменения: право на господдержку могут получить отцы детей суррогатных матерей.

В июне 2021 года Конституционный Суд РФ рассмотрел жалобу жителя Тверской области, двоих детей которого родила суррогатная мать, и в соответствующей графе их свидетельств о рождении стоит прочерк.

После рождения детей мужчина женился, и супруга усыновила детей.

При обращении за получением семейного капитала семья получила отказ.

Конституционный Суд РФ признал, что это ставит пару в неоправданно неравное положение с другими полными семьями, воспитывающими детей. Он предписал законодателю внести соответствующие изменения в действующие нормы.

1 декабря 2021 года в Государственную Думу был внесен законопроект, инициированный Правительством РФ, о внесении изменений в Федеральный закон № 256-ФЗ.

Размер материнского капитала на второго ребенка, руб.			Размер материнского капитала на третьего или последующего ребенка, руб.		
С 01.01.2020	С 01.01.2021	С 01.01.2022	С 01.01.2020	С 01.01.2021	С 01.01.2022
466 617	483 881,83	483 881,83	–	–	–
–	–	–	–	–	–
150 000	155 550	155 550	–	–	–
616 617	639 431,83	639 431,83	–	–	–
–	–	–	616 617	639 431,83	639 431,83

Законопроект предлагает распространить право на семейный капитал на мужчин, признанных в установленном порядке в качестве единственного родителя детей, рожденных для него начиная с 01.01.2007, а также первого ребенка, рожденного для него начиная с 01.01.2020 суррогатной матерью, вступившего в брак и воспитывающего своих детей в семье совместно с усыновившей их супругой.

Также в законопроекте предусматривается переход права на семейный капитал к супруге указанного мужчины или ребенку (детям) в равных долях в случае смерти мужчины (женщины), объявления его (ее) умершими, совершения в отношении своего ребенка (детей) умышленного преступления, относящегося к преступлениям против личности и повлекшего за собой ограничение в правах родителей, приобретенных в результате усыновления, в отношении ребенка (детей).

ВОПРОС В ТЕМУ

Имеет ли суррогатная мать право на семейный капитал?

В части 1 ст. 3 Федерального закона № 256-ФЗ указано, что право на семейный капитал возникает у женщин, родивших второго ребенка начиная с 1 января 2007 года. Исходя из этого можно предположить, что при рождении ребенка у суррогатной матери возникает право на рассматриваемые меры государственной поддержки. Однако это не так.

Суррогатное материнство — это вынашивание и рождение ребенка по договору, который заключается между суррогатной матерью (женщина, которая вынашивает плод после переноса донорского эмбриона) и потенциальными родителями, чьи половые клетки использовались для оплодотворения, либо одинокой женщиной, для которых вынашивание и рождение ребенка невозможно по медицинским показаниям (ч. 9 ст. 55 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»).

В качестве родителей ребенка, рожденного суррогатной матерью, с ее согласия, в книге записей о рождении записываются лица, давшие согласие на применение метода искусственного оплодотворения и имплантацию эмбриона (п. 4 ст. 51 СК РФ).

Таким образом, в свидетельство о рождении ребенка будут записаны имена биологических мамы и папы, и именно биологическая мама вправе претендовать на получение мер господдержки в виде семейного капитала.

Особенности предоставления семейного капитала

Предоставление семейного капитала имеет ряд особенностей:

- ✓ право на семейный капитал предоставляется один раз. При рождении (усыновлении) следующих детей, если мать или отец ранее воспользовались правом на получение капитала, эта мера государственной поддержки не предоставляется;
- ✓ с суммы семейного капитала не оплачивается налог на доходы физических лиц;
- ✓ право на семейный капитал не является собственностью лица, имеющего на него право, или собственностью семьи. Его нельзя разделить при расторжении брака, поскольку он не относится к совместно нажитому имуществу;
- ✓ семейный капитал нельзя передать по наследству;
- ✓ право на распоряжение средствами семейного капитала не зависит от факта регистрации брака между матерью и отцом детей;
- ✓ право на распоряжение средствами семейного капитала не зависит от места жительства матери или одинокого отца;
- ✓ право на получение семейного капитала возникает в связи с фактом рождения живого ребенка, поскольку в случае мертворождения не возникает даже потенциальной возможности формирования отношений по предоставлению мер социальной защиты, предусмотренных для граждан, имеющих детей. Таким образом, право на материнский капитал возникает при рождении (усыновлении) второго, третьего или последующих детей, каждый из которых был рожден живым;
- ✓ материнский (семейный) капитал носит целевой характер и его использование возможно только в рамках, установленных законодательством, и с соблюдением оговоренных в нем ограничений.

Семейный капитал — это средства государственного бюджета, предназначенные для специальных целей.

Использование материнского капитала для улучшения жилищных условий

На данное направление расходуется 93 % от выдаваемых сертификатов. При реализации права на это направление возможно несколько вариантов:

- ✓ доплата средствами семейного капитала части стоимости жилья при его приобретении;
- ✓ использование средств на частичное или полное гашение процентов по ипотечному кредиту;
- ✓ использование суммы семейного капитала как первоначального взноса по ипотечному кредиту;
- ✓ погашение средствами семейного капитала полностью или частично основной суммы жилищного кредита;
- ✓ направление средств семейного капитала на строительство или реконструкцию частного дома на своем участке. Деньги выделяются двумя частями с интервалом в шесть месяцев (чтобы получить вторую половину суммы, нужно закончить основные работы по возведению дома);
- ✓ возмещение средствами семейного капитала расходов по построенному после 2007 года жилому дому.

К СВЕДЕНИЮ

С 2020 года использовать средства семейного капитала можно и на строительство или реконструкцию жилого дома на садовом участке. Ранее — только на землях, предназначенных для индивидуального жилищного строительства.

Когда семья воспользовалась средствами семейного капитала для улучшения жилищных условий и приобрела жилье, вопрос о его разделе решается иначе.

Жилая недвижимость, приобретаемая с использованием средств семейного капитала, должна быть оформлена на всех членов семьи в равных долях. На основании этой нормы при расторжении брака каждый из супругов может претендовать только на свою долю.

Лицо, получившее сертификат, его супруг (супруга) обязаны оформить жилое помещение, приобретенное (построенное, реконструированное) с использованием средств (части средств) семейного капитала, в общую собственность такого лица, его супруга (супруги), детей (в т. ч. первого, второго, третьего ребенка и последующих детей) с определением размера долей по соглашению.

Таким образом, объект недвижимости должен быть оформлен в общую долевую собственность родителей (супругов) и детей. Размер долей, которые должны быть выделены каждому члену семьи в праве собственности, императивно не закреплён. Выделение долей происходит по соглашению.

Соглашение об определении размера долей жилого помещения, приобретенного с использованием средств (части средств) семейного капитала, должно быть составлено от лица обоих родителей, в нем должны быть определены доли супругов и детей.

Когда единоличным владельцем жилого помещения является супруг, должно быть указано, что имущество является совместно нажитым и в соответствии со ст. 38, 39 СК РФ доли распределены между супругами по взаимному согласию.

Судебная практика: спорные моменты

Улучшение жилищных условий семьи, будучи самым популярным направлением использования средств семейного капитала, является и самым проблемным. Рассмотрим возможные спорные моменты, которые могут возникнуть при использовании семейного капитала.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Семья, используя средства семейного капитала, погасила задолженность по кредитному договору, который был оформлен с целью приобретения 1-комнатной квартиры. Одновременно с этим они приобрели 3-комнатную квартиру за наличные средства, которые взяли займы у родственников. Указанную 1-комнатную квартиру на безвозмездной основе родители передали родственникам-займодавцам с целью погашения займа.

Пересматривая решения судов нижестоящих инстанций, Верховный Суд РФ отметил, что 3-комнатная квартира фактически была приобретена на средства семейного

капитала. В спорной квартире с момента ее приобретения зарегистрированы и проживают несовершеннолетние дети, для которых она является единственным жильем. Родители злоупотребили своими правами, поскольку приобретя 1-комнатную квартиру, не выполнили обязательства по наделению детей долями в праве собственности на это жилье и тем самым нарушили условия предоставления средств семейного капитала.

Определение Верховного Суда РФ от 15.06.2021 № 49-КГ21-13-К6

Однако в случае неисполнения обязанности родителей по закреплению за несовершеннолетними детьми долей в праве собственности на объект недвижимости, приобретенный на средства семейного капитала, это не повлечет недействительность сделки, по которой данная недвижимость была приобретена.

Определение Верховного Суда РФ от 06.04.2021 № 309-ЭС2019-13069(2)
по делу № А60-9218/2017

Нередки в судебной практике и случаи, связанные с использованием средств семейного капитала при заключении договора долевого участия в строительстве жилья.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Между ООО и семьей Т. был заключен договор долевого участия в долевом строительстве 1-комнатной квартиры. Оплату по договору дольщики произвели за счет собственных средств, а также за счет кредитных средств. Впоследствии они воспользовались правом направить средства семейного капитала на погашение основного долга по кредитному договору и уплату процентов по нему.

В дальнейшем в отношении застройщика была введена процедура банкротства и дольщику были возвращены внесенные им денежные средства, в т. ч. по государственному сертификату на семейный капитал.

