**Из Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. N 1
“О применении законодательства, регулирующего труд женщин,**

**лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних”**

2. При рассмотрении споров, связанных с применением законодательства, регулирующего труд женщин и лиц с семейными обязанностями, судам следует исходить из того, что:

к лицам с семейными обязанностями может быть отнесен работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя); другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом (часть вторая статьи 256 ТК РФ); работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи;

к лицам, воспитывающим детей без матери, может быть отнесен отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, в случае, если мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов либо отказалась взять своего ребенка из образовательной организации, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации, в иных ситуациях.

К лицам с семейными обязанностями и к лицам, воспитывающим детей без матери (кроме работников - родителей и лиц, наделенных правами и обязанностями опекуна или попечителя), с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих об осуществлении ими соответствующих общественно значимых обязанностей (воспитание ребенка, уход или помощь члену семьи), могут быть отнесены и иные лица.

13. Для женщин, работающих в сельской местности, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не установлена трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 ТК РФ, постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-I “О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе”).

Если работодатель не установил сокращенную продолжительность рабочего времени для указанной категории работников, выполняемая ими работа сверх установленной продолжительности рабочего времени подлежит оплате по правилам, предусмотренным статьей 152 ТК РФ для оплаты сверхурочной работы.

19. Согласно положениям статьи 256 ТК РФ отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть предоставлен матери по ее письменному заявлению, отцу ребенка либо деду (бабушке), другому родственнику малолетнего ребенка, а также другому лицу, воспитывающему ребенка без матери.

Следует иметь в виду, что возможность предоставления такого отпуска не зависит от степени родства и совместного проживания указанного лица с родителями (родителем) ребенка.

При разрешении спора об отказе в предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет отцу, деду (бабушке) либо другому лицу суду необходимо проверять, осуществляет ли данное лицо фактический уход за ребенком и не предоставлен ли этот отпуск матери ребенка.

Документами, подтверждающими право на предоставление отпуска по уходу за ребенком, являются: свидетельство о рождении ребенка; документы, свидетельствующие о наличии трудовых отношений с ответчиком (трудовая книжка, приказ о приеме на работу и т.п.); заявление работника о предоставлении отпуска по уходу за ребенком и др.

20. Беременные женщины согласно статье 260 ТК РФ имеют право перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком на ежегодный оплачиваемый отпуск. При этом право на использование такого отпуска возникает независимо от стажа работы у данного работодателя, то есть шестимесячный период непрерывной работы у данного работодателя не требуется.

Женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по обязательному социальному страхованию и при этом работающей на условиях неполного рабочего времени или на дому, ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется, поскольку использование двух и более отпусков одновременно Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает.

25. Учитывая, что увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

Беременная женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе и в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась.

27. С учетом положений части второй статьи 261 ТК РФ срочный трудовой договор не может быть расторгнут до окончания беременности. Состояние беременности подтверждается медицинской справкой, предоставляемой женщиной по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца.

Срочный трудовой договор с беременной женщиной может быть расторгнут в случае его заключения на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможности ее перевода до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую она может выполнять с учетом состояния здоровья (часть третья статьи 261ТК РФ).

Срочный трудовой договор продлевается до окончания беременности женщины независимо от причины окончания беременности (рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др.).

В случае рождения ребенка увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора производится в день окончания отпуска по беременности и родам. В иных случаях женщина может быть уволена в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

28. При разрешении споров о незаконности увольнения без учета гарантии, предусмотренной частью четвертой статьи 261 ТК РФ, судам следует исходить из того, что к одиноким матерям по смыслу данной нормы может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в частности, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях.

|  |
| --- |
| **Письмо Минтруда от 10.04.2014 № 14-2/ООГ-1347** |

**Вопрос:** *Могут ли стороны, заключая трудовой договор на неопределенный срок, сразу же при подписании договора оформить и соглашение сторон о его расторжении, например, через год? Не будет ли нарушения в том, что соглашение заключено заранее? Соглашение заключается без давления со стороны руководителя.*

**Ответ:**

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО**

**от 10 апреля 2014 г. N 14-2/ООГ-1347**

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел Ваше обращение и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в Вашем обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Также информируем Вас, что в соответствии с пунктом 7 Положения Минтруд России в установленной сфере деятельности не вправе осуществлять функции по контролю и надзору, кроме случаев, устанавливаемых указами Президента Российской Федерации или постановлениями Правительства Российской Федерации.

1. В соответствии со статьей 78 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Юридически значимым обстоятельством для прекращения трудового договора по указанному основанию является достижение договоренности (соглашения) между работником и работодателем об основаниях и сроке расторжения трудового договора.

**В Кодексе не указано, за сколько времени до даты увольнения можно заключать такое соглашение. Поэтому полагаем, что данное соглашение можно заключить в любой срок до дня, с которого стороны желают прекратить отношения.**

Вместе с тем следует учитывать, что согласно пункту 20 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника. Это означает, что работник не вправе, в отличие от увольнения по собственному желанию, отказаться от данной договоренности.

