

**СОЮЗ «ЧУВАШСКОЕ РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ
ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ «ЧУВАШРЕССОВПРОФ»**



**2018 год.
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ.
ЧТО ИЗМЕНИЛОСЬ.**

Чебоксары, 2018

Принят закон о приравнивании минимального размера оплаты труда к прожиточному минимуму

Согласно ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), который не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

В соответствии с принятым законом, начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года, МРОТ будет устанавливаться федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

При этом предусмотрен механизм защиты МРОТ от снижения в случае, если размер величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России за II квартал предыдущего года окажется ниже, чем годом ранее. Тогда МРОТ будет устанавливаться федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 августа 2018 г. N 550н прожиточный минимум в целом по Российской Федерации за II квартал 2018 года установлен для трудоспособного населения - 11280 руб.

Таким образом, МРОТ с 1 января 2019 года также должен быть установлен (федеральным законом) в размере 11280 руб.

(Федеральный закон от 28 декабря 2017 г. № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения")

Расширен перечень оснований для проведения внеплановой проверки Государственной инспекцией труда

Внесены поправки в статью 360 ТК РФ, регулиующую порядок организации и проведения проверок работодателей Государственной инспекцией труда (ГИТ). Установлено, что внеплановая проверка ГИТ проводится, помимо прочих оснований, также и в случае поступления обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах уклонения от оформления трудового договора, ненадлежащего оформления трудового договора или заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Проверка по данному основанию может быть проведена незамедлительно с извещением органа прокуратуры, но без согласования с ним. Предварительное уведомление работодателя о проведении такой проверки не допускается.

(Федеральный закон от 31 декабря 2017 г. N 502-ФЗ "О внесении изменений в статью 360 Трудового кодекса Российской Федерации")

Работающие за рубежом россияне смогут получать заработную плату от российских компаний в иностранной валюте

Статья 131 ТК РФ дополнена нормой, допускающей выплату заработной платы в иностранной валюте в случаях, предусмотренных законодательством РФ о валютном регулировании и валютном контроле.

Также внесены поправки в Закон о валютном регулировании, устанавливающие возможность выплаты физическим лицам - резидентам заработной платы и иных выплат в иностранной валюте за пределами территории РФ по заключенным ими с юридическими лицами - резидентами трудовым договорам, предусматривающим исполнение трудовых обязанностей за пределами территории РФ.

(Федеральный закон от 5 февраля 2018 г. N 8-ФЗ "О внесении изменения в статью 131 Трудового кодекса Российской Федерации", Федеральный закон от 7 марта 2018 г. N 44-ФЗ "О внесении изменений в статьи 9 и 12 Федерального закона "О валютном регулировании и валютном контроле")

Работник был избран заместителем руководителя первичной профсоюзной организации после начала процедуры сокращения: нужно ли получать согласие профсоюза на увольнение?

Костромской областной суд включил в свой обзор практики дело, в рамках которого рассматривался вопрос о правомерности увольнения работника в связи с сокращением (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ).

30 марта 2017 года работодатель уведомил работника о том, что трудовой договор с ним будет расторгнут 31 мая 2017 года в связи с сокращением численности работников организации.

8 апреля 2017 года указанный работник был избран заместителем председателя первичной профсоюзной организации, о чем работодатель был уведомлен 13 апреля.

Согласно статье 374 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается

помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Несмотря на это работодатель такого согласия у профсоюзного органа не запрашивал. Правомерность своих действий работодатель аргументировал тем, что на момент начала процедуры сокращения работник не имел статуса заместителя руководителя первичной профсоюзной организации.

Однако Костромской областной суд с данным доводом не согласился. Как указано в решении суда, законность увольнения работника по инициативе работодателя проверяется на момент увольнения. Сведения о том, что работник занимает должность заместителя руководителя первичной профсоюзной организации, были получены работодателем более чем за полтора месяца до увольнения, в связи с чем работодателю ничто не препятствовало провести процедуру увольнения в соответствии с требованиями трудового законодательства.

(Справка о результатах обобщения апелляционно-кассационной практики рассмотрения судами Костромской области гражданских дел за 4 квартал и по итогам работы за 2017 год)

Нормы выдачи работникам мыла перестали быть обязательным условием трудового договора

12 июня 2018 года вступили в силу поправки в п. 9 Стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (Стандарт).

