

# **Актуальные вопросы применения трудового законодательства**

**Коломоец Ольга Ивановна – заведующая  
юридическим отделом Новгородской областной  
Федерации профсоюзов**

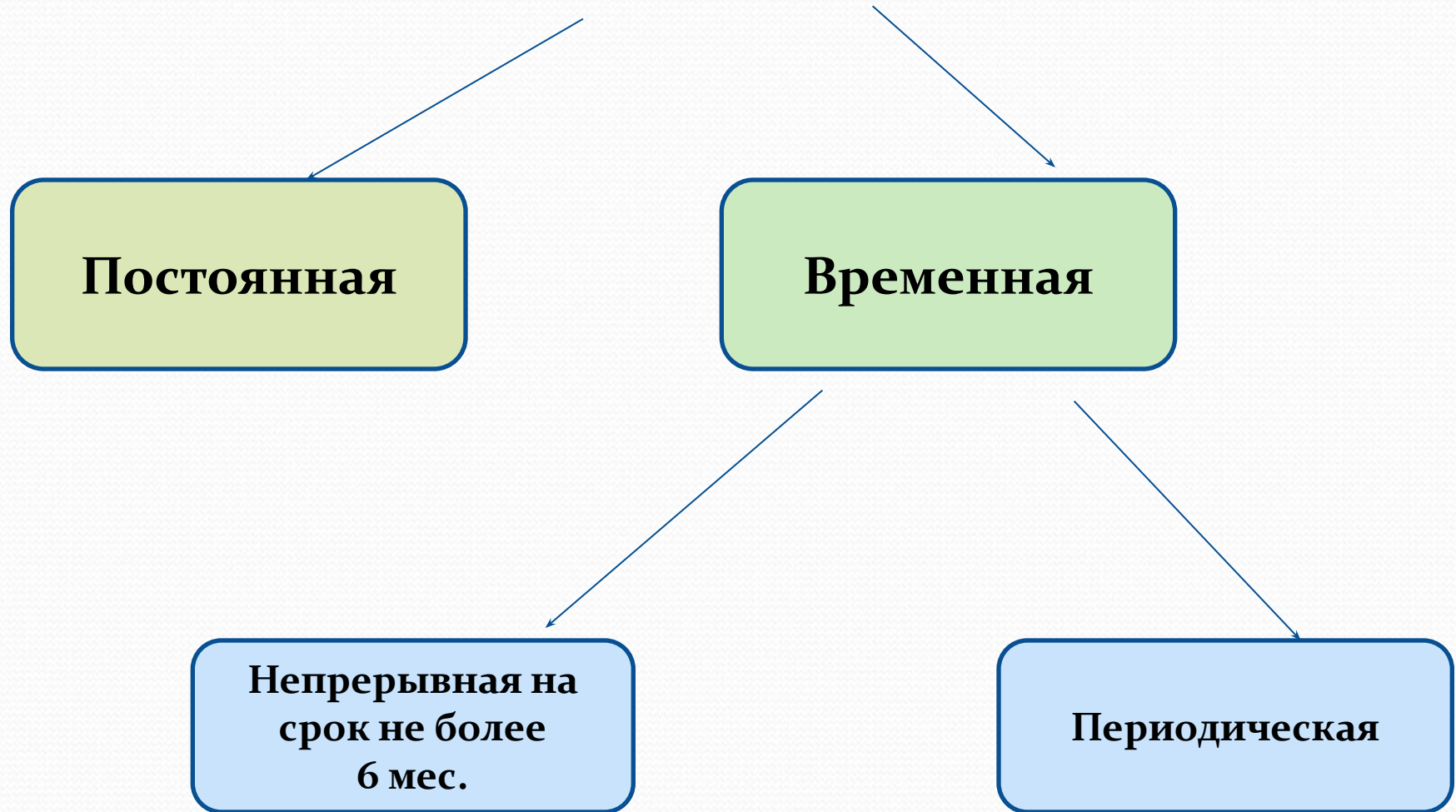
# Глава 49.1 ТК РФ

## Дистанционная работа

- ст. 312.1 ТК РФ Дистанционная (удаленная) работа- выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места при условии использования для данной трудовой функции информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет» и сетей связи общего пользования.