2. Статьей 84.1 Кодекса предусмотрено, что, в случае когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Данное уведомление работодатель, полагаем, может отправить как посредством почтовой связи с уведомлением по адресу работника, указанному в трудовом договоре, так и другим способом, позволяющим доказать факт его отправки.

После получения от работника согласия на отправку трудовой книжки по почте работодателю следует отправить трудовую книжку по адресу, указанному работником.

Свое согласие работник должен выразить в письменной форме, при которой возможно доказать факт направления согласия.

Кроме того, положениями названной статьи предусмотрена возможность выдачи трудовой книжки по письменному обращению работника в течение трех дней со дня обращения. В этом случае трудовая книжка не отправляется по почте, а выдается работнику.

Заместитель директора

Департамента оплаты труда,

трудовых отношений

и социального партнерства

А.В.АНОХИН

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ**

**ПИСЬМО**

**от 15 мая 2014 года № ПГ/4653-6-1**

В Управлении юридического сопровождения деятельности центрального аппарата и правовой поддержки территориальных органов Роструда Федеральной службы по труду и занятости (далее – Управление) рассмотрено обращение, поступившее 16 апреля 2014 года.

В пределах компетенции сообщаем следующее.

Согласно п. 5.5.4 Положения Роструд осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Мнение Роструда по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

В соответствии с [ч. 3](http://www.gazeta-unp.ru/npd/document/view?g=ecc5779c-c69b-400c-8549-3effd0f19787) ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – [ТК РФ](http://www.gazeta-unp.ru/npd/document/view?g=3b333ac2-0076-47c8-9955-2e949d33b045)) при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Согласно [Постановлению Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1](http://www.gazeta-unp.ru/npd/document/view?g=e7c0fb1a-ea52-44f5-8bb5-c5902041e121) "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" штатное расписание (форма N Т-3) применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации в соответствии с ее уставом (положением) (с 1.01.2013 г. не является обязательным к применению).

Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц.

Таким образом, штатное расписание является локальным нормативным актом организации, в котором фиксируется в сводном виде сложившееся разделение труда между работниками.

**По нашему мнению, штатное расписание не является локальным нормативным актом, непосредственно связанным с трудовой деятельностью. Поэтому работодатель не обязан знакомить с ним работника при приеме на работу.**

Вместе с тем обязанность работодателя знакомить работников со штатным расписанием может быть предусмотрена коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом.

Заместитель
начальника Управления
К.А. Харитоненко

**ПИСЬМО ФСС РОССИИ от 23.10.2014 № 17-03-09/06-3841П**

В Департаменте страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством Фонда социального страхования Российской Федерации рассмотрено обращение по порядку заполнения листков нетрудоспособности.

[Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н](http://fd.ru/edoc/guid/355b8865-1214-475c-991e-9e79efc65a76%22%20%5Ct%20%22_blank) утвержден Порядок выдачи листков нетрудоспособности (далее - Порядок).

Согласно [пункту 56](http://fd.ru/edoc/guid/b63dd536-6105-446e-8fcb-92e96b7cdc27) Порядка, записи в листке нетрудоспособности выполняются на русском языке печатными заглавными буквами чернилами черного цвета либо с применением печатающих устройств.

Порядок не устанавливает требований по единообразному заполнению листка нетрудоспособности тем или иным способом.

**Таким образом, комбинированное заполнение листка нетрудоспособности рукописно и с применением печатающего устройства не должно рассматриваться как нарушение порядка оформления листка нетрудоспособности, влекущее требование о переоформлении листка нетрудоспособности, отказ в выплате пособия и непринятие страховщиком к зачету средств на выплату пособия по временной нетрудоспособности, произведенных страхователем.**

Руководитель Департамента страхования
на случай временной нетрудоспособности
и в связи с материнством
М.Б. Сальникова

|  |
| --- |
| **Письмо Минфин от 20.11.2014 № 03-03-06/1/58868** |

**Вопрос:** *Об учете в целях налога на прибыль расходов на покупку проездных билетов, если работник остается в месте командировки для проведения отпуска.*

**Ответ:**

**МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО**

**от 20 ноября 2014 г. N 03-03-06/1/58868**

Департамент налоговой и таможенно-тарифной политики рассмотрел письмо по вопросу о порядке учета расходов на командировки работников и сообщает следующее.

Согласно статье 166 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

В соответствии со статьей 167 ТК РФ при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

При этом особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 N 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки".

В целях главы 25 "Налог на прибыль организаций" Налогового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) налогоплательщик уменьшает полученные доходы на сумму произведенных расходов (за исключением расходов, указанных в статье 270 Кодекса).

Согласно подпункту 12 пункта 1 статьи 264 Кодекса к прочим расходам, связанным с производством и реализацией, относятся, в частности, расходы на командировки, включая расходы:

* на проезд работника к месту командировки и обратно к месту постоянной работы;
* наем жилого помещения;
* суточные или полевое довольствие.

