Ежемесячный правовой дайджест «Газпром профсоюза»
№11, 2020 год, ноябрь

НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Правительство Российской Федерации будет работать по новому закону

Подписан новый Федеральный конституционный закон «О Правительстве Российской Федерации». Закон определяет статус Правительства Российской Федерации, организационно - правовые основы его формирования и деятельности, в нем отражены конституционные поправки.

Согласно закону, Правительство Российской Федерации обеспечивает проведение в Российской Федерации единой социально ориентированной государственной политики в области культуры, науки, образования, здравоохранения, социального обеспечения, поддержки, укрепления и защиты семьи, сохранения традиционных семейных ценностей, а также в области охраны окружающей среды.

Закреплен новый порядок назначения на должность членов Правительства, предусматривающий усиление роли палат Федерального Собрания Российской Федерации, порядок освобождения от должности членов Правительства Российской Федерации, порядок прекращения полномочий Правительства Российской Федерации, в том числе в связи с выражением Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации недоверия Правительству Российской Федерации.

Уточнены полномочия Правительства в области культуры, науки, образования, соцобеспечения, защиты семьи и детства, здравоохранения, взаимодействия с институтами гражданского общества, охраны окружающей среды.

Закон вступил в силу со дня официального опубликования.

Основание: Федеральный конституционный закон от 06.11.2020 № 4-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации».

МРОТ - только для оплаты труда и исчисления размеров пособий

Подписан закон об исключении использования МРОТ для каких-либо целей, кроме оплаты труда и исчисления размеров пособий.

Внесены изменения в 5 законодательных актов. В Законе о сельскохозяйственной кооперации закреплен в твердой сумме размер активов баланса кооперативов, при котором они подлежат ежегодной ревизии, - 10 млн руб. (прежде - 100 тыс. МРОТ).

В Гражданском процессуальном кодексе Российской Федерации стоимость предметов, необходимых для профессиональных занятий гражданина-должника, на которые не может быть обращено взыскание, ограничена 10 тыс. руб. (ранее - 100 МРОТ).

В Законе о государственных и муниципальных унитарных предприятиях уточнены минимальный размер уставного фонда предприятия и размер крупной сделки.

В Уставе железнодорожного транспорта для исчисления сборов и штрафов теперь будут применять не МРОТ, а базовый размер, равный 100 руб.

Внесены уточнения и в Закон об особенностях управления и распоряжения имуществом железнодорожного транспорта.

Основание: Федеральный закон от 23.11.2020 № 378-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части исключения указаний на минимальный размер оплаты труда».

В России вводится прогрессивное налогообложение доходов, превышающих 5 миллионов рублей

Законом предусматривается специальный порядок применения налоговых ставок по НДФЛ в зависимости от величины и вида дохода, а также вводится понятие «основная налоговая база», «совокупность налоговых баз», устанавливаются перечни отдельных видов доходов, совокупность налоговых баз по которым облагается различными ставками НДФЛ.

Законом предусматриваются следующие размеры налоговой ставки НДФЛ:

13 процентов - если сумма доходов за налоговый период составляет менее 5 миллионов рублей или равна 5 миллионам рублей;

650 тысяч рублей и 15 процентов суммы доходов, превышающих 5 миллионов рублей, - если сумма соответствующих доходов за налоговый период превышает 5 миллионов рублей.

В отношении некоторых видов доходов налоговые ставки останутся неизменными.

Например, доходы от продажи имущества (кроме ценных бумаг), а также страховые выплаты и выплаты по пенсионному обеспечению будут облагаться по 13% независимо от величины полученных средств.

Устанавливается алгоритм уплаты налога, если на момент уплаты авансового платежа в бюджет сумма авансового платежа, рассчитанная нарастающим итогом с начала налогового периода, превышает 650 тысяч рублей.

Предполагается, что процесс администрирования указанных доходов будет автоматизирован и не увеличит административную нагрузку на налогоплательщиков.

Основание: Федеральный закон от 23.11.2020 № 372-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в

части налогообложения доходов физических лиц, превышающих 5 миллионов рублей за налоговый период».