# Виды дистанционной работы





## Ст.312.2 ТК РФ особенности заключения труд. договора и доп. соглашения к ТД

- ТД и доп. соглашение могут заключаться путем обмена электронными документами.
- По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее 3 -х рабочих дней со дня получения заявления направить работнику бумажный экземпляр ТД или доп. соглашения



## Ст.312.2 ТК РФ особенности заключения труд. договора и доп. соглашения к ТД

- При заключении ТД путем обмена электронными документами, документы, предоставляемые согласно ст. 65 ТК РФ, **могут быть предъявлены в электронном виде.**
- **По требованию работодателя,** работник обязан представить ему нотариально заверенные копии указанных документов **в бумажном виде.**





## Ст.312.3 ТК РФ особенности взаимодействия дистанционного работника и работодателя

При электронном обмене документами с дистанционным работником используется усиленная квалифицированная электронная подпись (УКЭП) работодателя и УКЭП или усиленная неквалифицированная электронная подпись (УНЭП) работника

- При заключении ТД, доп. соглашений
- Договоров о материальной ответственности
- Ученических договоров
- При внесении изменений в эти договоры
- При расторжении трудового договора



## Ст.312.3 ТК РФ особенности взаимодействия дистанционного работника и работодателя

В иных случаях взаимодействие с дистанционным работником происходит с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, ТД, локальным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюза, и позволяющим обеспечить получения электронного документа





## Ст.312.3 ТК РФ особенности взаимодействия дистанционного работника и работодателя

При подаче работником заявления о выдаче копий документов, связанных с работой (согласно ст. 62 ТК РФ), работодатель **обязан направить копии документов в 3 -х дневный срок в бумажном виде заказным письмом с уведомлением о вручении**

или в электр. виде,  
если об этом  
указано в заявлении





## Ст.312.4 ТК РФ особенности режима рабочего времени и времени отдыха

Режим рабочего времени дист. работника может определяться КД, локальным актом, принятым с учетом мнения профсоюза, ТД, доп. соглашением к ТД.

Если иное не предусмотрено КД, ТД, доп. соглашением, режим рабочего времени

устанавливается

самим дистанционным работником

по своему усмотрению.



# Ст.312.4 ТК РФ особенности режима рабочего времени и времени отдыха

КД, локальным актом, ТД, доп. соглашением могут быть определены условия и порядок вызова работника, выполняющего дистанционную работу временно, на стационарное рабочее место или выхода работника по собственной инициативе для выполнения трудовых обязанностей.





# Оплата труда

- Занижать оклад работнику на испытательном сроке запрещено (Определение Верховного Суда РФ от 19 августа 2019 г. №18-КГ19-77)
- Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст. 312.5 ТК РФ)



## Ст.312.6 ТК РФ особенности организации труда дистанционных работников

Работодатель **обеспечивает** дистанционного работника необходимым для выполнения трудовой функции **оборудованием, программно-техническими средствами и др.**





## Ст.312.6 ТК РФ особенности организации труда дистанционных работников

Работник вправе с согласия или ведома работодателя **использовать своё оборудование**. При этом работодатель **выплачивает работнику компенсацию** за использование оборудования, программно-технических средств в порядке, сроки и размерах, указанных в ТД, КД, локальных актах, принятых с учетом мнения профсоюза



## Ст. 312.8 ТК РФ

### дополнительные основания прекращения ТД

- если работник **более двух рабочих дней подряд** не взаимодействует с работодателем без уважительных причин по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции

-если работник **меняет местность** выполнения постоянной дистанционной работы, при условии, если это