Расходы на приобретение проездного билета для проезда работника к месту командировки и обратно к месту постоянной работы в выходные дни, предшествующие дню начала командировки, или в выходные дни, следующие за датой окончания командировки, могут учитываться в расходах для целей налогообложения прибыли организаций.

Как указывается в рассматриваемом письме, после выполнения служебного поручения работник из командировки не возвращается, а остается для проведения отпуска.

В этом случае днем окончания командировки работника следует считать последний день перед отпуском. Соответственно, в рассматриваемом случае организация-работодатель не должна оплачивать обратный билет сотрудника от места проведения отпуска.

Таким образом, сумму возмещения за билет нельзя учесть в расходах для целей налогообложения по налогу на прибыль, поскольку данные расходы не подлежат возмещению.

Одновременно сообщаем, что настоящее письмо Департамента не содержит правовых норм, не конкретизирует нормативные предписания и не является нормативным правовым актом. Письменные разъяснения Минфина России по вопросам применения законодательства Российской Федерации о налогах и сборах имеют информационно-разъяснительный характер и не препятствуют налогоплательщикам руководствоваться нормами законодательства Российской Федерации о налогах и сборах в понимании, отличающемся от трактовки, изложенной в настоящем письме.

Заместитель директора

Департамента налоговой

и таможенно-тарифной политики

А.С.КИЗИМОВ

**Комментарии:**

Минфин обозначил смену своей позиции по поводу учета расходов на командировки, которые завершаются отпуском в месте командирования.

Если после выполнения служебного поручения работник из командировки не возвращается, а остается для проведения отпуска, то днем окончания командировки следует считать последний день перед отпуском. В этом случае организация-работодатель не должна оплачивать обратный билет сотрудника от места проведения отпуска. Поэтому сумму возмещения за билет нельзя учесть в расходах для целей налога на прибыль, поскольку данные расходы не подлежат возмещению.

Два года назад Минфин [применял](http://www.audit-it.ru/news/account/490821.html) иной подход к оценке данной ситуации: организации все равно пришлось бы нести расходы на проезд сотрудника из командировки (или к месту командирования). Если руководитель подтверждает целесообразность таких расходов, то они могут быть включены при расчете базы по налогу на прибыль. "Вне зависимости от времени, проведенного в месте назначения, расходы на приобретение проездного документа для проезда работника из места командировки к месту постоянной работы могут учитываться в расходах, ... если задержка выезда командированного из места командировки (либо более ранний выезд работника к месту назначения) произошла с разрешения руководителя" (письмо было написано в ответ на запрос об отпуске в месте командирования).

**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ**

**от 21 марта 2014 г. № 15-2/ООГ-242 "О прохождении работниками обязательных периодических медицинских осмотров"**

Департамент условий и охраны труда рассмотрел в пределах компетенции обращение, поступившее на официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, по вопросу прохождения работниками обязательных периодических медицинских осмотров и сообщает следующее.

В перечне вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н (далее - Перечень), указаны:

* факторы, при работе с которыми работники подлежат прохождению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров в случае отнесения их к вредным и (или) опасным по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда;
* факторы, которые по уровню своего воздействия отнесены к вредным и (или) опасным классам в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, вне зависимости от результатов аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда.

Так, в частности, в соответствии с пунктом 3.2.2.4 Перечня обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры проводятся при наличии на рабочем месте электромагнитного поля широкополосного спектра частот от ПЭВМ в том случае, если работы по считыванию, вводу информации в режиме диалога составляют в сумме не менее 50% рабочего времени, вне зависимости от результатов аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда.

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ**

**ПИСЬМО**

**от 20 января 2014 года № ПГ/13281-6-1**

**О возможности сокращения еженедельного непрерывного отдыха в отдельные дни недели при соблюдении в среднем за учетный период продолжительности еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов**

В Управлении юридического сопровождения деятельности центрального аппарата и правовой поддержки территориальных органов Роструда Федеральной службы по труду и занятости (далее – Управление) рассмотрено обращение, поступившее в Роструд 23 декабря 2013 года. Сообщаем следующее.

В соответствии со [ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации](http://www.1kadry.ru/?of=disp-ckop8-10#/document/99/901807664/ZA00MNU2OH/), когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Использование суммированного рабочего времени основано на том, что установленная законодательством продолжительность рабочей недели обеспечивается графиком в среднем за учетный период. Установленная графиком ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени может в определенной степени отклоняться от установленной нормы рабочих часов. При этом появляющаяся переработка (недоработка) корректируется в установленном учетном периоде.

Минимальная продолжительность еженедельного непрерывного отдыха в соответствии со [ст. 110 Кодекса](http://www.1kadry.ru/?of=disp-ckop8-10#/document/99/901807664/ZA00MKE2O1/) не может быть менее 42 часов и должна соблюдаться во всех организациях при установлении режимов работы и графиков сменности.

Вместе с тем для отдельных категорий работников, как правило, имеющих особый характер работы, нормативными правовыми актами предусматривается, что при суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть уменьшена в отдельные недели по сравнению с установленной законодательством. Однако в среднем за учетный период эта норма должна быть соблюдена.