Семья Т. возвратила денежные средства материнского капитала на расчетный счет пенсионного органа и через какое-то время вновь обратились с заявлением о выдаче сертификата на семейный капитал, но им было отказано в связи с отсутствием права на дополнительные меры господдержки.

Разрешая спор, суды пришли к мнению, что семья Т. вернула средства семейного капитала в бюджет пенсионного органа и фактически не распорядилась ими по целевому назначению (для улучшения жилищных условий).

Таким образом, данное лицо имеет право получить семейный капитал. Отказ пенсионного органа в предоставлении дополнительных мер господдержки нарушает права на распоряжение средствами семейного капитала.

Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 01.11.2021 по делу № 8Г-24639/2021 [88-23998/2021]

В случае прекращения договора счета эскроу при расторжении договора участия в долевом строительстве средства семейного капитала должны быть возвращены в ПФР (его территориальный орган) на счет, с которого они были перечислены, в течение пяти банковских дней. Пенсионный фонд обязан внести сведения о возвращенных средствах

семейного капитала в информацию, содержащуюся в федеральном регистре лиц, имеющих право на дополнительные меры господдержки.

В результате данных изменений участники долевого строительства смогут повторно использовать средства материнского капитала без обращения в судебные инстанции.

Использование средств семейного капитала на оплату образования детей

Главная особенность реализации такого направления в том, что потратить средства можно только на обучение в организации, которая оказывает образовательные услуги на территории РФ и имеет соответствующую лицензию.

Средства семейного капитала можно направить на обучение одного ребенка или всех детей владельца сертификата. Не имеет значения, является ребенок родным или усыновленным.

Основное требование, которое предъявляют законодатели к детям, обучающимся за счет средств семейного капитала, — их возраст. Он не должен превышать 25 лет на момент начала ребенком обучения по выбранной образовательной программе.

Использование семейного капитала на ежемесячные выплаты на второго ребенка до достижения им полутора лет

Данное направление стало реализовываться с 1 января 2018 года.

Указанная выплата может быть назначена владельцу сертификата за счет средств семейного капитала при одновременном наличии следующих условий:

- ✓ рожденный (усыновленный) ребенок — второй ребенок в семье. Учитываются все дети, в т. ч. те, в отношении которых мать лишена родительских прав;
- ✓ ребенок должен быть рожден (усыновлен) не ранее 1 января 2018 года;
- ✓ второй ребенок должен иметь гражданство РФ;
- ✓ семья, в которой появился второй ребенок, должна иметь средний доход на члена семьи ниже двух прожиточных минимумов по региону;
- ✓ семья, в которой родился (усыновлен) второй ребенок, должна постоянно проживать на территории РФ;
- ✓ второй ребенок должен проживать с владельцем сертификата;

Примечание. Если ребенок находится на полном государственном обеспечении, а также если владелец сертификата лишен родительских прав в отношении этого ребенка, в назначении ежемесячной выплаты ему будет отказано.

- ✓ ребенок, в связи с рождением (усыновлением) которого назначается ежемесячная выплата, не должен быть старше трех лет на момент обращения владельца сертификата с заявлением о ее назначении.

Факт совместного или раздельного проживания родителей ребенка для назначения выплаты значения не имеет.

Другие направления для использования средств семейного капитала

Компенсация расходов на оплату товаров и услуг, предназначенных для социальной адаптации и интеграции в общество детей-инвалидов по перечню, утвержденному Распоряжением Правительства РФ от 30.04.2016 № 831-р «Перечень товаров и услуг, предназначенных для социальной адаптации и интеграции в общество детей-инвалидов».

Распоряжение Правительства РФ от 23.12.2021 № 3778-р расширило перечень товаров для детей-инвалидов, которые можно приобрести за счет семейного капитала, на 12 пунктов и среди них:

- ✓ развивающие и обучающие технические средства реабилитации для детей с нарушением слуха и зрения (брайлевские картинки и колодки, тактильные книги и дорожки, наушники с усилением звука и усилители звука для наушников, портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля и синтезатором речи);
- ✓ 3- и 4-колесные велосипеды с ручным приводом, велотренажеры, электроприставка для инвалидной коляски, инсулиновая помпа, парта с меняющимся углом наклона столешницы.

Увеличение размера материнской накопительной пенсии женщины, родившей (усыновившей) ребенка, в связи с рождением (усыновлением) которого возникло право на дополнительные меры государственной поддержки.

Выводы:

1. За 15 лет реализации в РФ программы семейного капитала она претерпела многочисленные изменения, но в целом они были направлены на повышение уровня государственной поддержки семей с детьми.
2. Теперь семейный капитал доступен не только после рождения второго ребенка, но и с появлением в семье первенца.
3. Программа семейного капитала будет действовать до 31 декабря 2026 года. Поэтому российские семьи, еще не принявшие в ней участие, имеют возможность присоединиться к владельцам соответствующих сертификатов и направить выделяемые государством денежные средства на такие нужды, как улучшение жилищных условий, обучение детей, социальная адаптация детей-инвалидов, повышение уровня пенсионного обеспечения матери детей, а также уровня жизни семьи.

Кадровые решения. – 2022. - № 2. – С. 77-85.

Работодатель обязан ознакомить работника только с теми ЛНА (локальные нормативные акты), которые касаются непосредственно его

К числу документов, с которыми необходимо ознакомить работника до подписания трудового договора, относятся:

- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 68 ТК РФ);
- документ, устанавливающий порядок обработки персональных данных работников (п. 8 ст. 86 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда для работников (п. 21 ст. 212 ТК РФ).

В остальном перечень документов зависит от того, какие локальные акты приняты у конкретного работодателя и каково их содержание.

На сегодняшний день в российском законодательстве отсутствует определение ЛНА, а также какие-либо требования к его форме. Таким образом, любой документ, независимо от его наименования, является ЛНА, если он отвечает следующим критериям:

- его издает работодатель;
- направлен на возникновение, изменение или прекращение прав и обязанностей сторон трудовых отношений;
- рассчитан на неоднократное применение в отношении индивидуально неопределенного круга лиц.

Кадровые решения. – 2022. - № 1. – С. 6.

Сокращенным на работе разрешили досрочно выходить на пенсию

С 1 января россияне, уволенные из-за сокращений, могут выйти на пенсию досрочно. Об этом говорится в законе «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», который вступил в силу с этого года.

«Граждане России, которые остались без работы в предпенсионном возрасте, могут выйти на пенсию на два года раньше», — отмечается в документе.

Обязательные условия для более раннего выхода на пенсию — сокращение штата или ликвидация организации и наличие необходимого страхового стажа работника. Для мужчин это 25 лет, для женщин — 20.

Также с 1 января в России проиндексировали страховые пенсии на 5,9 %, а пенсии по инвалидности теперь будут выдаваться в беззаявительном порядке.

Кадровые решения. – 2022. - № 2. – С. 6.

2022 год — переходный период реформы электронной подписи

По словам начальника Управления электронного документооборота ФНС России Федора Новикова, следующий год станет переходным периодом в рамках реформы электронной подписи и введения машиночитаемых доверенностей.

На протяжении всего года можно будет применять сертификаты электронных подписей на сотрудников компаний без необходимости формирования и направления машиночитаемой доверенности.

Так, в частности, планируются поправки в закон об электронной подписи в части устранения некоторых имеющихся сейчас ограничений в отношении вопросов доверия, использования автоматизированных электронных подписей и признания электронных подписей иностранных государств.

В настоящее время проходит эксперимент на базе распределенного реестра, который позволяет оперативно уведомлять всех участников сети об изменениях, происходящих с доверенностью, и не прикладывать саму доверенность к каждому документу.

На следующий год запланировано создание института операторов электронного документооборота, определение правил хранения, конвертации электронных документов, а также создание электронной копии бумажного документа.

Также сеть обмена машиночитаемыми доверенностями будет пополняться участниками с последующим внедрением в промышленную эксплуатацию.

Кадровые решения. – 2022. - № 1. – С. 6.

Новые гарантии работникам. Убедитесь, что никого не ущемляете в правах

В статье собрали все гарантии и льготы, которые придется предоставлять работникам с нового года из-за изменений в ТК. С 30 ноября 2021 года у работников с детьми и сотрудников-инвалидов появилось больше гарантий.

С нового года нужно скорректировать работу с творческими работниками и северянами. Проверьте, что предоставляете новые гарантии вашим сотрудникам.

Новые гарантии сотрудникам с детьми и инвалидам

Не сможете по привычным правилам привлекать сотрудников к сверхурочной или ночной работе, направлять в командировку. С 30 ноября 2021 года появились новые ограничения для инвалидов, работников с детьми и сотрудников, которые ухаживают за инвалидами.

Ночное время - с 22 часов до 6 часов

Прежде чем предоставлять работникам льготы, убедитесь, что они имеют на них право. Проверьте личные карточки и другие документы Федеральные законы от 19.11.2021 № 372-ФЗ, 373-ФЗ.