Обратиться в орган власти можно будет через Единый портал госуслуг

С 12 ноября 2020 г. по 30 декабря 2021 г. проводится эксперимент по направлению гражданами и организациями сообщений и обращений в органы власти через Единый портал госуслуг. В эксперименте участвуют Минздрав, Минпросвещения, ФОМС, а также ряд регионов.

Сообщения и обращения можно будет направить через электронные формы на официальных сайтах органов, личные кабинеты на Едином портале госуслуг или мобильное приложение Единого портала. При этом надо иметь регистрацию в ЕСИА. Статус и результаты рассмотрения будут отображаться в личном кабинете на Едином портале.

На подготовку ответа отводится 30 календарных дней. Для отдельных сообщений и обращений предусмотрят ускоренный порядок обработки - в течение 10 календарных дней.

Основание: Постановление Правительства России от 10.11.2020 № 1802 «О проведении эксперимента по использованию федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» для направления гражданами и юридическими лицами в государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения, иные организации, осуществляющие публично значимые функции, и их должностным лицам сообщений и обращений, а также для направления такими органами и организациями ответов на указанные сообщения и обращения».

В автомобильную аптечку включены медицинские маски

Минздрав обновил требования к комплектации автомобильной аптечки первой помощи. Они вводятся в действие с 1 января 2021 г. и применяются до 1 января 2027 г.

Аптечку нужно будет комплектовать, в частности:

- 2 одноразовыми нестерильными медицинскими масками (сейчас необязательно);

- 2 парами нестерильных медицинских перчаток размера минимум М (сейчас нужна 1 пара);

- 4 марлевыми медицинскими бинтами размером не менее 5 м х 10 см, а также 3 бинтами размером не менее 7 м х 14 см (сейчас нужны 10 бинтов, включая бинты других размеров);

- 2 упаковками марлевых медицинских стерильных салфеток размером не менее 16 см x 14 см N 10 (сейчас нужна 1 упаковка);

- 1 фиксирующим рулонным лейкопластырем размером не менее 2 см x 500 см (сейчас нужны 1 рулонный и 12 бактерицидных лейкопластырей).

Старые аптечки можно использовать до истечения их срока годности, но не позднее 31 декабря 2024 г.

Основание: Приказ Министерства здравоохранения России от 08.11.2020 № 1080н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи пострадавшим в дорожно-транспортных происшествиях (автомобильной)», зарегистрирован в Минюсте России 09.11.2020 за № 60796.

Действие правил профилактики COVID-19 продлено на год

Действие СП 3.1.3597-20 «Профилактика новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» продлено до 1 января 2022 г.

Уточнено, в отношении каких лиц лабораторные исследования и противоэпидемические мероприятия проводятся в первую очередь.

Определен максимальный срок выполнения лабораторного исследования на COVID-19 - 48 часов с момента поступления биоматериала в лабораторию до получения результата тестируемым лицом.

Прописаны условия выписки пациентов после лечения или для лечения в амбулаторных условиях. В первом случае достаточно 1 отрицательного теста. Уточнены условия изоляции контактных лиц.

Скорректированы функции Роспотребнадзора по проведению профилактических и ограничительных мероприятий.

Постановление вступает в силу со дня, следующего за днем его опубликования.

Основание: Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 13.11.2020 № 35 «О внесении изменений в постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 22.05.2020 N 15 «Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил СП 3.1.3597-20 «Профилактика новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», зарегистрирован в Минюсте России 16.11.2020 за № 60909.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

Госдума приняла в третьем чтении закон о реформе обязательного медицинского страхования (ОМС)

С 1 января 2021 года частные страховые компании исключаются из работы с федеральными клиниками. Согласно новому закону, федеральному фонду ОМС перейдут полномочия страховщиков в отношении контроля и финансирования медпомощи, которую оказывают такие учреждения.

Отмечается, что правительство будет устанавливать нормативы объемов оказания специализированной (в том числе высокотехнологичной) помощи.

Кроме того, кабинет министров определит необходимые для таких федеральных центров затраты. В 2021 году на эти цели предусмотрено 119,4 млрд рублей.

Как ранее объяснил глава думского Комитета по охране здоровья Дмитрий Морозов, федеральные медицинские организации, включая университетские клиники, финансировались регионами по остаточному принципу.