Например, в соответствии с [п. 9](http://www.1kadry.ru/?of=disp-ckop8-10#/document/99/901874010/ZAP2GAM3JS/) Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы, для работников, работающих посменно, а также для работников, у которых рабочий день разделен на части, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть более 42 часов и может быть сокращена до 24 часов. Но за учетный период (месяц, квартал) продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

Таким образом, возможность сокращения еженедельного непрерывного отдыха в отдельные дни недели при соблюдении в среднем за учетный период продолжительности еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов должна быть закреплена в соответствующем нормативном правовом акте.

За консультацией по вопросам применения трудового законодательства можете обращаться на электронный сервис ОНЛАЙНИНСПЕКЦИЯ.РФ.

Также ответ на вопрос либо аналогичный ему можно найти в соответствующих рубрикаторах сайта.

Заместитель
начальника Управления
К.А. Харитоненко

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПАМЯТКА**

Статьей 12 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (далее - Федеральный закон) установлены ограничения по трудоустройству для бывших государственных (муниципальных) служащих (далее - бывший служащий), а также обязанности работодателя, который принимает на работу бывшего служащего.

Работодатель при заключении трудового договора с бывшим служащим обязан в 10-дневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту службы бывшего служащего (часть 4 статьи 12 Федерального закона).

Неисполнение работодателем вышеуказанной обязанности является правонарушением и влечет ответственность, установленную статьей 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в виде наложения административного штрафа: на граждан в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей; на должностных лиц - от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до пятисот тысяч рублей.

Таким образом, в случае, если на работу устраивается бывший служащий, работодателю следует обратить внимание на следующее.

1. Выяснить у бывшего служащего, включена ли замещаемая (замещаемые) ранее им должность (должности) в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, поскольку данный факт является основным критерием необходимости сообщать представителю нанимателя (работодателю) о приеме на работу вышеуказанного лица.

В данном случае речь идет о следующих перечнях должностей:

раздел I или раздел II перечня, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 г. N 557;

перечень должностей, определенный руководителем государственного органа в соответствии с разделом III перечня, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 г. N 557;

перечни должностей государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы, утвержденные руководителями органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления (пункт 4 Указа Президента Российской Федерации от 27 июля 2010 г. N 925).

Ознакомиться с данными перечнями можно в справочно-правовых системах, а также на официальном сайте федерального государственного органа в разделе, посвященном вопросам противодействия коррупции, на официальном сайте органа государственной власти субъекта Российской Федерации и органа местного самоуправления, в котором бывший служащий проходил службу.

Информацию о включении той или иной должности государственной (муниципальной) службы в соответствующий перечень также можно получить по запросу в федеральных государственных органах, органах государственной власти субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления, в которых бывший служащий проходил службу.

Обращаем внимание, что согласно части 2 статьи 12 Федерального закона гражданин при заключении трудового договора обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте своей службы.

2. Важным критерием является также дата увольнения бывшего служащего с должности, включенной в вышеуказанные перечни. Необходимо определить, прошел ли двухлетний период после освобождения от замещаемой должности государственной или муниципальной службы и увольнения со службы.

Если после увольнения бывшего служащего с должности государственной или муниципальной службы, включенной в соответствующий перечень, прошло:

- менее двух лет - требуется сообщить в десятидневный срок;

- более двух лет - сообщать о заключении трудового договора не требуется.

3. Сообщение о приеме на работу бывшего служащего направляется в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 8 сентября 2010 г. N 700, в письменной форме, оформляется на бланке организации за подписью ее руководителя или иного уполномоченного лица, подписавшего трудовой договор.

В письме должны содержаться следующие сведения:

а) фамилия, имя, отчество (при наличии) гражданина, бывшего служащего (в случае, если фамилия, имя или отчество изменялись, указываются прежние);

б) число, месяц, год и место рождения гражданина (страна, республика, край, область, населенный пункт);

в) должность государственной или муниципальной службы, замещаемая гражданином непосредственно перед увольнением с государственной или муниципальной службы (по сведениям, содержащимся в трудовой книжке);

г) наименование организации (полное, а также сокращенное (при его наличии));

д) дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому гражданин принят на работу;

е) дата заключения трудового договора и срок, на который он заключен (указывается дата начала работы, а в случае, если заключается срочный трудовой договор, - срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора);

ж) наименование должности, которую занимает гражданин по трудовому договору в соответствии со штатным расписанием, а также структурное подразделение организации (при его наличии).