Пример

У работника должны быть документы, которые подтвердят его право на льготы. Беременная должна предоставить справку из медучреждения. Возраст работника младше 18 лет можно проверить по паспорту. Сотрудник с инвалидностью предоставляет справку МСЭ. Работники с детьми — свидетельства о рождении детей, справку с места работы другого родителя.

Изменили перечень работников, которых можно привлекать в ночное время и сверхурочно, в выходные и праздники. Расширили перечень льготников, которых без письменного согласия нельзя привлекать к работе в ночное время, к сверхурочке, работе в праздники и выходные.

Теперь, помимо работников-инвалидов и женщин с детьми в возрасте до трех лет, без письменного согласия, нельзя привлекать к сверхурочной работе:

- одинокого отца или мать с ребенком в возрасте до 14 лет;
- работников с тремя и более детьми в возрасте до 18 лет, пока младшему из них не исполнится 14 лет;
- сотрудника с ребенком в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом;
- опекунов детей до 14 лет.

Гарантии, которые нужно предоставить работникам с учетом изменений

Категория работников	Командировки	Сверхурочная работа	Работа в ночное время	Работа в выходные и праздники	Документы для права на льготу
Беременная	X	X	X	X	Справка из медучреждения
Сотрудник младше 18 лет	X	X	X	X	Паспорт
Сотрудница с ребенком в возрасте до трех лет	V	V	V	V	Свидетельство о рождении ребенка
Работник-инвалид	V	V	V	V	Справка МСЭ
Сотрудник с ребенком-инвалидом	V	V	V	V	Справка МСЭ ребенка
Сотрудник, который ухаживает за больным членом семьи	V	V	V	V	Медицинское заключение
Одинокий родитель с ребенком в возрасте до 14 лет, опекуны	V	V	V	V	Свидетельство о рождении ребенка, свидетельство об установлении опеки, свидетельство о рождении, в котором не указан один из родителей
Сотрудник с ребенком в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом	V	V	V	V	Свидетельство о рождении, справка с места работы другого родителя
Работники с тремя и более детьми в возрасте до 18 лет, пока младшему из них не исполнится 14 лет	V	V	V	V	Свидетельства о рождении детей

X Запрещено

V С письменного согласия, если нет медицинских противопоказаний, после того, если работника ознакомили с правом отказаться от такой работы под подпись

Что касается работы в ночное время, то в статью 96 ТК добавили сотрудников, у которых есть дети до 14 лет, но второй родитель трудится вахтовым методом и многодетных родителей. Привлечь к работе в ночное время можно, если получите письменное согласие сотрудника и при условии, что работа не запрещена ему по состоянию здоровья по медзаключению.

Новых льготников также нужно в письменной форме знакомить с правом отказаться от сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Служебные командировки. Теперь, чтобы отправить в командировку новых льготников, придется также запрашивать их письменное согласие и проверять противопоказания.

Аналогичные гарантии установили для работников-инвалидов.

Ознакомьте их под подпись с правом отказаться от командировки. Отправляйте в командировку только с их письменного согласия и если нет противопоказаний по состоянию здоровья.

Дополнительный отпуск без сохранения зарплаты. Добавили гарантий и лицам, которые ухаживают за инвалидами I группы. Они получили право на отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней. Работники вправе оформить отпуск в удобное для них время. Но для того, чтобы сотрудник получил такой отпуск, нужно, чтобы прежде работодатель установил новый дополнительный отпуск в локальном акте или колдоговоре.

Чтобы работники узнали о новых гарантиях, лучше уведомить их об этом. Внесите в локальный документ правки, если включали в него информацию об условиях и гарантиях для работников, когда нужно будет привлечь их к ночной, сверхурочной работе или работе в выходные, направить в командировку. Ознакомьте с внесенными изменениями всех работников под подпись.

Минимальная оплата артистам в период их «незанятости»

Конституционный суд обязал определить минимальный размер оплаты труда работникам творческих профессий, когда они не участвуют в создании, исполнении произведений или не выступают. Сейчас работодатели учитывают этот период как простой и сами определяют размер такой оплаты в своих локальных нормативных актах. Норма ТК позволяет платить меньше, чем при простое не по вине сотрудника. Поэтому Конституционный суд посчитал, что необходимо устранить пробел в части 5 статьи 157 ТК.

Сколько придется платить. В период «незанятости» сотруднику нужно будет платить не меньше двух третей тарифной ставки или оклада и не ниже МРОТ. Рассчитывать сумму предлагают пропорционально времени «незанятости». Причем, если такой период возник по вине работника без уважительных причин, то оплачивать его необязательно. Начислять оплату можно из дохода деятельности работодателя. Размер и порядок оплаты нужно установить в коллективном или трудовом договоре, локальном нормативном акте. Минтруд уже подготовил поправки в ТК. По новым правилам придется работать уже в этом году.

Льготы для работников северных компаний по обновленному перечню

С 1 января 2022 года действует новый перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним территорий. Формально ничего не изменилось, только информация стала более структурированной.

Статус для всех территорий сохранили, жителям всех этих местностей нужно по-прежнему предоставлять гарантии и компенсации.

В перечень районов Крайнего Севера включили всю территорию Республики Саха (Якутия), Магаданскую, Мурманскую области, Ненецкий, Чукотский, Ямало-Ненецкий автономные округа и весь Камчатский край.

Прошлая версия действовала с 1983 года. Ее стало сложно применять из-за множества внесенных изменений, в том числе в административно-территориальном делении и названиях регионов. Союзное законодательство не соответствует нынешнему положению дел с регионами.

Например, до конца 2021 года действовали нормативные акты, которые относили к северным территориям Коми-Пермяцкий автономный округ, в то время как его ликвидировали и включили в состав Пермского края еще в 2005 году.

Справочник кадровика. – 2022. - № 1. – С. 37-40.

За что нельзя наказать работника: судебная практика о дисциплинарных взысканиях

А.Н. Славинская, специалист по кадрам

Трудовой кодекс РФ дает работодателям право наказывать работников за дисциплинарные проступки: объявлять замечания, выносить выговоры и даже увольнять. Но порой сложно определить, можно ли наказать за тот или иной проступок. Большая доля субъективности в этом вопросе порождает споры. Представленная в статье судебная практика позволит разобраться, в каких случаях дисциплинарное взыскание будет незаконным.

Работник не выполняет свои обязанности: учитываем, в какое время

Трудовыми считаются обязанности, которые перечислены в трудовом договоре работника, его должностной инструкции, локальных актах и приказах работодателя,

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Работнику объявили выговор и уменьшили премию за то, что он находился в комнате приема пищи не в литевых ботинках, выданных в качестве СИЗ, а в резиновых тапочках. Руководитель решил, что данное помещение также является рабочим местом работника, поскольку находится на территории работодателя. Работник обжаловал дисциплинарное взыскание. Должностная инструкция предписывает ему использовать СИЗ при исполнении должностных обязанностей, а в остальное время (перерыв, прием пищи и т. п.) он может не применять СИЗ.

Суд поддержал работника и напомнил, что понятие «место работы» отличается от понятия «рабочее место». Место работы — это место нахождения организации, в то время как рабочее место — это часть пространства, в котором работник исполняет свои должностные обязанности. Поэтому помещения на территории работодателя, в которых работник не занят исполнением должностных обязанностей, не являются его рабочим местом. В этих местах он может не использовать СИЗ. Приказ о взыскании был отменен.

Апелляционное определение Белгородского областного суда
от 14.06.2018 № 33-2876/2018

инструкциях по охране труда, а также нормативных правовых актах (НПА) более высокого уровня: федеральных законах и подзаконных актах. Кроме конкретных действий по должности работники обязаны выполнять требования охраны труда, правила дорожного движения, этично вести себя по отношению к коллегам.

Не путаем рабочее место и место работы

Работника можно наказать, если он не соблюдал правила безопасности и получил травму по неосторожности. Или за то, что не соблюдал правила дорожного движения и стал виновником ДТП — столкнулся с другим транспортным средством.

Однако выполнять трудовые обязанности работник должен только в рабочее время. В период обеденного перерыва требовать выполнение норм ЛНА незаконно.

Запреты ПВТР действуют только в рабочее время

Работодатель вправе предусмотреть в трудовом договоре или ПВТР «обязанность работников поддерживать корректные отношения, недопустимость оскорблений, нетактичного поведения и грубого тона по отношению к коллегам». За нарушение этих обязанностей работнику можно объявить выговор или замечание.

Требовать этичное поведение работодатель вправе только в рабочее время. Если правила ЯНА нарушены в отпуске или после работы, наказать нельзя.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Работница, начальник Службы информационной безопасности банка, в период отпуска пришла на работу. За нарушение ПВТР ей объявили выговор. Работница обратилась в профсоюз за защитой своих прав.

Суд пришел к выводу, что работодатель не вправе требовать от работника соблюдения ПВТР во время нахождения его в отпуске.

К тому же правила не содержат запрета в период отпуска находиться в здании работодателя и на рабочем месте. Работница объяснила, что явилась на работу, чтобы получить приказ об отпуске и выяснить информацию об увольнении. Доказательств, что в этот день она выполняла свои трудовые обязанности, работодатель не привел. Приказ о дисциплинарном взыскании отменен.

Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 31.05.2017 по делу № 33-10484/2017

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Врач больницы написал на снежном покрове машины своего коллеги оскорбительные слова. За это ему объявили выговор. Работодатель обосновал наказание тем, что врач нарушил пункт ПВТР, запрещающий «осуществлять, допускать или поощрять действия и поступки, нарушающие принципы субординации, этические и моральные нормы взаимоотношений между работниками, оказывающие отрицательное влияние на ход лечебно-диагностического процесса и хозяйственную деятельность». Работник оспорил выговор в суде, просил отменить приказ и выплатить компенсацию за моральный ущерб.

Суд первой инстанции пришел к выводу, что истец не совершал дисциплинарного проступка, поскольку его действия не связаны с трудовой деятельностью. Апелляция оставила решение в силе, дополнительно пояснив, что работник совершил проступок после ухода с работы, во внерабочее время, и не имеет значения, что все события происходили на территории больницы (стоянка для автомобилей).

Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 11.08.2016 по делу № 33-7861/2016

Главное — правильно выбрать вид дисциплинарного взыскания

Если работник совершил проступок в рабочее время и у вас есть все доказательства, постарайтесь правильно выбрать вид дисциплинарного взыскания. Это особенно важно, если в качестве наказания выбрано увольнение по статье. Ведь каждая специальная статья имеет свои показания и правила применения.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Работница занимала должность регионального менеджера. В соответствии с локальными документами ей полагался служебный автомобиль. Политикой по предоставлению служебных автомобилей было запрещено передавать управление машиной третьим лицам. Однако было зафиксировано, что после работы работница «передала руль» своему знакомому. Нарушение расследовала специально созданная комиссия. По итогам расследования работодатель принял решение уволить менеджера на основании подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ (нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий). Работница оспорила увольнение в суде.

И первая инстанция, и апелляция поддержали работницу. Она была восстановлена на работе и в качестве компенсации заработка за время вынужденного прогула получила свыше 500 000 руб. Судьи отметили, что в рассматриваемом случае передача управления автомобилем не вызвала никаких последствий, поэтому увольнять по данному основанию было незаконно.

Апелляционное определение Саратовского областного суда от 12.04.2018 по делу № 33-2419/2018

Работника нет на рабочем месте? Проверяем причины

Отсутствие на рабочем месте без уважительных причин — грубейшее нарушение трудовой дисциплины. Но принимая решение о наказании, работодатель должен установить не только продолжительность отсутствия, но и его причину.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Работница отсутствовала на рабочем месте (непосредственно в кабинете) кратковременно по 5-7 минут несколько раз в течение рабочего дня. По каждому случаю отсутствия были составлены акты. После получения письменных объяснений женщине объявили выговор. Она обжаловала наказание в суде, просила отменить приказ и компенсировать моральный вред. Утверждала, что ее специально подводят к увольнению из-за разногласий в работе.

Дело дошло до краевого суда, который решил, что работница наказана незаконно. Во-первых, во время отлучек она не покидала здание учреждения. Во-вторых, нет доказательств тому, что отсутствие в кабинете не было связано с целями выполнения

трудовых обязанностей. В-третьих, работодатель не доказал, что отсутствие работницы в течение дня повлекло неблагоприятные для организации последствия.

Суд настороженно отнесся к тому, что только для этой работницы вели учет рабочего времени «за столом», отвлекая для этой цели других работников. По мнению суда, «это свидетельствует о необъективности действий руководства ответчика и злоупотреблении своими правами». Все требования работницы были удовлетворены.

Определение Приморского краевого суда от 01.12.2015 по делу №33-11038/2015

Не оценивайте причины формально

Работодатели самостоятельно оценивают, была ли причина, названная работником, уважительной. Некоторые руководители предпочитают формально подходить к вопросу: есть оправдательный документ — причина уважительная. В ином случае наказание неизбежно. Такой подход не всегда корректен.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

У работника начался приступ панкреатита. На работу в вечернюю смену он не пошел, вызвал скорую. Листок нетрудоспособности был открыт только утром при оформлении в стационар. Работника уволили за прогул, поскольку за предыдущий день оправдательного документа не было.

Суд признал дисциплинарное взыскание незаконным и указал, что «нельзя связывать момент наступления нетрудоспособности с моментом выдачи больничного листка». Нетрудоспособность могла наступить ранее, до обращения к врачу. При оценке уважительности причин отсутствия работника правовое значение имеет факт наступления у него заболевания, а не момент обращения (конкретное время) за получением листка нетрудоспособности.

Определение Верховного Суда РФ от 22.01.2018 № 80-КГ17-11

Когда нельзя уволить за прогул

Нельзя применять дисциплинарное взыскание в виде увольнения за прогул, если работник отсутствовал на работе:

- ✓ в связи с участием в судебных заседаниях в качестве ответчика или истца;
- ✓ из-за вызова в правоохранительные органы.

Посещение суда для получения судебного решения — также уважительная причина отсутствия на работе.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Работница уведомила начальника по смс о необходимости пораньше уйти с работы, чтобы получить решение суда. Разрешение не получила, но все равно ушла на час раньше. Не отметилась через систему СКУД с помощью карточки. Работодатель это зафиксировал и уволил работницу за неоднократное неисполнение обязанностей, так как она уже имела дисциплинарные взыскания.

Суд признал увольнение незаконным, потому что работница отсутствовала по уважительной причине. Посещение суда связано с защитой трудовых прав. Так как режим работы суда и организации совпадают, работница не могла получить решение в иное время.

Суд отметил: «В данной ситуации истец обязан был поставить в известность своего непосредственного руководителя о причине своего отсутствия на рабочем месте. Данную обязанность истец исполнил, то, что его отсутствие на рабочем месте было связано с посещением районного суда, подтверждено в ходе рассмотрения дела и ответчиком не опровергнуто». Невыполнение обязанности прикладывать карточку на входе и выходе не является нарушением, за которое следует увольнять.

Определение 2-го КС0Ю от 09.09.2021 № 88-20456/2021

Внимание

Факт предупреждения сыграл практически решающую роль. За то, что работник не предупредил работодателя о планируемом отсутствии, наказывать правомерно. Например, в этом случае можно объявить работнику замечание или выговор.

Опоздание: оцениваем причины исходя из обстоятельств

И несколько слов о таком виде отсутствия на работе, как опоздание. Причины могут быть различными, и оценивать их нужно исходя из обстоятельств в каждом конкретном случае. Суды считают: если работник мог добраться до места работы вовремя, проявив должную осмотрительность (вышел из дома заранее или выбрал другой вид транспорта), опоздание можно признать дисциплинарным проступком.

Например, снегопад не является природной аномалией, которая могла помешать работнику приехать на работу вовремя (Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 17.10.2018 № 33-15114/2018). А сбой в работе общественного транспорта — уважительная причина опоздания только при предоставлении письменных доказательств от администрации транспортных предприятий о наличии перебоев в работе (Апелляционное определение Московского городского суда от 30.10.2018 № 33-47418/2018).

Работник самовольно продлил отпуск — наказать нельзя

Можно только посочувствовать руководителю, который не дождался работника после отпуска и вовремя не получил информацию о причине его отсутствия. А работник сам продлил себе отпуск на количество дней болезни, которая приключилась в период отдыха. У многих руководителей возникает желание наказать работника за это, хотя бы объявить выговор.

Однако так делать нельзя. Как разъясняет Роструд, в этой ситуации «отсутствуют основания для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Следует издать приказ о продлении отпуска». А увольнять за прогул такого работника вообще незаконно. Верховный Суд РФ еще в 2014 году высказал свое мнение по этому вопросу.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Работница заболела, находясь в отпуске. На работу вышла на несколько дней позже, самостоятельно продлив себе отпуск. Была уволена за прогул. Увольнение обжаловала. Требовала восстановить ее на работе и взыскать с работодателя заработную плату за время вынужденного прогула.

Суд первой инстанции и апелляция признали увольнение законным. Судьи посчитали, что работница злоупотребила своим правом, поскольку «не предупредила работодателя о болезни в период отпуска, в связи с чем допустила нарушение трудовой дисциплины, поскольку, как следовало из ПВТР организации, к основным обязанностям работника относилось в т. ч. своевременное сообщение руководству о причинах невыхода на работу».

Но Судебная коллегия Верховного Суда РФ в Определении № 69-КГ13-4 признала такой вывод ошибочным. В соответствии со ст. 124 ТК РФ работник должен документально подтвердить право на продление отпуска (предоставить листок нетрудоспособности). А работодатель обязан этот отпуск продлить. «Отсутствие сведений об уведомлении работодателя о наличии у истца листка нетрудоспособности не может служить основанием для признания неуважительными причин отсутствия». Кроме того, выяснилось, что работница не скрывала факт болезни. Поэтому нельзя считать, что работница нарушила нормы трудового законодательства. Основания для ее увольнения отсутствуют.

Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за III квартал 2013 года. С. 29-31

Разглашение конфиденциальной информации или свобода слова?