влечет

невозможность

исполнения обязанностей

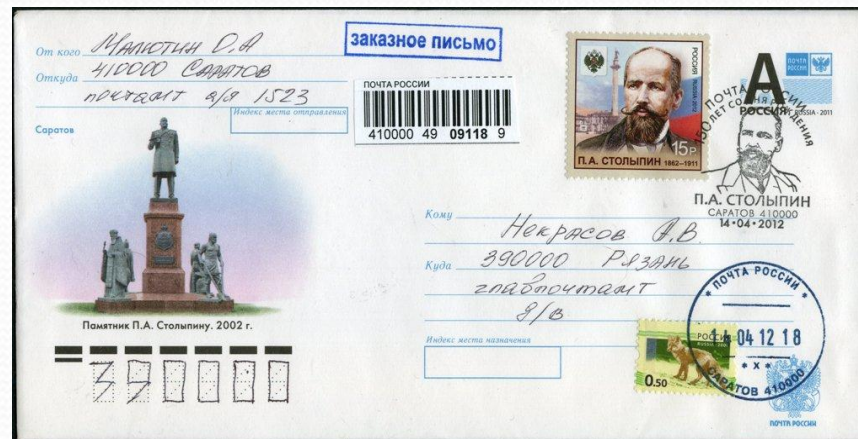




## Ст. 312.8 ТК РФ

### дополнительные основания прекращения ТД

В случае, если ознакомление с приказом об увольнении предусмотрено в форме электронного документа, работодатель **обязан направить** бумажную версию приказа заказным письмом с уведомлением о вручении в течение **3 –х рабочих дней** со дня издания приказа об увольнении



# Ст. 312.9 ТК РФ временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя

Работник может быть временно, без согласия, переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу :

-в случае катастрофы, аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии, эпизоотии и др. исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия





# Ст. 312.9 ТК РФ временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя

Работодатель при этом обеспечивает временно переведенного работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами **либо выплачивает работнику компенсацию** за использование им собственного оборудования.

При необходимости работодатель проводит обучение работников по применению оборудования



# Ст. 312.9 ТК РФ временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя

Работодатель с учетом мнения профсоюза принимает локальный акт о временном переводе работников на дистанционную работу с указанием:

- основания для перевода
- списка переводимых работников
- срока, на который переводятся работники
- порядка обеспечения оборудованием
- порядка компенсации за использование оборудования
- порядка организации труда  
(режим рабочего времени, способ взаимодействия, отчеты)
- иные положения





# Ст. 312.9 ТК РФ временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя

Если специфика работы, выполняемой работником, не позволяет осуществлять её дистанционно

или

работодатель не может обеспечить работника необходимым оборудованием,



время, в течение которого работник не выполняет свою трудовую функцию, считается **ВРЕМЕНЕМ ПРОСТОЯ** по причинам, не зависящим от сторон и оплачивается не менее  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки, оклада, если больший размер не предусмотрен КД, локальным актом.

# Изменения в законодательстве

- Ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор по соглашению сторон может заключаться:
  - с лицами, поступающими на работу к работодателям, которые являются некоммерческими организациями и численность работников которых не превышает 35 человек (за искл. гос., муницип. учрежд., политических партий, потреб. кооперативов)





# Изменения в законодательстве

- Гл. 48.1 ТК РФ особенности регулирования труда лиц, работающих в микропредприятиях, в некоммерческих организациях
- Работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, и работодатель - некоммерческая организация **вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права** (правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, положения о премировании, графика сменности и других актов), за исключением локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу, принимаемого работодателем



# Изменения в законодательстве

## Ст. 144 ТК РФ оплата труда бюджетников

- Правительство РФ вправе **утверждать требования к системам оплаты труда** работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат.
- При утверждении Правительством РФ требований к системам оплаты труда **определяется сфера деятельности** государственных и муниципальных учреждений, на которые распространяются указанные требования, а также **срок, в течение которого таким учреждениям необходимо привести условия оплаты труда работников в соответствие с указани**





# Изменения в законодательстве

- Ст. 178 ТК РФ пособия при сокращении:
- В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить средний месячный заработок за **второй месяц или его часть пропорционально периоду трудоустройства**
- В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, средний месячный заработок за третий месяц **или его часть пропорционально периоду трудоустройства**, если **в течение 14 дней со дня увольнения работник обратился** в этот орган и не был трудоустроен 2 месяца

# Электронные трудовые КНИЖКИ

**ФЗ от 16 декабря 2019 года №439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде».**





# Обзор практики Верховного Суда РФ, утв. ВС РФ от 09.12.2020 г.

- №3 При сокращении работнику необходимо предлагать все вакансии не только в самой организации, но и её филиалах, находящихся в данной местности
- №4 При сокращении работника работодатель не может произвольно решить, кому из увольняемых работников предложить вакансию. Должен учитывать преимущ.право  
Согласно ст. 179 ТК РФ