**Рекомендации Федеральной службы по труду и занятости по вопросам соблюдения норм трудового законодательства, регулирующих порядок предоставления работникам нерабочих праздничных дней**

УТВЕРЖДЕНЫ
на заседании рабочей группы
по информированию и консультированию
работников и работодателей
по вопросам соблюдения трудового
законодательства и нормативных
правовых актов, содержащих
нормы трудового права,
протокол N 1
от 2 июня 2014 года

1. **Установление праздников**

[Часть 5 статьи 37 Конституции Российской Федерации](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=c1b71d03-bf06-4cba-b25c-4cee68190f89) (далее - [Конституция РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=008ed2fb-ef35-4a76-8758-4bb787436ee0)) гарантирует каждому право на отдых, включая установленные федеральным законом праздничные дни.В соответствии со [статьей 107 Трудового кодекса Российской Федерации](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=af2b494b-bb6f-48e1-ba34-82d868294d17) (далее - [ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=35ba669f-7e16-4e21-9d77-e50a69ba5058)) нерабочие праздничные дни являются одним из видов времени отдыха.Обеспечение права каждого работника на отдых, включая предоставление нерабочих праздничных дней, относится к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений ([статья 2 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=61f53d1e-d243-4afa-9eda-191c51ed4e59)).Право работника на отдых, обеспечиваемый в том числе предоставлением нерабочих праздничных дней, дополнительно закреплено в [статье 21 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=75c8c419-7c06-4307-802f-e425900f2ad5).Перечень нерабочих праздничных дней установлен частью первой [статьи 112 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=bc550048-56ac-4657-8715-c1fc4b02bbac):1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

 Вышеперечисленные нерабочие праздничные дни устанавливаются на всей территории Российской Федерации, что вытекает из части первой [статьи 13 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=2524f0cf-eb2e-403c-9235-e101ec70054d), согласно которой федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

В соответствии с [пунктом 7 статьи 4 Федерального закона от 26 сентября 1997 года N 125-ФЗ "О свободе совести и религиозных объединениях"](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=bfdd4af7-baff-4e5b-bd2a-0fa996d390ef) по просьбам религиозных организаций соответствующие органы государственной власти в Российской Федерации вправе объявлять религиозные праздники нерабочими (праздничными) днями на соответствующих территориях.

 Таким образом, на отдельных территориях России (в частности, в субъектах Российской Федерации) могут вводиться собственные нерабочие праздничные дни при соблюдении следующих условий:

- религиозная направленность праздника;

- поступление просьбы религиозной организации;

- принятие решения соответствующим органом государственной власти.

**2. Перераспределение рабочего времени и времени отдыха в связи с предоставлением нерабочих праздничных дней**

Поскольку помимо нерабочих праздничных дней [Конституция РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=e5ba5e6b-f4e2-47f9-b166-5f4beca642c6) и [ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=576a0f1d-2f30-48f5-bd25-4b5ae0287743) гарантируют работнику предоставление выходных дней, с целью реализации в равной мере обеих гарантий законодатель предусмотрел правила переноса выходных дней при их совпадении с праздничными.

По общему правилу при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Исключение составляют выходные дни, совпадающие с Новогодними каникулами и Рождеством Христовым.

Два выходных дня из числа вышеуказанных переносятся Правительством Российской Федерации на другие дни в очередном календарном году (часть вторая [статьи 112 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=bbcc207c-ba8c-422f-8dc4-d49f106a2d7e)).Кроме того, в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года.

Принятие нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня (часть пятая [статьи 112 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=bd4d6387-5f76-4663-8739-ec1663ea7485)).В соответствии с [пунктом 2 Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=a8d15ae9-0a92-4c92-bfe9-bcf4c1ff162f), утвержденным [приказом Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 года N 588н](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=4e0e5a85-a386-4a30-8920-0892964b0b18), **перенос выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, осуществляется работодателями, применяющими различные режимы труда и отдыха, при которых работа в праздничные дни не производится**.

 Такой порядок переноса выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, в равной степени относится к режимам работы как с постоянными фиксированными по дням недели выходными днями, так и со скользящими днями отдыха. **У работодателей, приостановка работы у которых в нерабочие праздничные дни невозможна** по производственно-техническим и организационным условиям (например, непрерывно действующее производство, ежедневное обслуживание населения и др.), **перенос выходных дней, предусмотренный частью второй** [**статьи 112 ТК РФ**](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=5d842c02-d59b-4524-a1b4-38c840b1c851)**, не осуществляется**.

Таким образом, перенос выходных дней при их совпадении с праздничными возможен только при соблюдении следующих условий:

- принятие соответствующего федерального закона или нормативного правового акта Правительства Российской Федерации;

- соблюдение сроков официального опубликования нормативного правового акта Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней.

Из вышеизложенного следует, что другие лица, в частности работодатели, не вправе самостоятельно осуществлять перенос выходных дней при их совпадении с праздничными. **Правило переноса выходного дня при его совпадении с праздничным на следующий за ним рабочий день распространяется и на региональные праздники**, поскольку законодатель не устанавливает для них особенностей и не предусматривает возможности введения иного порядка.

При этом необходимо иметь в виду, что **переносится именно выходной день, а не праздничный**, поскольку последний, как правило, привязан к конкретной дате в отличие от выходного дня. Но даже если праздничный день изначально установлен не на какую-либо дату, а на день недели, являющийся выходным, то перенос этого выходного дня производится на общих основаниях, т.е. на первый рабочий день, следующий за ним.

Это имеет значение для правильного определения продолжительности отпуска, который приходится на период праздников.