Разглашение охраняемой законом тайны, безусловно, является нарушением трудовых обязанностей. Это очень серьезный проступок, для которого даже выделено специальное основание увольнения — подп. «в» п. ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Однако не всегда «вынесение сора из избы» можно приравнять к разглашению конфиденциальной информации. Например, наказывать работников за публикацию в СМИ открытых писем или своего личного мнения незаконно.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Работник разместил в сети Интернет публикацию о том, что в Обществе отсутствует приказ и положения о разъездном характере работы, нарушается порядок выплаты заработной платы, некорректно оформляются командировки. Работодатель объявил работнику выговор за нарушение Кодекса корпоративной этики, в котором работникам запрещалось в публичных высказываниях представлять работу Общества в неверном, искаженном свете, производить действия, «способные прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Общества».

Суд первой инстанции признал выговор законным. Однако апелляция не согласилась с этим решением. Положение Кодекса корпоративной этики, согласно которому работники Общества не должны допускать публичных высказываний, нарушает

ст. 29 Конституции России. Эта норма гарантирует каждому свободу мысли и слова. Конституция России имеет высшую юридическую силу, установленные в ней права не могут быть ограничены ЯНА. Приказ о дисциплинарном взыскании работника следует отменить.

Апелляционное определение Пермского краевого суда от 09.10.2019 по делу № 33-10914/2019

Работники службы подключения абонентов обратились с коллективным заявлением к работодателю с требованием обеспечить их средствами защиты от коронавируса и разъяснить, распространяется ли действие требований Указа Президента РФ № 206 о нерабочих днях на работников непрерывных производств, если они непосредственно в непрерывном процессе не участвуют. Ведущий инженер подразделения передал это заявление в СМИ, на сайте которого оно и было опубликовано. Инженера уволили за распространение персональных данных своих коллег, в т. ч. их подписей.

Суд первой инстанции признал увольнение законным. Но апелляция отменила это решение. Судьи указали, что увольнение работника было продиктовано не намерением защитить права работников, а несогласием с преданием огласке вопросов производственного значения. Кроме того, все работники, данные которых были переданы, совместно договаривались о передаче письма в СМИ. Увольнение ведущего инженера незаконно. Работник восстановлен на работе. Оспаривание данного решения в кассационном суде не принесло результата.

Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 26.05.2021 по делу № 88-7588/2021

Кто вправе принять решение о наказании

Решение о применении мер дисциплинарного взыскания может принять только руководитель организации или лицо, которому документально переданы такие полномочия. При этом ст. 192 ТК РФ говорит о праве применять взыскания, но не обязывает работодателя это делать. Если работник нарушил дисциплину труда или не выполнил свои обязанности, руководитель компании может принять решение не наказывать его дисциплинарно. Он имеет полное право пожурить, побеседовать, даже поругать и не издавать никаких приказов о наказании. Заставить его насильно реализовать «право наказывать» не могут ни учредители, ни прокурор, ни проверяющие инстанции.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

По итогам прокурорской проверки председатель ТСЖ получил представление, в котором содержалось в т. ч. и требование «рассмотреть вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц, допустивших нарушения требований федерального законодательства», о принятых мерах отчитаться «с приложением копий приказов о наказании».

Руководитель не выполнил данный пункт представления и не отчитался, за что получил штраф. Постановление о наложении штрафа было обжаловано в суде.

Судебный спор дошел до Верховного Суда РФ, который частично скорректировал решения нижестоящих судов и отметил, что «применение к работнику мер дисциплинарной ответственности является правом, а не обязанностью работодателя [...]». Содержащееся в представлении и. о. заместителя прокурора [...] императивное требование о рассмотрении вопроса о привлечении виновных должностных лиц к дисциплинарной ответственности с предоставлением копий соответствующих приказов противоречит нормам Закона о прокуратуре и ТК РФ [...]. Таким образом, невыполнение указанного требования необоснованно вменено председателю правления ТСЖ при привлечении к административной ответственности, предусмотренной статьей 17.7 КоАП РФ».

Постановление Верховного Суда РФ от 16.12.2016 № 78-АД16-38

Кадровые решения. – 2022. - № 1. – С. 76-83.

Нельзя уволить работника за прогул, если ему не сообщили об отмене согласованных дней отгула

Руководитель без согласования с отделом кадров письменно предоставил работнику два дня отгула. Затем узнал, что они ему не положены, и отменил их. Так как работник не вышел в эти дни на работу, его уволили за прогул. Он обратился в суд.

Первая инстанция поддержала организацию. Работника не было на работе без уважительной причины.

Апелляция отменила решение, а кассация ее поддержала. Работник не сомневался, что ему предоставили дни отгула. Работодатель не уведомил его надлежащим образом об их отмене. В организации был нарушен документооборот: руководитель сначала согласовал заявление на два дня отгула, а затем узнал в отделе кадров о том, что они не положены. Вины работника в прогулах нет (Определение 3-го КСОЮ от 29.09.2021 №88-15789/2021).

Кадровые решения. – 2022. - № 2. - С. 6.

Непредоставление работником военного билета — дисциплинарный проступок

Как известно, при приеме на работу военнообязанные и лица, подлежащие призыву на военную службу, помимо прочих документов должны предъявить работодателю документ воинского учета (военный билет или приписное свидетельство соответственно).

Если получилось так, что при приеме на работу работник не смог предъявить военный билет и по договоренности с работодателем ему разрешили это сделать позже, то такую договоренность необходимо выполнить. В противном случае, по мнению Роструда, непредоставление военного билета в оговоренный срок может быть квалифицировано как дисциплинарный проступок. Соответственно, к такому работнику можно применить дисциплинарное взыскание в виде замечания или выговора.

Кадровые решения. – 2022. - № 2. – С. 7.

За замещение работником заболевших коллег необходимо производить доплату

Эксперты Роструда напомнили, что нормы Трудового кодекса РФ позволяют поручить работнику выполнение в течение рабочего дня наряду с его прямыми обязанностями еще и дополнительную работу по той же профессии/должности с доплатой за труд. Но есть условие: дополнительные обязанности можно поручить работнику только с его письменного согласия.

Чтобы работник исполнял обязанности временно отсутствующего без освобождения от основных обязанностей, работодатель вправе ему поручить дополнительную работу путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

В этом случае доплата не положена, а работник вправе отказаться от дополнительной нагрузки.

Но если в трудовом договоре или должностной инструкции работника не предусмотрено выполнение обязанностей временно отсутствующих работников отдела, работодатель вправе поручить выполнение дополнительной работы только с его письменного согласия и за дополнительную плату. А если предусмотрено — осуществлять доплату не обязан.

Кадровые решения. – 2022. - № 1. – С. 5.

Размер стимулирующих выплат за работу в праздники

Зарипова М., эксперт информационно-справочной системы «Аюдар Инфо»

Как правило, работники хотят получить за свой труд в праздничные и выходные дни повышенную оплату. При расчете ее окладной части вопросов не возникает, поскольку ответ на этот вопрос приведен в ст. 153 ТК РФ. А как быть с компенсационными и стимулирующими выплатами? Обязан ли работодатель их тоже включать в расчет в удвоенном размере? Является ли нарушением такая выплата в меньшем размере? Вниманию читателей представляем Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28.10.2021 № 88-17039/2021, в котором был рассмотрен спор между работником и работодателем, касающийся повышенной заработной платы за работу в праздничные дни.

Предмет спора, вынесенного на рассмотрение суда

Как следует из ч. 1 ст. 153 ТК РФ, труд работников, получающих оклад (должностной оклад), в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в следующем порядке:

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день выполнялась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры платы за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (ч. 2 ст. 153 ТК РФ).

При этом по желанию работника, трудившегося в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Таким образом, работодатель обязан компенсировать работу в выходной или праздничный день по выбору работника:

- либо повышенной оплатой в размере, указанном в ст. 153 ТК РФ (или в размере, предусмотренном коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором);
- либо предоставлением дополнительного дня отдыха.

Руководствуясь нормами ст. 153 ТК РФ, работодатель произвел выплату за работу в праздничные дни исходя из двойной часовой тарифной ставки, а также доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера (доплата за работу во вредных условиях труда, надбавка за интенсивность труда, премия, районный коэффициент на указанные виды доплат).

Обращаясь в суд, истец указал, что за работу в выходные и праздничные дни ответчик начислил компенсационные и стимулирующие выплаты в одинарном размере, в то время как они должны быть выплачены в двойном размере.

Данный спор был вынесен на рассмотрение суда трех инстанций.

Решение суда о размере стимулирующих и компенсационных выплат

Суды первой и апелляционной инстанций, соглашаясь с доводами истца, сослались на правовую позицию, изложенную в Постановлении КС РФ от 28.06.2018 № 26-П (далее – Постановление № 26-П). Они пришли к выводу о том, что оплата труда в выходные и праздничные дни должна производиться не только исходя из удвоенной тарифной ставки, но и с учетом всех предусмотренных компенсационных и стимулирующих выплат.



Соответственно, компенсационные и стимулирующие выплаты должны быть выплачены истцу, как и часовая тарифная ставка, в двойном размере.

Однако данные выводы основаны на неверном толковании норм материального права. Кассационный суд отметил следующее.

Вопреки заключениям судов нижестоящих инстанций, ни в ст. 153 ТК РФ, ни в Постановлении № 26-П не содержится указания на обязанность работодателя производить в двойном размере компенсационные и стимулирующие выплаты работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам.