И в результате зарплаты их сотрудников оказались в разы меньше доходов медиков в городских и областных больницах. Неспроста из значимых для страны центров стали уходить высококвалифицированные кадры.

Благодаря принятию нового закона ситуация изменится, ведь вводится «механизм по сути целевого финансирования федеральных медицинских организаций», подчеркнул глава комитета.

И самое главное, по его словам, — это то, что выиграют граждане. Ведь региональные власти смогут не отвлекать на госклиники столь необходимые на местах средства. А те пациенты, которым нужна высокотехнологичная помощь, получат ее оперативнее и качественнее.

Спикер Госдумы Вячеслав Володин, комментируя ранее проект, говорил, что он позволит исключить конкуренцию за финансирование федеральных центров с остальными медучреждениями.

А также — убрать лишнее звено в виде страховщиков-посредников между фондом ОМС и медицинскими организациями.

Таким образом, отвечать за медпомощь будет государство, решая эту задачу через прямое финансирование высокотехнологичных учреждений.

Основание: Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» (в части финансового обеспечения медицинской помощи, оказываемой федеральными медицинскими организациями)» (проект № 1027750-7) / https://sozd.duma.gov.ru/bill/1027750-7.

Госдума приняла в третьем чтении закон о регулировании дистанционной работы

Документ, авторами которого стали депутаты и сенаторы во главе с председателями обеих палат российского парламента, дополняет и детализирует положения главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации, посвященной особенностям регулирования труда дистанционных сотрудников. Законопроект содержит нормы, касающиеся рабочего времени и отдыха удаленных работников, регламентирует типы дистанционной занятости (постоянная, временная и комбинированная), основания для их применения, а также порядок взаимодействия работника и работодателя.

В ходе доработки после первого чтения, которое прошло 21 июля, документ претерпел значительные изменения — парламентарии приняли 16 поправок. Среди наиболее важных из них — нормы об обязанности работодателей обеспечивать работников, работающих удаленно, необходимой техникой, оплачивать их командировки и отпуска в общем порядке, а также ограничение максимального срока временного перевода на дистанционную работу: его продолжительность не будет превышать шести месяцев. При этом перевод на дистанционную работу не сможет являться основанием для снижения зарплаты при сохранении объема работы.

Для дистанционных работников скорректирован и перечень оснований для увольнения. Их смогут увольнять за невыход на связь с работодателем более двух рабочих дней подряд без уважительной причины. Это положение заменит такое общее основание, как прогул, который невозможно применять к работникам, работающим дистанционно.

Кроме того, работодателей планируется наделить правом объявлять простой при невозможности перевода своих сотрудников на дистанционную занятость.

Изменения вступают в силу с 1 января 2021 года.

В связи с принятием указанного закона **Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений рекомендовано**:

- ежегодно проводить анализ правоприменительной практики в части реализации положений Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях»;

- разрабатывать рекомендации сторонам социального партнерства по организации дистанционной (удаленной) работы на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) или временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) и по определению категорий работников, в приоритетном порядке

временно переводимых на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях;

- подготавливать предложения по совершенствованию правового регулирования дистанционной (удаленной) работы.

Документ: Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» (проект № 973264-7);

Постановление Государственной Думы от 26.11.2020 № 9238-7 ГД «О Федеральном законе «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» (проект № 973264-7) / https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7.

Многодетным работникам с детьми до 18 лет позволят брать отпуск в любое время

В Российской Федерации признается приоритет семейного воспитания детей (статья 1 Семейного кодекса Российской Федерации).

Сейчас возможность выбирать даты отпуска по своему усмотрению есть у многодетных работников с детьми младше 12 лет.

Законодательным Собранием Ямало-Ненецкого автономного округа внесен законопроект, согласно которому большему числу многодетных работников предложено предоставлять ежегодный отпуск в удобное для них время. Такое право может появиться у работников с тремя и более детьми в возрасте до 18 лет. Оно будет действовать, пока младшему из них не исполнится 14 лет.

Данная норма предоставит возможность самостоятельного выбора многодетными родителями удобного времени использования ежегодного оплачиваемого отпуска, позволит более активно участвовать в воспитании детей, а кроме того, с большей вероятностью позволит совместить время отдыха обоих работающих родителей, что увеличит для них возможность полноценного отдыха.