# Обзор практики Верховного Суда РФ, утв. ВС РФ от 09.12.2020 г.

- №5 при увольнении за совершение дисц. проступка работодатель представляет док-ва не только оснований для увольнения, но и док-ва учета предшествующего поведения и заслуг работника
- №7 работодатель не вправе запрашивать объяснение о причинах совершения проступка в период временной нетрудоспособности





# Обзор практики Верховного Суда РФ, утв. ВС РФ от 09.12.2020 г.

- №12 нельзя уволить за отсутствие на рабочем месте, если работник фактически осуществлял работу дистанционно
- №17 при незаконном увольнении необходимо проверять все доводы работника, в том числе о том, что увольнение связано с деятельностью в выборном органе ППО



# Обзор практики Верховного Суда РФ, утв. ВС РФ от 09.12.2020 г.

- №20 нарушение срока предупреждения об увольнении в связи с непрохождением испытания не является самостоятельным основанием для признания увольнения незаконным





# Постановления

## Конституционного Суда РФ

- **Постановление КС РФ № 34-П от 13.11.2019 г. о расчете средней заработной платы при увольнении работника. КС запретил работодателям увольнять сотрудников с выходным пособием меньше среднего заработка.**
- **Постановление КС РФ от 28.11.2019 г. №37-П о запрете изменять трудовую функцию в связи с организационными или технологическими изменениями по ст. 74 ТК РФ (профсоюзный инспектор труда Ульяновской обл.)**

# Постановления

## Конституционного Суда РФ

- **Неиспользованные отпуска не «сгорают».**  
(Постановление КС РФ от 25.10.2018 г. №38-П)
- **Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, а не только одного оклада** (Постановление КС РФ от 28.06.2018 г. №26-П)
- **При увольнении работника по сокращению работодатель обязан предлагать все вакансии, кроме вакансий по срочному ТД**(Определение КС РФ от 17.07.2018 г. №1894-О)



# Постановление

## Конституционного

### Суда РФ от 07.12.2017 г. №38-П

**В МРОТ не могут включаться районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в особых климатических условиях, они должны начисляться на заработок, определенный в соответствии с установленной системой оплаты труда.**





# **Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. №17-П**

**В МРОТ не могут включаться выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.**




# Постановление Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 г. №40-П

**В МРОТ не могут включаться выплаты, связанные с оплатой труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе и при совмещении профессий (должностей)**



# Оплата труда

## Заработная плата

(оплата труда работника) (  ст. 129, 132 ТК РФ )

=

## Вознаграждение за труд

в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы

+

## Компенсационные выплаты

(доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению и иные выплаты компенсационного характера)

+


## Стимулирующие выплаты

(доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)





# Учет мнения при увольнении членов профсоюза ст. 373 ТК РФ

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (  ст. 373 ТК РФ)

**Работодатель** направляет:

- проект приказа об увольнении по п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение штата, недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации, неоднократное неисполнение трудовых обязанностей)
- копии обосновывающих документов

**Выборный орган, представляющий интересы всех или большинства работников**

Рассматривает проект и в течение 5 рабочих дней направляет мотивированное мнение



**Работодатель** оформляет согласованный приказ

 Проект принят

 Проект отклонен



**Работодатель** оформляет протокол разногласий и принимает решение по истечении 10 рабочих дней со дня направления проекта приказа, но не позднее месяца со дня получения мотивированного мнения

 Проект отклонен

Дополнительные консультации в течение 3 рабочих дней

**Выборный орган** может обжаловать решение работодателя в государственную инспекцию труда и (или) в суд

**Работодатель** выполняет предписание, но может обжаловать его в суд

**Государственная инспекция труда** в течение 10 дней рассматривает вопрос и, если приказ незаконен, выдает предписание о восстановлении уволенного с оплатой вынужденного прогула