В Постановлении № 26-П Конституционный суд закрепил две основных позиции:

1. Предусмотренные в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты, применяемые в целях максимального учета разнообразных факторов, характеризующих содержание, характер и условия труда, прочие объективные и субъективные параметры трудовой деятельности, начисляются к окладу (должностному окладу) либо тарифной ставке работника и являются неотъемлемой частью оплаты его труда, а следовательно, должны, по смыслу ч. 1 и 2 ст. 135 ТК РФ, учитываться работодателем при определении заработной платы сотрудника и начисляться за все периоды работы, включая выходные и нерабочие праздничные дни. Иное означало бы произвольное применение действующей в соответствующей организации системы оплаты труда, а цель установления компенсационных и стимулирующих выплат не достигалась бы.

2. Из части 1 ст. 153 ТК РФ, предусматривающей в качестве общего правила оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, во взаимосвязи с положениями абз. 2 ч. 2 ст. 22 и ст. 132 и 149 ТК РФ (тем более принимая во внимание использование в ч. 3 ст. 153 термина «оплата в повышенном размере» применительно к оплате часов, фактически отработанных в выходной или нерабочий праздничный день) однозначно следует, что работа в выходной или нерабочий праздничный день должна оплачиваться в большем размере, чем аналогичная работа, произведенная в обычный рабочий день. Повышение размера оплаты труда в таких случаях призвано компенсировать увеличенные в связи с осуществлением работы в предназначенное для отдыха время трудозатраты сотрудника, а потому, будучи гарантией справедливой оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, должно распространяться на всех лиц, работающих по трудовому договору, независимо от установленного для них режима рабочего времени и системы оплаты труда.

Из содержания Постановления № 26-П следует, что:

- предусмотренные в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты, применяемые в целях максимального учета разнообразных факторов, характеризующих содержание и условия труда, прочие объективные и субъективные параметры трудовой деятельности, начисляются к окладу (должностному окладу) либо тарифной ставке работника;
- указанные выплаты являются неотъемлемой частью оплаты труда, следовательно, должны, по смыслу ч. 1 и 2 ст. 135 ТК РФ, учитываться работодателем при определении заработной платы работника и начисляться за все периоды работы, включая и выходные и нерабочие праздничные дни. Иное означало бы произвольное применение действующей в соответствующей организации системы

оплаты труда, а цель установления компенсационных и стимулирующих выплат не достигалась бы.

Как следует из материалов дела, сторонами в ходе рассмотрения дела не оспаривалось, что компенсационные и стимулирующие выплаты истцу за работу в выходные и праздничные дни произведены ответчиком.



Вместе с тем суду первой инстанции для правильного разрешения спора надлежало установить, произведена ли работнику оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с положениями ст. 129, 153 ТК РФ и локальными нормативными актами организации, устанавливающими размер и порядок выплаты компенсационных и стимулирующих надбавок, а также произведена ли оплата в размере большем или меньшем, чем за работу в обычный день.

Таким образом, вывод судебных инстанций о том, что оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни должна производиться исходя не только из удвоенной тарифной ставки, но и всех предусмотренных компенсационных и стимулирующих выплат, исчисленных, как и тарифная ставка, в двойном размере, основан на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, поскольку:

- положениями ч. 1 ст. 153 ТК РФ *не предусмотрено*, что за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, помимо часовой (тарифной) ставки, подлежат выплате все компенсационные и стимулирующие выплаты, входящие в состав заработной платы;
- в Постановлении № 26-П *не содержится указаний* на обязанность работодателя производить в двойном размере компенсационные и стимулирующие выплаты работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам;
- положением об оплате труда организации, устанавливающим размер оплаты в выходной и нерабочий праздничный день, *не предусмотрен* двойной размер компенсационных и стимулирующих выплат за фактически отработанные часы в указанные дни.

Решением суда произведенный организацией расчет заработной платы сотрудника признан верным, решения первых судебных инстанций отменены.

* * *

В дополнение к вышесказанному отметим, что в Письме Роструда от 08.02.2021 № 287-ТЗ рассмотрена позиция Первого кассационного суда общей юрисдикции, изложенная в Определении от 21.07.2020 № 88а-19034/2020. В нем указано, что согласно Постановлению № 26-П выплата тарифной части заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного

оклада) за день или час работы), не освобождает работодателя от обязанности осуществить компенсационные и стимулирующие выплаты. Однако доводы, сводящиеся к тому, что работа в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени должна оплачиваться в двойном размере по схеме «(оклад + компенсационная и стимулирующая выплата) x 2», основаны на неверном толковании закона.

Обобщим все вышесказанное.

1. Труд в выходные и праздничные дни в государственном (муниципальном) учреждении субъекта РФ оплачивается в соответствии с положением по оплате труда.
2. При выполнении работы в выходные и нерабочие праздничные дни компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются за все периоды работы, включая выходные и нерабочие праздничные дни.
3. В нормах ТК РФ, Постановления № 26-П не указано на обязанность работодателя производить в двойном размере компенсационные и стимулирующие выплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), за работу в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени.

<https://www.audit-it.ru/articles/personnel/a101771/1054632.html>

График отпусков на 2022 год: составляем, утверждаем, изменяем

М.Л. Кокурина, старший юрист

Не позднее 17 декабря 2021 г. нужно утвердить график отпусков на 2022 г. Предлагаем вспомнить, как учесть в графике внутреннего совместителя, нового работника или увольняющегося сотрудника и можно ли переносить отпуска, предусмотренные графиком.

Месяц начала отпуска в графике — это не полная дата

Можно ли вносить изменения в унифицированную форму графика отпусков и указывать в графике только месяц планируемого отпуска?

— Унифицированная форма графика, разработанная Госкомстатом, не обязательна к применению. Вы вправе разработать свою, в том числе изменить унифицированную, и утвердить ее приказом руководителя в составе учетной политики.

Прямого запрета на указание месяца в качестве начала отпуска закон не содержит. Вместе с тем Роструд обращал внимание на то, что понятие «график отпусков» подразумевает указание в нем соответствующих периодов отпуска, а период подразумевает конкретные даты начала и окончания. При этом дата всегда включает день, месяц и год. Поэтому рекомендуем по возможности согласовывать день начала отпуска с работником и вносить такой день в график как дату начала отпуска.

Заметим также, что отдельным категориям работников (например, многодетным родителям) отпуск вы обязаны предоставить именно в те дни, в которые они хотят. По этой причине указание точных дат в графике отпусков как минимум в отношении таких работников — необходимость.

Если потом придется менять даты отпуска, сделайте это в порядке, описанном в ответе на следующий вопрос.

Лучше, чтобы раз в год работник сходил в отпуск

Работник был принят в апреле 2021 г. В отпуск еще не ходил. Я пытаюсь согласовать с ним периоды отпуска для графика отпусков на следующий год. Он категорически не хочет в отпуск до апреля 2022 г. Но у нас ведь будет нарушение, если мы за год ему ни дня отпуска не предоставим. Как лучше поступить в такой ситуации?

— Вы правы в том, что безопаснее предусматривать отпуск для каждого



Как показали результаты одного из опросов, 30% респондентов считают, что идеальным можно назвать тот отпуск, который длится 4 недели

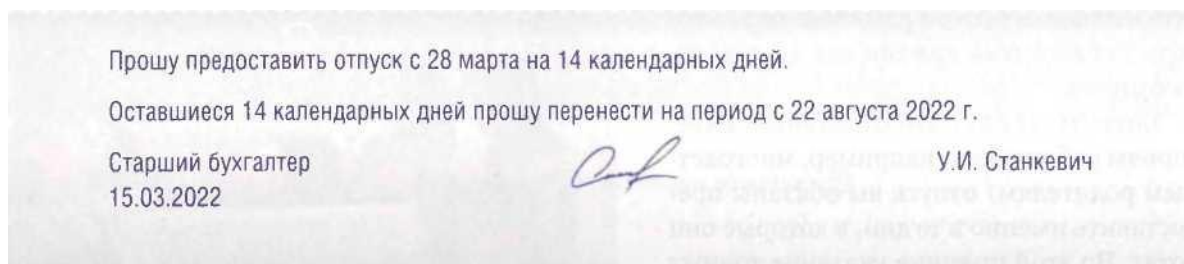
сотрудника не позднее истечения его рабочего года. Более того, как работодатель вы обязаны предоставлять работнику отпуск ежегодно. Для этого и формируется график отпусков.

График отпусков составляется работодателем с учетом мнения профсоюза, если он есть. Обязанности учитывать мнение работника при составлении графика отпусков у вас нет. Обычно мы рекомендуем это делать, поскольку у любого сотрудника могут возникнуть условия, при которых вы будете обязаны отпустить его в отпуск в удобное для него время.

Однако если работник никак не выразил своих пожеланий в отношении периода отпуска, вы вправе составить график без его мнения. То есть на указанный вами период вы вправе поставить человеку отпуск или хотя бы его часть без согласования с работником. Нарушения в отношении него не будет.