Документ: Проект Федерального закона № 967957-7 «О внесении изменения в статью 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации» / https://sozd.duma.gov.ru/bill/967957-7.

В Госдуму поступил законопроект о переходе к «прямым» выплатам пособий по нетрудоспособности органами ФСС России

В настоящее время в ряде субъектов Российской Федерации реализуется пилотный проект «Прямые выплаты», предусматривающий уплату

работодателями страховых взносов в ФСС России в полном объеме, а также назначение и выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию, в том числе пособий по больничным листкам, территориальными органами ФСС России.

За время реализации пилотного проекта «Прямые выплаты» он показал свою работоспособность, при этом указанная система взаимоотношений между субъектами данного вида страхования позволила территориальным органам Фонда контролировать процесс назначения пособий по обязательному социальному страхованию, что повлияло на реализацию прав граждан на получение соответствующего вида обеспечения по страхованию.

Главная цель пилотного проекта, которая заключается в обеспечении гарантированности получения застрахованным лицом страховых выплат, правильности исчисления их размеров и выплате в кратчайшие сроки, достигнута, что в целом способствует достижению более высокого уровня и качества обслуживания граждан.

В связи с положительным результатом проекта планируется законодательно закрепить переход всех субъектов Российской Федерации на новый механизм выплат страхового обеспечения.

Законопроектом вносятся изменения в ряд федеральных законов, в том числе от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Законопроектом, в частности:

уточняются права и обязанности субъектов обязательного социального страхования;

определяется порядок взаимодействия страховщика, страхователей и застрахованных лиц при назначении страхового обеспечения;

закрепляется механизм назначения и выплаты страхового обеспечения с применением электронного обмена сведениями, а также формированием листка нетрудоспособности в электронном виде;

вводится требование, согласно которому при невыплате в установленные сроки назначенных страховых выплат страховщик обязан выплатить пеню в размере 0,5 процента от невыплаченной суммы страховых выплат за каждый день просрочки;

предусматривается механизм возмещения излишне понесенных расходов на выплату обеспечения по страхованию;

устанавливается порядок проведения проверок полноты и достоверности документов и сведений, представляемых страхователем для назначения и выплаты страхового обеспечения;

вводится ответственность за нарушение требований законодательства о обязательном социальном страховании.

Документ: Проект Федерального закона № 1062568-7 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного социального страхования» / https://sozd.duma.gov.ru/bill/1062568-7.

Госдума рассмотрела в первом чтении законопроект, уточняющий случаи проведения обязательного аудита

Во-первых, в новой редакции перечня случаев проведения обязательного аудита отсутствует упоминание организаций, имеющих организационно-правовую форму акционерного общества.

Во-вторых, увеличиваются финансовые критерии, превышение пороговых значений которых является основанием для проведения обязательного аудита:

по размеру выручки - с 400 до 800 млн. рублей;

по размеру активов бухгалтерского баланса - с 60 до 400 млн. рублей.

Кроме того, введено уточнение, устанавливающее обязательный аудит фондов при условии поступления имущества и денежных средств в предшествующем отчетном году свыше 3 млн. рублей.

Документ: Проект Федерального закона № 975888-7 «О внесении изменений в Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» / https://sozd.duma.gov.ru/bill/975888-7.

В Государственную Думу внесен законопроект, предполагающий определение государственного источника финансирования гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Как указано в пояснительной записке к законопроекту, исполнение существующего законодательства по «северным» льготам ставит работодателей, работающих в местностях Крайнего Севера, в неравные условия с предпринимателями других регионов страны. Более того, по смыслу законодателя, предусмотренные льготы гарантируются государством, а не бюджетами частных организаций и индивидуальных предпринимателей, которые зарегистрированы и ведут деятельность на данных территориях.

Текущее положение с финансированием «северных» льгот «не работает на повышение благосостояния трудящихся граждан и нарушает конституционные права на равенство всех граждан РФ перед законом (ст. 19. Конституции РФ). Противоречит конституционным положениям о социальном государстве, о праве на труд».