В соответствии с частью первой [статьи 120 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=d99c7395-3ea2-4703-a737-7ebe5916ad65) нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

В свою очередь, выходные дни в продолжительность отпуска включаются, поскольку он исчисляется не в рабочих, а в календарных днях ([статья 115 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=abb8cc30-0177-4def-9046-d0e89f147290)). Например, [постановлением Правительства Российской Федерации от 28 мая 2013 года N 444 "О переносе выходных дней в 2014 году"](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=68bd07fe-5f7b-4d24-a72b-80977d3847cb) выходной день перенесен с воскресенья 5 января на пятницу 13 июня. Таким образом, если часть отпуска работника выпадает на 12 и 13 июня 2014 года, то 12 июня как праздничный день из его продолжительности исключается, а 13 июня учитывается как обычный выходной день и включается в продолжительность отпуска.

1. **Оплата праздничных дней**

Дополнительной гарантией для работников является то, что отдых в праздничные дни не влечет уменьшение заработной платы.

Оплата таких дней различается в зависимости от действующей у работодателя системы оплаты труда.

Для работников, получающих оклад (должностной оклад), частью четвертой [статьи 112 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=3f6ba034-ecdc-4b6a-a1c6-691452afc147) установлена гарантия, согласно которой наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения им заработной платы.

Остальным работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. При этом суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере (часть третья [статьи 112 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=3f054bb9-56e2-4caa-be0c-b5cce9a4ff2d)).

**4. Привлечение к работе в нерабочие праздничные дни** По общему правилу работа в нерабочие праздничные дни запрещается (часть первая [статьи 113 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=789ea48e-dbce-46bf-b422-2676dc413b3e)).В то же время [ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=cd8d5a99-fb5d-4949-a9ae-188b11bd6049) устанавливает ряд исключений из данного правила. В частности, допускается привлечение к работе в нерабочие праздничные дни:

1) с письменного согласия работника - в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя (часть вторая [статьи 113 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=07e02cf2-a535-4aa1-acdd-ba979d29de89));

2) без согласия работника - в чрезвычайных ситуациях либо при угрозе их возникновения, а именно:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В отношении отдельных категорий работников порядок привлечения к работе в нерабочие праздничные дни может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. К таким категориям часть четвертая [статьи 113 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=5e02ddd6-3f7b-4b1a-a7c4-0e5046fc475c) относит творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Указанный [перечень](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=cc57fc51-89e5-4019-8caa-b2b5bac79430) утвержден [постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 года N 252](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=4b8b98f1-98e1-4f50-baa4-ec17cfd39897).

Необходимо отметить, что [ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=a1b3573b-0bf5-4d41-99f2-8baba7e4c90e) допускает привлечение к работе в нерабочие праздничные дни и в других случаях при наличии письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (часть пятая [статьи 113 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=31c9702d-44ec-4dc6-9395-e11dd4b55de3)). Иными словами, чтобы привлечь работника к работе в праздничный день в случаях, не установленных [ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=dea785b5-fdb1-4078-80c8-e621189ef23f), работодатель должен не только получить его согласие, но и учесть мнение профсоюза. **Однако если профсоюз в организации отсутствует, то достаточно согласия работника**.

Кроме того, часть шестая [статьи 113 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=31a62813-da27-4552-8a10-efb64074e31f) устанавливает категории работ, производство которых допускается в нерабочие праздничные дни независимо от наличия вышеперечисленных условий:

- непрерывно действующие организации, осуществляющие производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям;

- работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения;

- неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

При этом во всех случаях привлечение работников к работе в нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (часть восьмая [статьи 113 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=1670dbe2-5f3a-43ea-b9d4-6d633226c007)).

Таким образом, для привлечения работников к работе в нерабочий праздничный день необходимо соблюдение следующих условий:

- наличие законного основания для привлечения к работе в нерабочий праздничный день;

- письменное согласие работника, за исключением случаев, когда оно не требуется;

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в установленном [ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=aa98732d-272f-4812-a597-4dd4f4fda2d2) случае;

- письменное распоряжение работодателя.

**5. Компенсации за работу в нерабочий праздничный день**

Выполнение работы в нерабочий праздничный день является разновидностью работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в связи с чем работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права ([статья 149 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=c6fa2ed5-2179-4128-a9b3-bdd6b8388b94)).

Правила оплаты труда в нерабочие праздничные дни установлены [статьей 153 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=4c4191b3-a5a3-4054-95fa-be5fb637f167).В соответствии с частью первой указанной статьи работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (часть вторая [статьи 153 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=5e39405a-d747-4050-8ea1-0b094d8f3845)).

Таким образом, [ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=9e71bef0-9dac-4fe7-9e37-fca49c4cbe05) устанавливает минимальные гарантии по оплате труда в нерабочие праздничные дни, которые могут быть повышены посредством договорного или локального регулирования.

Помимо повышенной оплаты работа в нерабочий праздничный день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха. Однако это возможно только по желанию работника, т.е. работодатель не вправе без согласия работника предоставить ему день отдыха вместо повышенной оплаты. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (часть третья [статьи 153 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=ff60377a-d7f1-420c-8579-c70c84117be1)).