При этом график отпусков обязателен для обеих сторон трудовых отношений. Поэтому не позже чем за 2 недели вы должны известить работника о том, что ему предоставляется отпуск, и не позже чем за 3 дня до его начала выплатить отпускные.

Вместе с тем, если позволит производственная ситуация, вы вправе пойти навстречу работнику и незадолго до отпуска перенести ему часть отпуска или даже весь по его заявлению, составленному, например, так.



На основании такого заявления в марте вы:

- отправите сотрудника в отпуск на 14 дней, выплатите за них отпускные;
- выпустите приказ о переносе части отпуска;
- укажете реквизиты приказа и новую дату начала перенесенной части отпуска в графике отпусков. Приказ о внесении изменений в график издавать не нужно.

ОТПУСК					Примечание
количество календарных дней	дата		перенесение отпуска		
	запланированная	фактическая	основание (документ)	дата предполагаемого отпуска	
5	6	7	8	9	10
28	28.03.2022	28.03.2022	Приказ от 15.03.2022 № 4	22.08.2022	Перенесена часть отпуска 14 календ. дн.

Однако помните, что переносить весь отпуск более чем на год нельзя — работник не может не ходить в отпуск в течение 2 лет подряд. Так что, если работник вдруг упрямится и не хочет отдыхать, действуйте, как мы описали выше, — отправляйте сотрудника в отпуск принудительно.

В графике число дней отпуска по основному месту и по совместительству должно совпадать

Как включить в график отпусков работника, если он у нас работает и по основному месту с ноября 2019 г., и по внутреннему совместительству с ноября 2021 г.?

— Отпуск на работе по совместительству нужно предоставить одновременно с отпуском на основной работе.

Если у вас унифицированная форма графика № Т-7, то в строках по должностям сотрудника на основной работе и по совместительству впишите:

- ✓ в графе 5 — одинаковое количество календарных дней ежегодного отпуска, даже если по основной работе и по совместительству сотруднику положены отпуска разной продолжительности или если по основной работе отпуск заработан, а по совместительству он будет предоставлен авансом. В случае когда по основному месту отпуск длиннее (к примеру, сотруднику положен дополнительный отпуск), то по совместительству на недостающие дни оплачиваемого отпуска придется предоставить по заявлению сотрудника отпуск без сохранения заработной платы;
- ✓ в графе 6 — предполагаемую дату начала ежегодного отпуска.

В графе 10 «Примечание» в строке по совместителю можете записать, что этот сотрудник — совместитель и отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

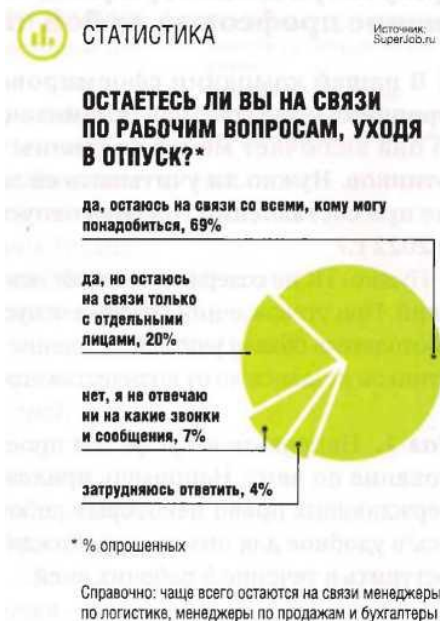
Работника, принятого после утверждения графика, лучше в нем учесть

Мы уже утвердили график отпусков на 2022 г., а потом взяли нового работника. Как внести в график его отпуск, предстоящий в следующем году?

— ТК РФ не предусматривает обязанности менять график отпусков при принятии сотрудников после его утверждения. Поэтому можно не вносить никаких изменений в график, а отпуск предоставить сотруднику просто по его заявлению в согласованный с руководством период.

Но правильнее, особенно если у вас большая организация и сложно контролировать каждого сотрудника, поступить иначе. Чтобы не нарушить производственный процесс и заранее запланировать отпуск новичка, сделайте график в новой редакции или сформируйте дополнение к нему по той же форме, по которой вы ведете график:

- ✓ укажите даты отпуска нового сотрудника. При выборе периода отпуска вы вправе учитывать пожелания работника, например, разрешив уход в отпуск ранее отработки 6 месяцев или предоставив все 28 календарных дней отпуска до истечения 11 месяцев работы в компании. Но вы не обязаны предоставлять отпуск авансом;



- ✓ впишите в графу 10 графика дату принятия на работу со ссылкой на приказ о приеме на работу.

Утвердите дополнение графика отпусков приказом руководителя и ознакомьте с графиком нового сотрудника под роспись.

При утверждении графика отпусков важно мнение профсоюза любой численности

В нашей компании сформирована первичная профсоюзная организация. Но она включает менее половины работников. Нужно ли учитывать ее мнение при составлении графика отпусков на 2022 г.?

— Нужно. ТК не содержит никаких исключений. При утверждении графика отпусков работодатель обязан учитывать мнение представительного органа работников независимо от количества его членов. Действуйте так.

Шаг 1. Направьте в профсоюз проект графика отпусков и обоснование по нему. Например, приложите копии документов, подтверждающих право некоторых работников брать ежегодный отпуск в удобное для них время. Дождитесь ответа, который должен поступить в течение 5 рабочих дней.

Шаг 2. Зависит от того, какое решение принял профсоюз:

- ✓ если он выразил согласие с графиком, утвердите документ и отметьте в графике, что мнение выборного профсоюзного органа учтено. Например, в форме № Т-7 для этого есть специальная строка. Если у вас утверждена своя форма, лучше тоже предусмотреть такую строку. Иначе придется просить представителя профсоюза расписаться о согласии отдельно;
- ✓ если профсоюз направил свои предложения по графику отпусков, то вы можете принять их и утвердить график с учетом замечаний. Если предложены уточнения, которые вам не подходят, то в трехдневный срок после их получения проведите консультации с профсоюзом.

Шаг 3. По итогам консультаций утвердите график. Даже если вы не пришли к согласию с профсоюзом, подписав протокол разногласий в произвольной форме, можете утвердить свой вариант графика. Но тогда не исключены споры с профсоюзом.

В графике лучше учитывать отпуска «из запаса» по максимуму

У сотрудников остались неотгулянные дни отпуска за 2021 г. Нужно ли их включать в график отпусков на 2022 г.?

— Однозначного ответа на ваш вопрос нет. С одной стороны, напрямую законодательство этого не требует. Но значение графика отпусков в том, чтобы спланировать все возможные отпуска равномерно, исключив сбои в работе компании из-за неожиданного ухода сотрудника в отпуск. Поэтому мы рекомендуем учитывать при составлении графика все имеющиеся у сотрудника дни отпуска за прошлые периоды работы.

Кроме того, так вам будет проще отслеживать, сколько дней работник отгулял и сколько еще должен. И вы не



Внимание

Для утверждения графика отпусков необязательно издавать отдельный приказ. Достаточно подписи руководителя и даты утверждения под строкой «УТВЕРЖДАЮ» в форме № Т-7 или под грифом «Утверждаю» в вашей форме.

попадете в ситуацию, что работник второй раз переносит отпуск и второй год его не использует (то есть вас могут оштрафовать за непредставление работнику отдыха 2 года подряд). Например, если работник трудится у вас 3 года, а сумма накопленных отпусков составляет 56 дней и более — это сигнал к тому, что у вас могут быть проблемы с проверяющими.

Поэтому лучше в обычном порядке вносить накопленные отпуска в график. Например, в графе 5 укажите количество дней отпуска за прошлый период, в графе 6 — запланированную дату его начала, в графе 10 запишите, за какой рабочий год предполагаются дни отпуска. Хронологию соблюдать необязательно: можете сначала предоставлять отпуск за очередной рабочий год, а потом за прошедшие.

Если договорились с работником об объединении отпуска «из запаса» с отпуском за текущий год, то можно в графу 5 вписать общее количество дней отпуска, а в графе 10 указать, сколько дней из запланированного отпуска будут даны за прошлые рабочие годы.

В график включаются даже те, кто будет уволен

В компании есть дистанционщики, люди, которые будут уволены с февраля — марта 2022 г., и сотрудницы, которые уйдут в декрет в следующем году. Нужно ли их включать в график отпусков на 2022 г.?

— Нужно. Потому что в графике должны быть учтены все сотрудники, состоящие в трудовых отношениях с организацией на день утверждения графика. А все перечисленные вами люди — ваши сотрудники, которые в следующем году продолжат работать, хоть и временно. Кроме того, неизвестно, возможно, кто-то передумает увольняться или пожелает отгулять отпуск перед увольнением, а кто-то из беременных работниц уйдет только в отпуск по беременности и родам, но не останется в отпуске по уходу за ребенком.

Поэтому в общем порядке согласовывайте со всеми перечисленными вами работниками периоды отпусков. Если кто-то из них захочет перенести отпуск, вы сможете сделать это, если позволит производственная ситуация. Только молодой маме вы обязаны будете предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск по ее требованию, если она решит взять его не в заранее согласованные даты, а перед отпуском по беременности и родам или сразу после него.