Законопроектом предусматривается изменение источника финансирования гарантий и компенсаций, установленных для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в организациях внебюджетной сферы, а также распространение указанных гарантий и компенсаций на индивидуальных предпринимателей.

Согласно заключению Правительства России от 17.09.2020 № 8613п-П12, предлагаемые законопроектом изменения не согласуются с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающими, что размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, а также расходов, связанных с переездом, лицам, заключившим трудовые договоры с работодателями внебюджетной сферы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

Кроме того, в нарушение требований ст. 83 Бюджетного кодекса Российской Федерации законопроект не содержит норм, определяющих источники и порядок исполнения соответствующих расходных обязательств, что не позволяет оценить финансово-экономические последствия его принятия и реализации.

Законопроект Правительством Российской Федерации не поддерживается.

Документ: Проект федерального закона № 1054091-7 «О внесении изменений в Федеральный закон от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (в части уточнения источника финансирования гарантий и компенсаций)» / https://sozd.duma.gov.ru/bill/1054091-7.

Временные правила работы вахтовым методом планируется продлить на 2021 год

В целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции в Российской Федерации и обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения Российской Федерации постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2020 № 601 утверждены временные правила работы вахтовым методом на период до конца 2020 г.

Временные правила устанавливают особенности порядка применения вахтового метода работы в условиях реализации мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции и распространяются на организации, применяющие вахтовый метод работы.

В целях комплектования вахт перевод работника на другую работу для выполнения работ вахтовым методом допускается в порядке, установленном

трудовым законодательством Российской Федерации, как правило, в пределах одного субъекта Российской Федерации.

При нехватке персонала максимальную продолжительность вахты можно увеличить не более чем на 3 месяца по сравнению с установленной статьей 299 Трудового кодекса Российской Федерации. Увеличение продолжительности вахты допускается с письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Смены должны составлять не более 12 часов, перерывы между ними - не менее 12 часов. Еженедельно должен даваться хотя бы 1 выходной. Переработка оплачивается как сверхурочные работы.

Работникам, у которых закончился межвахтовый отдых и которые не привлекаются к работе из-за пандемии, выплачиваются не менее 2/3 оклада.

Срок необходимой временной изоляции прибывающих работников в 14 дней включается во время нахождения в пути с оплатой не ниже дневной тарифной ставки за каждые сутки.

В настоящее время ситуация с заболеваемостью COVID-19 остается напряженной.

Согласно разработанным Роспотребнадзором рекомендациям по организации работы вахтовым методом в условиях сохранения рисков распространения COVID-19 (методические рекомендации МР 3.1/2.2.0176/1-20), утвержденным 30 апреля 2020 г., российские граждане перед отправкой на вахту должны пройти осмотр врача, а также лабораторное тестирование методом ПЦР на РНК SARS-CoV-2 и методом ИФА на наличие антител IgM и IgG.

При этом, работники с отрицательным результатом исследования методом ПЦР и отсутствием иммуноглобулинов G (IgG) подлежат 14-ти дневной обсервации.

В целях предотвращения распространения COVID-19 в Российской Федерации и обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения проектом постановления предлагается продлить действие Временных правил работы вахтовым методом до 31 декабря 2021 года.

Документ: Проект постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 28.04.2020 № 601 «Об утверждении Временных правил работы вахтовым методом» / http://regulation.gov.ru/projects#npa=110392.

Установленные Правительством России особенности правового регулирования трудовых отношений в 2020 году планируется продлить на 2021 год

Постановление устанавливает, в частности, порядок компенсации расходов по оплате проезда и провоза багажа к месту отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях в районах Крайнего Севера и приравненных местностях.

В связи с введением ограничительных мер из-за распространения COVID-19, проектом устанавливается условия и порядок реализации права на данную компенсацию в 2021 - 2022 годах.

Кроме того, проектом постановления предусмотрено, что на несовершеннолетних детей (членов семьи) работника, которым в 2020 или 2021 году исполнилось либо исполнится 18 лет, распространяется право на оплату стоимости проезда к месту использования работником отпуска в 2021 или в 2022 году.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации один раз в 2 года гражданам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и их несовершеннолетним детям, оплачивается стоимость проезда и провоза багажа к месту отпуска и обратно в пределах страны за счет средств работодателя. Если работник не воспользовался таким правом в 2020 году из-за ограничительных мер, то в соответствии с постановлением Правительства от 19 июня 2020 г. № 887 он может реализовать это право в 2021 году.

