ДАЙДЖЕСТ НОВОСТЕЙ для кадровика на 26 июня 2023

Дайджест подготовлен специалистами

КонсультантПлюс

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

ТЛСГРУП
Московский центр правовой поддержки

Коротко

1. Работодателям на заметку: полезные ответы онлайн-инспекции за май 2023 года
2. КС РФ: нельзя лишать стимулирующей части зарплаты из-за взыскания на весь период его действия
3. Роструд запустит в этом году 3 новых онлайн-сервиса
4. Минтруд подготовил проект о переносе выходных в 2024 году
5. Сотрудник знал, что долга по зарплате нет, но работу не возобновил — суд поддержал увольнение
6. Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет хотят платить тем, кто вышел на работу: проект Минтруда
7. Отпуск из-за больничного продлили без согласования с сотрудником — суды нарушений не увидели

Подробно

1. Работодателям на заметку: полезные ответы онлайн-инспекции за май 2023 года

Анонс обзора:

- Можно ли ознакомить с изменениями ПВТР только тех работников, которых они касаются?
- Нужно ли проводить оценку профрисков для надомников и дистанционщиков?
- Можно ли отказать донору в присоединении дней отдыха к отпуску?
- Стоит ли давать отпуск только по выходным?
- Можно ли отозвать уведомление об увольнении в связи с утратой доверия?

Подробнее в нашем обзоре.

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

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

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

Работник обратился в КС РФ. Тот признал ч. 2 ст. 135 ТК РФ частично неконституционной. Она не должна позволять из-за дисциплинарного взыскания на весь период его действия лишать стимулирующей доли зарплаты или произвольно ее снижать. Наказание также не может препятствовать начислению допвыплат, которые зависят от участия персонала в отдельных видах деятельности и от результатов труда.

Взыскание можно учесть при премировании лишь за тот период, когда работника наказали. При этом снижать размер стимулирующей части зарплаты допустимо так, чтобы доход уменьшился не более чем на 20%.

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

Пока норму не изменят, работодатели должны учитывать данный подход.

Документ: Постановление КС РФ от 15.06.2023 N 32-П

3. Роструд запустит в этом году 3 новых онлайн-сервиса

На портале "Онлайнинспекция.рф" скоро станут доступны сервисы, которые помогут:

- урегулировать разногласия сотрудника и работодателя без привлечения ГИТ. Если за 10 дней проблему решить не удастся, система подскажет, как перенаправить обращение в инспекцию;
- проинформировать персонал о гарантиях, льготах и компенсациях. Система сформирует перечень с учетом статуса сотрудника, условий работы, профессии, отрасли и др.;
- уведомить персонал о предоставляемых средствах индивидуальной защиты. Перечень зависит от профессии, производственного загрязнения, видов работ и опасностей. Их сотрудник должен указать в системе.

Документ: Информация Роструда от 20.06.2023

4. Минтруд подготовил проект о переносе выходных в 2024 году

Предложили в следующем году добавить дни отдыха к майским праздникам и новогодним каникулам. Часть выходных хотят перенести с суббот 27 апреля, 2 ноября и 28 декабря. Они могут стать рабочими.

С учетом проекта в 2024 году сможем отдыхать в связи с праздниками:

- с 1 по 8 января;
- с 23 по 25 февраля;
- с 8 по 10 марта;
- с 28 апреля по 1 мая и с 9 по 12 мая;
- 12 июня;
- с 3 по 4 ноября;
- с 29 по 31 декабря.

Общественное обсуждение документа завершат 3 июля.

Документ: Проект постановления Правительства РФ

5. Сотрудник знал, что долга по зарплате нет, но работу не возобновил — суд поддержал увольнение

Специалист полагал, что ему недоплачивают, поэтому приостановил работу. Организация уведомила его, что перечислила зарплату полностью. Она также разъяснила, что нужно приступить к обязанностям, иначе за прогул может расторгнуть трудовой договор. Работу сотрудник не возобновил, и его уволили. Действия организации он оспорил.

Три инстанции сочли увольнение правомерным. Они удостоверили, что организации полностью расплачивалась с сотрудником. Оснований и уважительных причин отсутствовать на работе у него не было.

Отметим: в аналогичных ситуациях суды и ранее вставали на сторону организаций (например, 4-й КСОЮ).

Документ: Определение 7-го КСОЮ от 25.05.2023 N 88-8942/2023

Рекомендуем: Какое дисциплинарное взыскание можно объявить работнику за прогул

6. Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет хотят платить тем, кто вышел на работу: проект Минтруда

Ведомство вынесло на общественное обсуждение поправки к ТК РФ, Закону о пособиях гражданам с детьми и Закону о страховании на случай нетрудоспособности.

Право на пособие планируют сохранить в случае, если женщина или иной родственник вышли из отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет досрочно либо в период такого отпуска трудятся у другого работодателя (ст. 1 проекта о поправках к ТК РФ, п. 1 ст. 1 и п. 2 ст. 2 проекта об изменениях в законы).

Женщины, имеющие право на пособие по беременности и родам и на ежемесячное пособие по уходу за ребенком, смогут выбирать 1 из 2 видов пособий (п. 2 ст. 1, п. 1 ст. 2 проекта об изменениях в законы).

Новшества должны вступить в силу с 1 января 2024 года (ст. 2 проекта о поправках к ТК РФ, ст. 3 проекта об изменениях в законы).

Документы: Проект федерального закона о поправках к ТК РФ; Проект федерального закона об изменениях в законы

7. Отпуск из-за больничного продлили без согласования с сотрудником — суды нарушений не увидели

У работника не спросили согласия на перенос отпуска, который совпал с временной нетрудоспособностью.

Три инстанции признали действия работодателя законными. Он не должен согласовывать с сотрудником продление отпуска из-за больничного, хотя может учесть его пожелания.

Также отклонили довод о том, что ранее отдых перенесли без учета мнения профсоюза. Кассация указала, что в таких случаях его не требуют. К профсоюзу обращаются, только когда формируют график.

Продлить или перенести отпуск из-за больничного поможет готовое решение.

Документ: Определение 7-го КСОЮ от 18.05.2023 N 88-7547/2023

Дайджест подготовлен специалистами

КонсультантПлюс

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

ТЛСГРУП
Московский центр правовой поддержки