# Право профсоюзов на контроль за соблюдением трудового законодательства

## Способы защиты трудовых прав и свобод (ст. 352 ТК РФ)

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Судебная защита

Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами

Самозащита трудовых прав работников

Право на контроль

### Право на контроль (ст. 370 ТК РФ)

- Профессиональные союзы имеют право на контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением условий коллективных договоров, соглашений
- Общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать **правовые и технические инспекции труда**, наделяемые полномочиями, определенными в положениях, утвержденных этими организациями. Межрегиональное или территориальное объединение организаций профессиональных союзов может создавать правовые и технические инспекции, действующие на основании положений, принятых в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского профессионального союза
- Работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации:
  - при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права
  - при расторжении трудового договора по инициативе работодателя
  - в иных случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями
- Работодатель обязан **создать условия** для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации
- ТК РФ предоставляет **гарантии работникам**, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций (*освобожденным профсоюзным работникам и работникам, не освобожденным от основной работы*)

Профсоюзы и принятие локальных актов



Профсоюзы и расторжение трудового договора



Создание



# договора

## ст. 43 ТК РФ

- Коллективный договор заключается на срок **не более 3 лет.**
- Стороны имеют право продлить действие коллективного договора **на срок не более 3 лет.**
- Действие коллективного договора **распространяется на всех работников.**
- КД сохраняет свое действие в течение всего срока **реорганизации, ликвидации.**  
При смене формы собственности – в течение 3 месяцев.



# состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций ст. 374 ТК РФ

- увольнение по инициативе работодателя (п.2,3,5 части 1 ст. 81 ТК РФ) допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа
- Члены выборных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от неё для участия в работе съездов, конференций, краткосрочной профсоюзной учебы.





# Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах ст. 39 ТК РФ

- освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3 мес.
- не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, уволены по инициативе работодателя, без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.



# созданию условий для осуществления деятельности ППО ст. 377 ТК РФ

## Работодатель обязан:

- Безвозмездно предоставить помещение для проведения заседаний, хранения документов
- Оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи (если профсоюз более 100 человек)
- Ежемесячно, бесплатно перечислять на счет профсоюза членские проф. взносы из заработной платы работников





# Общие основания прекращения трудового договора ст. 77 ТК РФ

## Пункты ст. 77 Трудового Кодекса

- 1 **Соглашение сторон** (ст. 78 ТК РФ)
- 2 **Истечение срока трудового договора** (кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения) (ст. 79 ТК РФ)
- 3 **Расторжение трудового договора по инициативе работника** (ст. 80 ТК РФ)
- 4 **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя** (ст. 71, 81 ТК РФ)
- 5 **Перевод работника по его просьбе или с его согласия к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)**
- 6 **Отказ работника продолжать работу при смене собственника имущества организации, при изменении подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации** (ст. 75 ТК РФ)
- 7 **Отказ работника продолжать работу в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора** (ч. 4 ст. 74 ТК РФ)
- 8 **Отказ работника от перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением либо отсутствие у работодателя соответствующей работы** (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ)
- 9 **Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем** (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ)
- 10 **Обстоятельства**, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ)
- 11 **Нарушение** установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ)

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами, в частности, дополнительные основания предусмотрены для:

- педагогических работников (ст. 336 ТК РФ)
- руководителей организации (ст. 278 ТК РФ)
- совместителей (ст. 288 ТК РФ)

# Расторжение трудового договора по инициативе работодателя ст.ст. 71, 81 ТК РФ

- При не прохождении **испытательного срока**
- **ликвидация** организации
- **Сокращение численности** или штата работников
- **Несоответствие работника занимаемой должности** по результатам аттестации
- **Смена собственника имущества** организации (в отношении руководителя и главбуха)
- **Неоднократного неисполнения** работником без уважительных причин **трудовых обязанностей** при наличии дисциплинарного взыскания
- **Однократного грубого нарушения трудовых обязанностей** (прогул, появление в нетрезвом виде, разглашение тайны, совершения хищения, нарушения работником требований охраны труда, если повлекло тяжкие последствия)
- Совершение виновных действий как основание для **утраты доверия**
- Предоставление неполных или **недостоверных сведений о доходах**
- Совершение аморального поступка (педагоги, воспитатели)





**СПАСИБО ЗА  
ВНИМАНИЕ!**