При этом, если в 2022 году ребенку работника будет уже больше 17 лет, а поездка была перенесена с 2020 или 2021 года в связи с коронавирусной инфекцией, то согласно проекту постановления, работник все равно сможет воспользоваться правом на компенсацию оплаты проезда к отпуску ребенка.

Документ: Проект Постановления Правительства России «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 19.06.2020 № 887 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году» / http://regulation.gov.ru/projects#npa=110610.

КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА

Размер компенсации морального вреда, присужденной ко взысканию с работодателя в пользу близкого родственника работника, смерть которого наступила вследствие несчастного случая на производстве, должен быть обоснован в том числе с учетом степени вины работодателя в произошедшем несчастном случае

Суд первой инстанции не обосновал, почему он пришел к выводу о том, что сумма в 300 000 руб. (по сравнению с 1 000 000 руб. взыскиваемой) является достаточной компенсацией причиненных истцу ответчиком нравственных страданий. Судом первой инстанции не учтено, что по смыслу действующего правового регулирования размер компенсации морального вреда определяется исходя из установленных при разбирательстве дела характера и степени понесенных истцом физических или нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями истца, и иных заслуживающих внимания обстоятельств дела.

В решении суда также не приведены мотивы относительно степени вины работодателя в произошедшем несчастном случае на производстве с работником С. Вместе с тем его вина указана судом в числе обстоятельств, которые учитывались при определении размера компенсации морального вреда. При этом судом не дана оценка доводам истца о том, что причиной гибели С. явились грубые нарушения правил охраны труда и техники безопасности, допущенные по вине работодателя, что было установлено актом о несчастном случае на производстве.

Таким образом, вывод суда первой инстанции о размере взыскиваемой в пользу С. суммы компенсации морального вреда, в нарушение норм материального права об основаниях, о принципах и критериях определения размера компенсации морального вреда, не мотивирован, в решении суда не приведены доводы в обоснование размера присужденной истцу компенсации морального вреда со ссылкой на какие-либо доказательства, что не отвечает требованиям ст. 195 ГПК РФ о законности и обоснованности решения суда.

Суд апелляционной инстанции допущенные судом первой инстанции нарушения норм материального и процессуального права не устранил.

Дело направлено на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

Документ: Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 3 (2020), утв. Президиумом Верховного Суда России 25.11.2020, п. 12 / СПС Консультант Плюс.

Сменщик заболел. Как поступить работодателю?

С новым (измененным) графиком сменности работодатель в любом случае обязан ознакомить работников, которых коснулись изменения, не позднее чем за один месяц до введения его в действие. Иного порядка законом не предусмотрено.

Для исполнения обязанностей отсутствующего работника работодатель может привлечь других работников (с их согласия) к сверхурочной работе или к работе в выходные дни.

Как следует из части второй и четвертой ст. 103 ТК РФ, при сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности, который доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие. Таким образом, любой график сменности вступает в силу для конкретного работника только по истечении месяца со дня его ознакомления с этим графиком.

Норма части четвертой ст. 103 ТК РФ о сроке доведения графиков сменности до сведения работников имеет императивный характер. Она не допускает никаких исключений (определение Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 16.03.2006 № КАС06-57, решение Верховного Суда РФ от 19.01.2006 № ГКПИ05-1506).

Трудовой кодекс Российской Федерации не запрещает вносить изменения в график сменности, но, учитывая, что никаких специальных правил об изменении графика сменности нет, такой «исправленный» график должен признаваться новым. В противном случае месячный срок доведения графика до сведения работников теряет смысл. Соответственно, любые изменения графика сменности доводятся до сведения уже работающих работников не позднее чем за месяц до введения их в действие.

Кроме того, необходимо учитывать, что работнику всегда (в том числе и при установлении суммированного учета) должен быть установлен определенный режим работы, то есть продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней. Режим рабочего времени в силу требования ст. 100 ТК РФ устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка (ПВТР) или в трудовом договоре (абзац шестой части второй ст. 57, 189 ТК РФ).