Это положение до указанной даты предусматривало обязанность работодателя указывать нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, в его трудовом договоре.

Новая редакция п.9 Стандарта позволяет указывать нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств как в трудовом договоре, так и в локальном нормативном акте работодателя. При этом эти нормы доводятся до сведения работника в письменной или электронной форме способом, позволяющим подтвердить ознакомление с ними работника.

(Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 ноября 2017 г. № 805н "О внесении изменений в приложение N 2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами")

Труд работников в выходные и праздничные дни должен оплачиваться с учетом компенсационных и стимулирующих выплат

Конституционный Суд РФ проверил положения части 1 статьи 153 Трудового кодекса РФ применительно к вопросу о размере оплаты, полагающейся работникам за работу в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени.

Положение признано не противоречащим Конституции РФ, поскольку оно предполагает следующее.

Наряду с тарифной частью зарплаты, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), оплата должна включать все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной в организации системой оплаты труда. Это касается случаев, когда такая работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха.

Как подчеркнул суд, из Трудового кодекса РФ однозначно следует, что работа в выходной или праздник должна оплачиваться в большем размере, чем аналогичная работа в обычный рабочий день.

(Постановление Конституционного Суда РФ от 28 июня 2018 г. N 26-П)

Вступил в силу стандарт по оформлению организационно-распорядительных документов

С 1 июля 2018 года вступил в силу Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 7.0.97-2016 "Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов".

Стандарт распространяется на организационно - распорядительные документы (уставы, положения, правила, инструкции, регламенты, постановления, распоряжения, приказы, решения, протоколы, договоры, акты, письма, справки и др.) и определяет состав реквизитов документов; правила их оформления, в том числе с применением информационных технологий; виды бланков, состав реквизитов бланков; схемы расположения реквизитов на документе; образцы бланков; правила создания документов.

В пункте 5.26 Стандарт определяет правила проставления заверительной надписи на копиях документов: отметка о заверении копии проставляется под реквизитом "подпись" и включает: слово "Верно"; наименование должности лица, заверившего копию; его собственноручную подпись; расшифровку подписи (инициалы, фамилию); дату заверения копии (выписки из документа).

Если копия выдается для представления в другую организацию, отметка о заверении копии дополняется надписью о месте хранения документа, с которого была изготовлена копия ("Подлинник документа находится в

(наименование организации) в деле N... за ... год") и заверяется печатью организации. Для проставления отметки о заверении копии может использоваться штамп.

Отметим, что в соответствии с гражданским законодательством для хозяйственных обществ использование печати является обязательным только в случаях, предусмотренных федеральными законами (п. 7 ст. 2 Федерального закона от 26.12.1995 N 208-ФЗ "Об акционерных обществах", п. 5 ст. 2 Федерального закона от 08.02.1998 N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью"). Соответственно, заверение печатью копий документов, выдаваемых работникам указанными работодателями, не является обязательным.

В силу статей 4 и 26 Закона о стандартизации применение данного национального стандарта, является добровольным. Таким образом, при желании работодатели могут применять в работе положения указанного национального стандарта, а могут и не применять.

(Приказ Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 08 декабря 2016 N 2004-ст)

Увеличен срок привлечения к дисциплинарной ответственности за коррупционные правонарушения

Внесены поправки в часть четвертую статьи 193 ТК РФ, устанавливающую сроки применения дисциплинарных взысканий к работникам с момента обнаружения дисциплинарного проступка.

В соответствии с указанной нормой независимо от характера допущенного работником нарушения привлечение его к дисциплинарной ответственности возможно в течение шести месяцев со дня совершения проступка, а в случае его выявления в ходе ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - в течение двух лет со дня его совершения.

Статья дополнена положением о том, что в отношении коррупционных правонарушений такой срок составляет 3 года.

(Федеральный закон от 3 августа 2018 г. N 304-ФЗ "О внесении изменения в статью 193 Трудового кодекса Российской Федерации")

Представителям работников предоставлено право на участие в заседаниях коллегиального органа управления организацией

Внесены поправки в статью 53 ТК РФ, зафиксировавшие новую форму участия работников в управлении организацией - участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса.

При этом право представителей работников на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса может устанавливаться федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями. Это определено новой статьей 53.1 ТК РФ.

Представители работников несут ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), ставшую им известной в связи с участием в указанных заседаниях.