**Оплата выходного дня в одинарном размере означает, что работнику, получающему оклад, сверх оклада выплачивается одинарная дневная ставка. Заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.**

В отношении отдельных категорий работников порядок оплаты работы в нерабочие праздничные дни может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора. К таким категориям часть четвертая [статьи 153 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=1bd68dcd-e250-45cf-ad56-80c65c98eaa2) относит творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Указанный [перечень](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=cc5c22ec-bc98-4025-bd92-34935aac55b2) утвержден [постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 года N 252](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=05985688-fb69-4b59-aeba-da3a73892181).

Кроме того, [статья 290 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=8f16e3d8-fb6c-4821-b325-439e54067be4) устанавливает особенности оплаты труда в нерабочий праздничный день для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Для них предусмотрена компенсация только в денежной форме - не менее чем в двойном размере. Таким образом, [ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=e63b4a8e-515b-4b12-ba08-a36235c2a2f1) не предоставляет им права на получение дополнительного дня отдыха взамен повышенной оплаты.

Особо следует отметить, что гарантии, установленные [статьей 153 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=0b211d58-466f-464e-abe4-c11568e26900), распространяются на всех работников независимо от режима рабочего времени (пятидневная рабочая неделя, сменная работа и т.д.).

Однако **при суммированном учете рабочего времени, а также в непрерывно действующих организациях действуют особые правила**, установленные [постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 8 августа 1966 года N 465/П-21 "Об утверждении разъяснения N 13/п-21 "О компенсации за работу в праздничные дни"](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=61c9819c-2188-46be-8912-a49f4de69f1b) (далее - [Разъяснение](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=884f95c9-7214-4aff-9de2-9d01d930935d)).

 В силу части первой [статьи 423 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=4897fcb2-a0ab-4a5b-9ef7-ca08f15e8bd3) указанное [Разъяснение](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=d105c625-e520-44b9-9682-5af0023acaa7) действует в части, не противоречащей [ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=d212337e-17d6-4a73-a108-3767ff4093ca).

В непрерывно действующих предприятиях (цехах, участках, агрегатах), а также **при суммированном учете** рабочего времени **работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени** ([пункт 1 Разъяснения](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=71ce839d-6965-4250-9a01-059c7b496da3)). Согласно [пункту 2 Разъяснения](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=eb4ec7d4-fb1c-49ff-998f-a5eaaac91cea) оплата в двойном размере производится всем работникам за часы, фактически проработанные в праздничный день.

Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Таким образом, **даже если работник трудился в нерабочий праздничный день в соответствии со своим графиком, то ему полагается повышенная оплата**. **Права на предоставление другого дня отдыха в данном случае он не имеет, поскольку работа осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени**.

Если же работа в праздничный день не включалась в норму рабочего времени, то с согласия работника денежная компенсация может быть заменена предоставлением ему другого дня отдыха. В этом случае оплата за работу в праздничный день производится в одинарном размере ([пункт 3 Разъяснения](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=3eee7414-3f94-486a-897b-b612fe9c5fc2)).Также необходимо обратить внимание на то, что при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (пункт 4 [Разъяснения](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=6cdf23b2-a139-490c-8c61-080b2517d2a8)).

Законодатель установил компенсации не только за работу, но и за выполнение социально значимых функций в нерабочие праздничные дни. **В частности, в случае сдачи крови и ее компонентов в нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха** (часть третья [статьи 186 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=e0931705-6ac2-4657-98bd-ced79ca14ef2)).

При этом работодатель сохраняет за работником его средний заработок как за день сдачи, так и за предоставленные в связи с этим дни отдыха (часть пятая [статьи 186 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=fe0f7ef2-c614-4983-b492-550df9691c8c)).

**6. Исчисление нормы рабочего времени в предпраздничные дни**

В соответствии со [статьей 95 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=04f69be3-7253-4771-94b0-55bc1033d827) продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, **где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.**

**В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день** ([пункт 1 Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=43bf4534-e22c-4915-acfd-3d7632f1ca37), утвержденного [приказом Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 года N 588н](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=32d7f11a-0acd-4d6a-a64f-4d2956e38b27)).Например, [постановлением Правительства Российской Федерации от 28 мая 2013 года N 444 "О переносе выходных дней в 2014 году"](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=8a6a013a-85c2-40ff-8b9a-fe12350646a2) выходной день перенесен с понедельника 24 февраля на понедельник 3 ноября. Поскольку предпраздничный день 3 ноября после переноса стал выходным, а выходной день 24 февраля рабочим, то время работы в этот день сокращено на один час.

**7. Гарантии, связанные с нерабочими праздничными днями, для отдельных категорий работников**

[ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=c1201365-37ee-4e1c-98b1-409fb3ce7265) запрещает привлекать к работе в нерабочие праздничные дни следующие категории работников:

- беременные женщины (часть первая [статьи 259 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=0cceb643-e4a0-4c8d-8318-319ee9647cf9));

- несовершеннолетние, за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ([статья 268 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=b3827e22-1ea9-4839-8497-a5f32696449a)).