Главная книга. – 2022. - № 23. – С. 60-65.

Что Минтруд планирует перенести в ТК из Правил об отпусках 1930 года

Скоро работодатели будут по-новому считать стаж, который дает право на оплачиваемый отпуск, а также иначе определять размер компенсации за неиспользованные дни отпуска, которые сотрудники получают при увольнении. Изменения выгодны работникам, а у компаний увеличатся расходы.

Ориентир прежний: Правила об очередных и дополнительных отпусках от 30.04.1930 № 169. Минтруд решил перенести их в ТК - так правила округления дней отпуска появятся в законе. На момент написания статьи это законопроект, но ожидают, что его рассмотрят в ближайшее время.

Как будем считать стаж на отпуск

Как считаем сейчас. Если в месяце сотрудник отработал меньше 15 календарных дней, то их исключают из расчета отпускного стажа. Излишки 15 дней и более округляют до полного месяца и выплачивают компенсацию за 2,33 календарных дня неиспользованного отпуска

Стаж для ежегодного отпуска считают не с 1 января, а с первого дня работы в компании.

Если работник увольняется в последний день месяца, месяц увольнения включают в расчет среднего заработка, поскольку этот период сотрудник отработал полностью. Если меньше месяца - при расчете среднего заработка его не учитывают. Аналогично поступают при подсчете отработанных часов, дающих право на дополнительный отпуск.

Что предлагает Минтруд. Ведомство сочло несправедливым, что те, кто отработал, например, 14 дней не получают вообще никакой прибавки, в отличие от тех, кто трудился 16 дней.

Вести расчеты предлагают по обратной методике: округлять дни отпуска до полного месяца в пользу работника. То есть к дням отпуска работника нужно будет добавлять 2,33 дня, даже если он отработал всего день в месяце.

Это позволит работнику получить дополнительные дни отпуска либо большую компенсацию за неиспользованные дни. Преимущество получат и новички, которые решат покинуть компанию через две недели. Работодателям придется выплачивать им компенсацию за 2,33 дня отпуска - как за полный отработанный месяц.

Покажем на примерах, как изменятся правила подсчета стажа.

КАКОЕ ЕЩЕ ПОЛОЖЕНИЕ ПЕРЕНЕСУТ В ТК ИЗ ПРАВИЛ 1930 ГОДА

Минтруд закрепит в ТК не только правила округления, но и положение о восьмичасовом рабочем дне → ч. 2 ст. 91 ТК. Сейчас закон предусматривает только ограничение для рабочей недели — это 40 часов. При этом устанавливает максимальную продолжительность рабочего дня для отдельных категорий работников, например, для несовершеннолетних — 7 ча-

сов в день → ч. 1 ст. 94 ТК. При этом новое положение будет с оговоркой: «если иное не установлено коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором». Поэтому хоть 8-часовой рабочий день и пропишут в ТК, у работодателя будет право устанавливать длительность работы по своему усмотрению. Возможно, в законо-

проект еще будут вносить правки. Еще ведомство уточнит в ТК особенности учета режима рабочего времени на подземных работах. Время, которое работники тратят на спуск и подъем, будут учитывать, как рабочее → ст. 330.2-1 ТК. Компании обяжут вести учет рабочего времени и отдыха каждого сотрудника, который работал под землей, по месяцам и за весь учетный период.

Пример 1. Как сейчас платят компенсацию работнику, который трудился меньше месяца Михайлова приняли на работу 10.01.2022 с окладом 42 000 руб. Работник понял, что работа ему не нравится, и решил расторгнуть трудовой договор 21.01.2022. В январе Михайлов отработал 10 рабочих дней, за которые получил заработную плату 42 000 руб.: 16 раб. дней x 10 раб. дней = 26 250 руб. При этом компенсация за неиспользованный отпуск составит 0 руб., поскольку в периоде с 10 по 21 января 12 календарных дней.

Дни отдыха при стандартном отпуске

Отработанное время	Положенные дни отпуска	Отработанное время	Положенные дни отпуска
1 месяц	2,33	7 месяцев	16,31
2 месяца	4,66	8 месяцев	18,64
3 месяца	6,99	9 месяцев	20,97
4 месяца	9,32	10 месяцев	23,30
5 месяцев*	11,65	11 месяцев	28
6 месяцев	13,98	12 месяцев	28

* Работнику платят полную компенсацию за все 28 календарных дней отпуска, если он в рабочем году трудился в компании не менее 5 месяцев и 15 дней, но попал под сокращение штата либо был уволен в связи с ликвидацией компании или в связи с призывом на военную или альтернативную гражданскую службу, признали полностью неспособным к труду согласно медзаключению.

Пример 2. Как будут платить компенсацию работнику, который трудился меньше месяца. В январе Михайлов отработал 10 рабочих дней, за которые получил заработную плату 26 250 руб. В расчетном периоде 12 календарных дней. Согласно поправкам Минтруда, этот период нужно округлить до полного месяца и выплатить работнику компенсацию за 2,33 дня. Рассчитаем сумму компенсации за неиспользованный отпуск. Для этого сначала определим количество календарных дней в расчетном периоде.

Как будем считать компенсацию при увольнении.

Как считаем сейчас. Сотрудники, которые отработали более 11 месяцев, имеют право на отпуск в полном объеме или полную денежную компенсацию при увольнении. Если в рабочем году сотрудник трудился менее 11 месяцев, то дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам. При этом излишки менее половины месяца отбрасывают, а излишки 15 дней и более округляют до полного месяца.

Что предлагает Минтруд. Закрепить порядок выплаты компенсации за неиспользованный отпуск по Правилам № 169 в ТК. В ч. 2 ст. 120 планируют указать, что при подсчете дней отпуска округлять нужно в пользу работника. В ч. 3 ст. 127 ТК уточнят, что полную денежную компенсацию платят не только тем, кто отработал более 11

$$\begin{array}{lcl} \text{Кол-во календ.} & & \text{Кол-во} \\ \text{дн. в не полно-} & = & \text{календ. дн.} \\ \text{стью отработан-} & & \text{в не полно-} \\ \text{ном месяце} & & \text{стью} \\ & & \text{отработанном} \\ & & \text{месяце} \end{array}$$

Количество календарных дней в расчетном периоде составит 11,34 календ. дня = $29,3/31 \times 12$.

Средний дневной заработок Михайлова составит: $26\,250 \text{ руб.} / 11,34 \text{ календ. дн.} = 2314,81 \text{ руб.}$

Компенсация за неиспользованный отпуск составит $2314,81 \times 2,33 = 5393,51 \text{ руб.}$

месяцев. Полная компенсация за год положена и тем, кто отработал от 6 до 11 месяцев, но попал под сокращение штата либо был уволен в связи с ликвидацией компании или в связи с призывом на военную или альтернативную гражданскую службу.

При подсчетах округлять дни отпуска нужно будет до полного месяца в пользу работника.

Приведем примеры расчетов с учетом округления в пользу работников для пропорциональной и полной компенсации.

Пример 1. Как рассчитать пропорциональную компенсацию с учетом изменений
Фролову приняли на работу в ООО «Афиша» 27.01.2022. Она увольняется 11.03.2022.
У Фроловой нет периодов, которые исключают из отпускного стажа.

С 27 января по 26 февраля — 1 полный месяц; С 27 февраля по 11 марта — 13 календарных дней. Сейчас 13 календарных дней нужно исключать из расчета. Но по поправкам Минтруда их округляют до полного месяца. Значит, на дату увольнения Фролова отработала два полных месяца. Фролова получит компенсацию за 4,66 календарного дня отпуска (28 календ. дн./12 мес. x 2 мес.). Дни отпуска, за которые выплачивают компенсацию, рассчитывают пропорционально отработанным месяцам по формуле:

Кол-во неиспользованных дней отпуска	=	Общее кол-во дней отпуска за рабочий год	×	Кол-во полностью отработанных месяцев	=	Кол-во использованных дней
		12				

Пример 2. Как рассчитать полную компенсацию с учетом изменений
Громову приняли на работу в АО «Респект» 12.07.2021, но она попала под сокращение штата 24.01.2022. За этот период она брала 3 календарных дня ежегодного оплачиваемого отпуска. Исключаемых из стажа периодов у нее не было.

С 12 июля 2021 года по 11 января 2022 года — 6 полных календарных месяцев;

С 12 по 24 января 2022 года — 13 календарных дней.

Громова вправе получить полную компенсацию, поскольку она отработала 6 месяцев и 13 календарных дней, но ее увольняют в связи с сокращением штата. Согласно поправкам Минтруда излишки 13 календ. дней округляем до полного месяца, итого — 7 месяцев.

Поэтому при увольнении она получит компенсацию за: 25 календ. дней = 28 календ. дней — 3 дня отпуска.

Справочник кадровика. – 2022. - № 1. – С. 33-36.

<http://10.51.5.99:8087/jirbis2> - сайт Дорожной научно-технической библиотеки

<https://vk.com/club132763329> - ГРУППА ВК

<https://yandex.ru/video/preview/> - Дорожная научно-техническая библиотека YouTube

Стилистика, орфография и пунктуация материалов сохранены в оригинальном виде (представленном в СМИ)