(Федеральный закон от 3 августа 2018 г. N 315-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях обеспечения участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации")

Оплата сверхурочной работы не включается в МРОТ

Минтруд России рассмотрел некоторые вопросы порядка оплаты сверхурочной работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

В своем письме Минтруд России напомнил о постановлении Конституционного Суда РФ, согласно которому оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, должна включать в себя все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной в организации системой оплаты труда.

Также в письме говорится, что, если условия труда отклоняются от нормальных, применяется повышенная оплата труда по каждому виду отклонения от нормальных условий. Например, если работник привлекался к работе сверхурочно и при этом в ночное время, такая работа должна оплачиваться и как сверхурочная, и как работа в ночное время.

Затронут в письме и вопрос соотношения МРОТ с совокупностью образующих заработную плату выплат.

Трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше МРОТ при условии, что заработная плата, включая стимулирующие и компенсационные выплаты, не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом.

Вместе с тем, по мнению Минтруда России, поскольку сверхурочная работа осуществляется за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, ее оплата не включается в МРОТ.

(Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 сентября 2018 г. N 14-1/ООГ-7353)

Как будем отдыхать в 2019 г.

В следующем году переносятся выходные дни с субботы 5 января на четверг 2 мая, с воскресенья 6 января на пятницу 3 мая и с субботы 23 февраля на пятницу 10 мая.

В результате новогодние каникулы начнутся 30 декабря 2018 г. (воскресенье) и продлятся по 8 января 2019 г. (вторник) включительно.

На День защитника Отечества в 2019 г. приходится 2 выходных - 23 и 24 февраля, на Международный женский день - 3 выходных дня (с 8 по 10 марта).

Праздник Весны и Труда ознаменуется 5-дневными выходными - с 1 по 5 мая включительно. На День Победы страна отдыхает 4 дня - с 9 по 12 мая включительно.

На День России приходится 1 выходной - 12 июня, а на День народного единства - 3 выходных (со 2 по 4 ноября).

(Постановление Правительства России от 01 октября 2018г. № 1163)

Правила выхода на пенсию изменятся с 2019 года

Страховая пенсия по старости будет назначаться мужчинам по достижении возраста 65 лет, а женщинам по достижении возраста 60 лет (сейчас - 60 и 55 лет соответственно). Возраст, дающий право на социальную пенсию по старости, также повысится: он будет составлять 70 и 65 лет для мужчин и женщин соответственно, вместо нынешних 65 и 60 лет.

Повышение возраста выхода на пенсию будет осуществляться поэтапно. Оно не затронет нынешних пенсионеров - получателей страховых пенсий и пенсий по государственному обеспечению.

При этом для граждан, которые в период с 1 января 2019 года по 31 декабря 2020 года достигнут возраста, дающего право выхода на страховую пенсию по старости или социальную пенсию по старости в соответствии с законодательством, действовавшим до 1 января 2019 года, предусматривается возможность оформить ее на 6 месяцев ранее установленных для них новых сроков выхода на пенсию.

Например, те, кому в 2019 году исполнится 60 и 55 лет соответственно, т.е. мужчины 1959 года рождения и женщины 1964 года, получат право выйти на пенсию в возрасте 60 лет и 6 месяцев и 55 лет и 6 месяцев соответственно.

Для лиц, имеющих большой страховой стаж (не менее 42 лет для мужчин и 37 - для женщин), предусмотрена возможность выхода на пенсию на два года раньше достижения нового пенсионного возраста, но в любом случае не ранее 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин.

Право на досрочный выход на пенсию появится у женщин, имеющих трех и четырех детей.

Предпенсионным возрастом, согласно поправкам, будет считаться

5-летний период, предшествующий наступлению возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно.

Назначение накопительной пенсии и других видов выплаты пенсионных накоплений будет осуществляться по достижении прежнего пенсионного возраста. В частности, право на накопительную пенсию, единовременную выплату средств пенсионных накоплений и срочную пенсионную выплату будут иметь граждане по достижении возраста 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин, независимо от возникновения права на страховую пенсию по старости.

Предусмотрено изменение условий выхода на страховую пенсию по старости в отношении отдельных категорий граждан: лиц, осуществляющих педагогическую, лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения, а также лиц, осуществляющих творческую деятельность на сцене в театрах или театрально-зрелищных организациях. Требования к специальному стажу этих работников не изменятся, при этом срок обращения за пенсией для них сдвинется: они смогут воспользоваться правом выхода на страховую пенсию по старости по истечении определенного периода времени.

