

ДАЙДЖЕСТ НОВОСТЕЙ для кадровика на 02 мая 2024

Дайджест подготовлен
специалистами



КонсультантПлюс

Задайте вопрос на
Линию консультаций (495) 956-42-22



ТЛСГРУП
Московский центр
правовой поддержки

Коротко

1. Новые правила оплаты сверхурочной работы действуют с 1 сентября 2024 года
2. Работодателям на заметку: полезные ответы онлайн-инспекции за март 2024 года
3. Роструд: в трудовом договоре удаленщика можно указать населенный пункт как место работы
4. Отзыв заявления об увольнении: интересные примеры из практики за 2023 - 2024 годы
5. Суды напомнили: совместителя можно уволить, если на его место переводят основного работника
6. Расширен круг граждан, которые относятся к молодым специалистам
7. Работодатель не оплатил медосмотры уволенных водителей — суд встал на сторону клиники
8. Минтруд разъяснил, что делать с договорами мобилизованных работников при реорганизации компании

Подробно

1. [Новые правила оплаты сверхурочной работы действуют с 1 сентября 2024 года](#)

Опубликовали [закон](#), по которому при оплате сверхурочной работы надо учитывать компенсационные и стимулирующие выплаты ([ст. 1](#) закона). Изменения внесли в [ч. 1 ст. 152](#) ТК РФ. Они заработают 1 сентября 2024 года ([ст. 3](#) закона).

Сейчас при расчете оплаты переработки часто за основу берут лишь тарифную ставку без таких выплат.

Работодатели не обязаны пересматривать условия колдоговора, соглашения, локального акта или трудового договора, если в них установили оплату сверхурочной работы в более высоком размере, чем предусмотрено в поправках к ТК РФ ([ст. 2](#) закона).

Напомним, в июне 2023 года КС РФ [признал](#) нормы об оплате сверхурочной работы неконституционными и поручил уточнить ТК РФ.

Документ: [Федеральный закон от 22.04.2024 N 91-ФЗ](#)

2. [Работодателям на заметку: полезные ответы онлайн-инспекции за март 2024 года](#)

Анонс обзора:

- Может ли работница рассказать о предстоящем декрете только после открытия больничного по беременности и родам?
- Нужно ли, пока отдыхает начальник, оформлять совмещение работнику, который его заменяет по должностной инструкции?

- Можно ли заставить персонал приходить раньше рабочего времени?
- Разрешено ли подписывать трудовой договор факсимиле?
- Вправе ли организация требовать от работника установки приложения на личный телефон?
- Могут ли работать в организации родственники?

Подробнее в нашем [обзоре](#).

3. Роструд: в трудовом договоре удаленщика можно указать населенный пункт как место работы

В трудовой договор о дистанционной работе нужно включать [обязательные для всех условия](#), в том числе о месте работы. Достаточно конкретизировать его до населенного пункта, [полагает](#) ведомство. Его определяют по месту, где удаленщик находится и исполняет обязанности.

Организовать труд дистанционщиков поможет [путеводитель](#).

Документ: [Письмо Роструда от 09.04.2024 N ПГ/05642-6-1](#)

Рекомендуем: [Как принять на работу удаленщика](#); [Как бюджетной организации принять на работу удаленщика](#)

4. Отзыв заявления об увольнении: интересные примеры из практики за 2023 - 2024 годы

Анонс обзора:

- Можно отозвать заявление об уходе, пока приглашенный на должность работник не уволен с прежнего места.
- Работник вправе отозвать заявление до конца последнего календарного дня срока предупреждения.
- Не стоит игнорировать попытки работника отозвать заявление об уходе по телефону или через мессенджер.
- Если стороны не согласовали увольнение без отработки, оно нарушает право на отзыв заявления.

Подробнее в нашем [обзоре](#).

Рекомендуем: [Что делать, если работник передумал увольняться по собственному желанию](#); [Что делать, если работник бюджетной организации передумал увольняться по собственному желанию](#)

5. Суды напомнили: совместителя можно уволить, если на его место переводят основного работника

Совместитель оспорил [увольнение](#) в связи с приемом на его должность основного работника. Он считал, что на это место должны были принять нового сотрудника, а не перевести специалиста той же организации.

Три инстанции нарушений в действиях работодателя [не увидели](#). Для увольнения достаточно факта заключения трудового договора со специалистом, для которого эта работа станет основной. На должность можно в том числе перевести.

К подобному выводу суды уже приходили (например, [2-й КСОЮ](#)).

Документ: [Определение 3-го КСОЮ от 11.03.2024 N 88-4733/2024](#)

Рекомендуем: [Как уволить внешнего совместителя](#); [Как бюджетной организации уволить внешнего совместителя](#)

[6. Расширен круг граждан, которые относятся к молодым специалистам](#)

В [Законе](#) о молодежной политике уточнили понятие "молодой специалист". К этой категории теперь [относятся](#) и те, кто уже трудился во время учебы. Данный статус обычно закрепляют за гражданами не старше 35 лет, если они впервые после получения профобразования идут работать по квалификации. Ранее выпускников могли не причислять к этой категории из-за трудового стажа.

Также [введен](#) термин "молодой работник". По общему правилу к ним относятся сотрудники в возрасте до 35 лет включительно, которые трудятся не более 3 лет и не имеют статуса "молодой специалист".

Документ вступил в силу 22 апреля 2024 года. Возникшие ранее гарантии, льготы и компенсации для указанных работников [продолжат действовать](#) на прежних условиях.

Документ: [Федеральный закон от 22.04.2024 N 95-ФЗ](#)

[7. Работодатель не оплатил медосмотры уволенных водителей — суд встал на сторону клиники](#)

Медцентр и работодатель [заклучили](#) договор на медосмотры водителей до и после рейса. При этом число работников, которые будут проходить осмотр за день, [определили](#) так: по факту. Медцентр направлял акты оказанных услуг раз в месяц. Работодатель оплатил только часть услуг. Он [решил](#), что клиника умышленно увеличила число водителей, которые пришли на осмотр. Клиника подала иск. Две инстанции ее поддержали.

Суды указали:

- работодатель [не согласовал](#) с клиникой список водителей и график осмотров, не направил приказы или извещения об увольнении водителей;
- медработник каждый день [осматривал](#) разное число водителей и вносил данные в журнал регистрации по факту, как предусмотрено договором. Последний не обязывал клинику отслеживать приемы и увольнения работников;
- работодатель [не направил](#) мотивированный отказ от приемки актов оказанных услуг.

Документ: [Постановление 1-го ААС от 10.04.2024 по делу N А43-27911/2023](#)

[8. Минтруд разъяснил, что делать с договорами мобилизованных работников при реорганизации компании](#)

Пока действие трудового договора [приостановлено](#), нельзя менять его условия в том числе из-за реорганизации в форме присоединения. Ведомство [отметило](#), что коррективы можно внести не раньше выхода специалиста на работу.

Как изменить условия трудового договора при реорганизации, смене собственника и др., подскажет [путеводитель](#).

Документ: [Письмо Минтруда России от 25.03.2024 N 14-6/ООГ-1628](#)

Дайджест подготовлен
специалистами



КонсультантПлюс

Задайте вопрос на
Линию консультаций (495) 956-42-22



ТЛСГРУП
Московский центр
правовой поддержки