Привлечение к работе в нерабочие праздничные дни отдельных категорий работников допускается только при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, и при ознакомлении под роспись с правом отказаться от такой работы.

К ним относятся:

- инвалиды (часть седьмая [статьи 113 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=9d4f357b-5eea-456b-a009-f21057c6e291));

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (часть седьмая [статьи 113](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=0b50f13e-50e2-4e81-b54c-5b9a644fdaf8), часть вторая [статьи 259 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=ae4596fa-5425-47fb-a95e-e70b6beac193));

- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет (часть третья [статьи 259 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=1d6a3c62-86e9-4ebe-8cfe-bc894c5aa02f));

- работники, имеющие детей-инвалидов (часть третья [статьи 259 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=b5db01a9-ec21-4454-ac77-bf35072403a3));

- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (часть третья [статьи 259 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=26247e4c-61ee-469c-a24d-6875616b2347)).Согласно [статье 264 ТК РФ](http://e.tspor.ru/Go.aspx?guid=b051c50b-a145-48f3-b5a9-94dca0c0f605) гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (в том числе ограничение работы в нерабочие праздничные дни), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Начальник Управления юридического сопровождения
деятельности центрального аппарата и правовой поддержки
территориальных органов Роструда,
заместитель председателя рабочей группы
Е.Н.Иванов

**Изменения в КоАП РФ, касающиеся ответственности за административные правонарушения трудового законодательства, требований охраны труда,
внесенные Федеральным законом № 421-ФЗ.**

Вступают в силу с 1 января 2015 г.

Важным изменением, которое внесено в КоАП РФ, является **увеличение срока давности** привлечения к административной ответственности за нарушение трудового законодательства с двух месяцев до года (ст. 4.5).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Правонарушение** | **Административная ответственность, установленная в настоящее время** | **Административная ответственность, которая будет действовать с 2015 г.** |
| Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено ч. 2 и 3 ст. 5.27 и ст. 5.27.1 КоАП РФ | Административный штраф:- должностным лицам в размере от 1000 до 5000 руб.;- лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 5000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;- юридическим лицам - от 30 000 до 50 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток | **Предупреждение** или административный штраф:- должностным лицам в размере от 1000 до 5000 руб.;- лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 5000 руб.;- юридическим лицам - от 30 000 до 50 000 руб. |
| Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказываются признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (трудовой договор с лицом, фактически допущенным к работе, не заключает) | - | Административный штраф:- гражданам в размере от 3000 до 5000 руб.;- должностным лицам - от 10 000 до 20 000 руб. |
| Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем | - | Административный штраф:- должностным лицам в размере от 10 000 до 20 000 руб.;- лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5000 до 10 000 руб.;- юридическим лицам - от 50 000 до 100 000 руб. |
| Совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение | Дисквалификация на срок от одного года до трех лет | Административный штраф:- должностным лицам в размере от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет;- лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 000 до 20 000 руб.;- юридическим лицам - от 50 000 до 70 000 руб. |
| Совершение административных правонарушений, предусмотренных ч. 2 или ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение | - | Административный штраф:- гражданам в размере 5000 руб.;- лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30 000 до 40 000 руб.;- юридическим лицам - от 100 000 до 200 000 руб.Для должностных лиц - дисквалификация на срок от одного года до трех лет |

**Новые положения** **ст. ст. 5.27.1** **и** **19.5** **КоАП РФ**

*Новой* *частью* *дополнена ст. 19.5 "Невыполнение в срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль)" КоАП РФ.*

|  |  |
| --- | --- |
| **Нарушение** | **Наказание** |
| Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, за исключением случаев, приведенных ниже | Предупреждение или административный штраф: - должностным лицам в размере от 2000 до 5000 руб.;- лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 2000 до 5000 руб.;- юридическим лицам - от 50 000 до 80 000 руб. |
| Нарушение работодателем установленного порядка проведения СОУТ на рабочих местах или ее непроведение | Предупреждение или административный штраф:- должностным лицам в размере от 5000 до 10 000 руб.;- лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5000 до 10 000 руб.;- юридическим лицам - от 60 000 до 80 000 руб. |
| Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний | Административный штраф:- должностным лицам в размере от 15 000 до 25 000 руб.;- лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 15 000 до 25 000 руб.;- юридическим лицам - от 110 000 до 130 000 руб. |
| Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты | Административный штраф:- должностным лицам в размере от 20 000 до 30 000 руб.;- лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 20 000 до 30 000 руб.;- юридическим лицам - от 130 000 до 150 000 руб. |
| Совершение приведенных административных правонарушений лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение | Административный штраф:- должностным лицам в размере от 30 000 до 40 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет;- лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30 000 до 40 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;- юридическим лицам - от 100 000 до 200 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток |
| Невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица Роструда и его территориальных органов | Административный штраф:- должностным лицам в размере от 30 000 до 50 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет;- лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30 000 до 50 000 руб.;- юридическим лицам - от 100 000 до 200 000 руб. |