Скорректирован порядок индексации стоимости одного пенсионного коэффициента и размеров страховых пенсий. Их индексация, начиная с 2025 года, будет осуществляться:

- с 1 февраля на индекс роста потребительских цен за прошедший год,
- с 1 апреля исходя из роста доходов бюджета Пенсионного фонда России.

Однако до 1 января 2025 года будет применяться иной механизм индексации: страховая пенсия будет индексироваться с 1 января каждого года.

Поправки вступят в силу 1 января 2019 года.

(Федеральный закон от 3 октября 2018 г. N 350-ФЗ
"О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий")

Работникам дали право на выходной для прохождения диспансеризации

Трудовой кодекс РФ дополнен статьей 185.1, устанавливающей гарантии работникам при прохождении диспансеризации.

Предусмотрено, что работники при прохождении данной процедуры в установленном законом порядке имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Повышенный уровень гарантий полагается трудящимся пенсионерам и работникам предпенсионного возраста (в течение 5 лет до достижения возраста выхода на пенсию): они могут рассчитывать на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год.

Для реализации данного права работникам необходимо подать работодателю соответствующее заявление и согласовать дату освобождения от работы.

Закон вступает в силу 1 января 2019 года.

(Федеральный закон от 3 октября 2018 г. N 353-ФЗ
"О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации")

Установлена уголовная ответственность за незаконный отказ в трудоустройстве или увольнение возрастных работников

Уголовный кодекс РФ пополнился статьей, устанавливающей уголовную ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста (возрастного периода продолжительностью до пяти лет, предшествующего назначению страховой пенсии по старости), а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам. За такое деяние может быть назначено одно из следующих наказаний:

- штраф в размере до 200 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев;
- обязательные работы на срок до трехсот шестидесяти часов.

(Федеральный закон от 3 октября 2018 г. N 352-ФЗ
"О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации")

Многодетные родители смогут использовать отпуск в удобное для них время

Трудовой кодекс РФ дополнен новой статьей 262.2, устанавливающей право работников, имеющих трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время.

(Федеральный закон от 11 октября 2018 г. N 360-ФЗ "О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации")

Оформление расчетных листков обязательно и при безналичной форме выдачи зарплаты

Согласно статье 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан выдавать работнику расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты

отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В своем письме специалисты Минтруда России отметили, что обязанность по выдаче расчетных листков возлагается на работодателей в том числе и в случае перечисления заработной платы на банковские карты.

Это связано с тем, что ТК РФ не содержит каких-либо исключений в отношении представления работникам расчетных листков в зависимости от способа выплаты заработной платы.

Однако порядок выдачи расчетных листков, в том числе при перечислении заработной платы на банковскую карту, законодательством не определен. Следовательно, такой порядок может быть определен в локальном нормативном акте организации.

Таким образом, работодатель обязан извещать работника о составных частях заработной платы посредством выдачи работнику расчетного листа. При этом невыдача расчетных листов работнику является нарушением ТК РФ.

(Письмо Минтруда России от 23 октября 2018 N 14-1/ООГ-8459)

Конституционный Суд РФ запретил ограничивать право работника на компенсацию за неиспользованные отпуска

Согласно части первой ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Долгое время данная норма толковалась специалистами как дающая работнику право на компенсацию ему абсолютно всех отпусков, заработанных к моменту увольнения.

Однако после ратификации Россией в 2010 году Конвенции МОТ N 132 в решениях судов приобрел значительное распространение подход, предполагавший возможность утраты работником возможности получения от работодателя компенсации отпуска, который работник не использовал слишком долго.

Связано это было с тем, что согласно статье 9 Конвенции непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска (как минимум, две недели) предоставляется и используется не позже, чем в течение 1 года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже, чем в течение 18 месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск.

Многие суды исходили из того, что по истечении 18 месяцев с момента окончания рабочего года, за который работнику не был предоставлен отпуск, работник уже знает о нарушении своего права на данный отпуск, а значит, именно с этого момента течет срок исковой давности в том числе и по требованиям работника о взыскании с работодателя компенсации за неиспользованный отпуск (который до появления в ТК РФ в 2016 году специальной нормы о сроке давности на обращение в суд по спорам о

невыплате заработной платы составлял в соответствии с частью первой ст. 392 ТК РФ 3 месяца).