Если меняется порядок чередования рабочих и нерабочих дней работников, речь идет не просто о другом графике сменности, а об изменении условий трудовых договоров с работниками о режиме рабочего времени.

Ранее достигнутое сторонами трудового договора соглашение о режиме работы (в том числе и фактическое, усматриваемое из табеля учета рабочего времени и (или) графиков сменности) может быть изменено либо по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ), либо по инициативе работодателя при наличии

перечисленных в части первой ст. 74 ТК РФ обстоятельств (апелляционное определение Московского городского суда от 10.04.2014 № 33-11610/14).

В силу ст. 74 ТК РФ работодатель, по своей инициативе и по соответствующим причинам решивший изменить такой элемент режима рабочего времени работников, как порядок чередования рабочих и нерабочих дней, должен предупредить работника, режим рабочего времени которого меняется, о предстоящих изменениях не менее чем за два месяца.

При изменении режима рабочего времени по соглашению сторон откладывать день вступления в силу новых условий на два месяца или какой-либо иной срок от момента достижения договоренности о таких условиях не требуется.

Обратим внимание, по смыслу положений части второй ст. 103 ТК РФ график устанавливает рабочее время конкретных работников в рамках существующего режима. Соответственно, в части четвертой ст. 103 ТК РФ речь идет о сроке доведения графика до сведения работников, уже трудящихся в соответствии с графиком сменности. Иное понимание данной нормы обязывало бы работодателя заблаговременно знакомить с графиками и новых работников, принимаемых на сменную работу, что невозможно. Поэтому полагаем, что при изменении режима рабочего времени по соглашению сторон ввести новый режим работы можно сразу после подписания дополнительных соглашений*(4) к трудовым договорам при условии, что работники до подписания таких соглашений будут ознакомлены с новым графиком работы (сменности).

До введения нового режима рабочего времени работодатель может заменить отсутствующего работника путем привлечения других работников (с их согласия) к сверхурочной работе или к работе в выходные дни. Привлечение работника в выходной день производится по правилам ст. 113 ТК РФ, и такая работа оплачивается в повышенном размере (ст. 153 ТК РФ). При выполнении работником работы в выходной день в график сменности изменения вноситься не должны. Такая работа должна отражаться в табеле учета рабочего времени (ст. 91 ТК РФ) как работа в выходной день.

Как вариант, для замены отсутствующего работника работодатель вправе заключить срочный трудовой договор (в том числе о работе на условиях внутреннего совместительства с одним или несколькими работниками). Такая работа выполняется в свободное от основной работы время (часть первая ст. 282 ТК РФ). В силу ст. 284 ТК РФ в дни, когда работник свободен от основной работы (например, в выходные), он может работать по совместительству полный рабочий день (смену) при условии, что в течение учетного периода продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не будет превышать половины нормы рабочего времени за учетный период, установленной для соответствующей категории работников.

Аналогичные разъяснения содержат и консультации Роструда (Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 28.10.2020 г. № ПГ/49630-6-1 «О продолжительности рабочего времени и времени отдыха»).

Документ: Материал подготовлен на основе индивидуальной письменной консультации, оказанной в рамках услуги Правовой консалтинг ГАРАНТ / http://www.garant.ru/consult/work_law/1421201/.

Как поступить с работником, если его должность переведена в другое структурное подразделение?

В инспекции труда пояснили, какие процедуры необходимо провести работодателю, который планирует сократить одну должность и одновременно ввести новую аналогичную должность в другом структурном подразделении. При этом должностные обязанности сохраняются. Было, в частности, отмечено, что после издания приказа о сокращении штата необходимо подготовить уведомление об увольнении сотрудника, подпадающего под сокращение. Сделать это нужно не позднее чем за два месяца до увольнения. Получив уведомление о сокращении, работник расписывается на нём и либо соглашается занять предложенную должность, либо отказывается от неё. В первом случае последует перевод внутри организации на другую должность, во втором - увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Документ: Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 30.10.2020 № 77/10-41961-ОБ/18-1299 / СПС Гарант / http://www.garant.ru.

Составитель обзора:
А. Шустров