В итоге, если работодатель заявлял о пропуске работником такого срока, судьи зачастую отказывали работнику во взыскании не выплаченной им при увольнении компенсации за отпуска по тем рабочим годам, с момента окончания которых прошло более 21 (18+3) месяца.

Именно такой подход был применен судами общей юрисдикции и в делах тех граждан, которые обратились в Конституционный Суд РФ с жалобой на не конституционность части первой ст. 127 ТК РФ и части первой ст. 392 ТК РФ.

Суд признал данные нормы соответствующими Конституции РФ. Однако при этом указал следующее.

Часть первая статьи 127 ТК РФ не устанавливает ни максимальное количество неиспользованных увольняемым работником дней отпуска, взамен которых ему должна быть выплачена денежная компенсация, ни ее предельные размеры, ни какие-либо обстоятельства, исключающие саму выплату, ни иные подобные ограничения. Напротив, прямо и недвусмысленно указывая на необходимость выплаты денежной компенсации за все неиспользованные отпуска, данная норма тем самым предполагает безусловную реализацию работником права на отпуск в полном объеме.

Статья же 392 ТК РФ предназначена исключительно для регулирования процессуальных отношений, возникающих в рамках разрешения индивидуальных трудовых споров между работником и работодателем (в том числе уже не состоящих вследствие увольнения работника в трудовых отношениях), а не для регулирования связывающих работника и работодателя трудовых отношений, включающих такой компонент, как денежная компенсация, причитающаяся работнику за все неиспользованные отпуска при увольнении.

Что же касается нормы Конвенции МОТ, устанавливающей 18-месячный срок, в течение которого работнику во всяком случае должна быть предоставлена оставшаяся часть не использованного своевременно отпуска, то она, будучи по своему характеру гарантийной нормой, предназначена для обеспечения права на отпуск определенной национальным законодательством продолжительности путем его использования лишь теми работниками, которые продолжают трудиться, и по своему буквальному смыслу не рассчитана на применение к увольняющимся или уже уволенным работникам, а истечение этого срока не может влечь за собой прекращение права таких работников на соответствующую часть отпуска и невозможность получения денежной компенсации взамен неиспользованных дней отпуска.

В итоге суд постановил, что ни часть первая ст. 127 ТК РФ, ни часть первая ст. 392 ТК РФ не ограничивают право работника на получение при увольнении денежной компенсации за все неиспользованные отпуска и, если данная компенсация не была выплачена работодателем непосредственно при увольнении, не лишают работника права на ее взыскание в судебном порядке

независимо от времени, прошедшего с момента окончания рабочего года, за который должен был быть предоставлен тот или иной неиспользованный (полностью либо частично) отпуск, при условии обращения в суд с соответствующими требованиями в пределах установленного законом срока, исчисляемого с момента прекращения трудового договора.

Как указано в постановлении, выявленный в нем конституционно-правовой смысл упомянутых законоположений является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

(Постановление Конституционного Суда РФ от 25 октября 2018 г. N 38-П)

Минтруд рассказал об особенностях работы на условиях ненормированного рабочего дня

Согласно ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Трудовой Кодекс РФ не содержит определений "эпизодическое" и "систематическое привлечение к работе".

Специалисты Минтруда России уточнили, что работник, которому установлен ненормированный рабочий день, может привлекаться к выполнению своих трудовых функций как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания рабочего дня (смены).

Вместе с тем, ненормированный рабочий день не изменяет установленной нормы рабочего времени, а допускаемая переработка сверх установленного рабочего времени не должна приводить к превращению ненормированного рабочего дня в удлинённый. Работодатель вправе привлекать соответствующих лиц к работе во внеурочное время лишь в исключительных случаях и не может заранее обязывать их постоянно работать по особому распорядку сверх рабочего дня (смены).

По общему правилу круг обязанностей и объем работы лиц с ненормированным рабочим днем должны предусматриваться в соответствующем порядке таким образом, чтобы эти лица, в основном, работали в нормальное рабочее время.

Введение ненормированного рабочего дня для работников не означает, что на них не распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, порядок учета рабочего времени и т. д. Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни.

(Письмо Минтруда России от 29 октября 2018 N 14-2/ООГ-8616)

Правовой отдел Чувашрессовпрофа