



РАБОТНИКИ МОГУТ ПОЛУЧИТЬ КОМПЕНСАЦИЮ ЗА НЕСВОЕВРЕМЕННО НАЧИСЛЕННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Проценты (денежная компенсация) взыскиваются с работодателя и в том случае, когда причитающиеся работнику выплаты не были ему начислены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение. Размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных сумм со дня, следующего за днем выплаты при своевременном начислении, по день фактического расчета включительно.

Поправки подготовлены во исполнение постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2023 г. № 16-П по делу о проверке конституционности статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второй части первой статьи 3271 Гражданского кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.Б. Сергеева в целях реализации права работника на выплату в полном размере причитающейся ему заработной платы без какой-либо дискриминации.

В предыдущей редакции часть первая статьи 236 ТК РФ не позволяла однозначно определить дату, с которой следует начислять соответствующие проценты (денежную компенсацию), в случае признания за работником права на получение тех или иных выплат. Принятыми изменениями в часть первую статьи 236 ТК РФ внесены изменения, согласно которым проценты (денежная компенсация) подлежат взысканию с работодателя и в том случае, когда причитающиеся работнику выплаты не были ему начислены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение.

Размер процентов (денежной компенсации) будет исчисляться из фактически не выплаченных денежных сумм со дня, следующего за днем, в который они должны были быть выплачены при своевременном начислении, по день фактического расчета включительно.

Закон вступил в силу со дня официального опубликования.

Документ: Федеральный закон от 30.01.2024 № 3-ФЗ «О внесении изменения в статью 236 Трудового кодекса Российской Федерации».

Продолжение на стр. 2-13.

**НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:****В РАМКАХ АУДИТА ПРОЕКТА «САХАЛИН-2» ОЦЕНЯТ И РАЗМЕР ДОЛГОВ ПЕРЕД РОССИЙСКИМИ ПОСТАВЩИКАМИ**

Президент уточнил порядок замены оператора проекта «Сахалин-2» на российскую компанию.

На нового российского оператора не распространяется годовое ограничение на владение ООО своими долями. Продажа невостребованных иностранными акционерами долей будет происходить без взимания налогов, сборов и иных обязательных платежей.

Аудит деятельности иностранных акционеров прежнего оператора будет включать и аудит задолженности перед российскими поставщиками. Средства в размере установленной задолженности (возникшей из-за отказа принять новую систему оплаты поставок российского газа) будут списаны со счета типа "С" акционера в пользу соответствующего поставщика.

Указ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Документ: Указ Президента России от 03.01.2024 № 2 «О внесении изменений в Указ Президента Российской Федерации от 30 июня 2022 г. № 416 «О применении специальных экономических мер в топливно-энергетической сфере в связи с недружественными действиями некоторых иностранных государств и международных организаций».

ПРЕЗИДЕНТ РОССИИ УСТАНОВИЛ СТАТУС МНОГОДЕТНЫХ СЕМЕЙ И ОПРЕДЕЛИЛ ОСНОВНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ НИХ

В России решено закрепить единый бессрочный статус многодетной семьи. Это семья, имеющая 3 детей и более. Многодетным семьям будут выдаваться удостоверения, подтверждающие их статус.

Определены меры соцподдержки для таких семей. Им гарантируются господобия и выплаты в связи с рождением и воспитанием детей, поддержка в сфере трудовых отношений, право на бесплатное посещение музеев, парков культуры и отдыха, выставок на территории России. Многодетные матери могут рассчитывать на досрочное назначение страховой пенсии. Соцподдержка многодетным семьям будет оказываться до достижения старшим ребенком возраста 18 лет или возраста 23 лет, если он обучается очно.

Продолжение на стр. 3-13.

**НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:****РЕГИОНЫ ПОЛУЧИЛИ ПОЛНОМОЧИЯ В СФЕРЕ ГАЗОСНАБЖЕНИЯ**

Регионам рекомендовано ввести дополнительные меры поддержки. Например, обеспечивать детей в возрасте до 6 лет бесплатными лекарствами по рецептам, предоставлять школьникам бесплатный проезд на городском транспорте, предусматривать скидку минимум 30% на оплату услуг ЖКХ.

Решено вести банк данных о многодетных семьях.

Ранее изданные указы по вопросам поддержки многодетных семей признаны утратившими силу.

Указ вступает в силу со дня его подписания.

Документ: Указ Президента России от 23.01.2024 № 63 «О мерах социальной поддержки многодетных семей».

ПАСПОРТА ГРАЖДАНИНА В РОССИИ БУДУТ ВЫДАВАТЬСЯ НА НОВЫХ БЛАНКАХ И ПО НОВЫМ ПРАВИЛАМ

Правительство утвердило новые:

- положение о паспорте гражданина Российской Федерации;
- образец бланка и описание.

Бланки паспортов, изготовленные ранее, используются до их израсходования. Паспорта, оформленные на старых бланках, действительны до их очередной замены.

Предусмотрена возможность оформления паспортов с электронными носителями информации, в которых будут указываться биометрические персональные данные. Обратиться за выдачей и заменой паспорта можно в МВД или его территориальные органы, через Госуслуги или МФЦ.

Установлены основания для отказа в приеме заявлений о выдаче (замене) паспорта и отказа в выдаче паспорта. Конкретизированы основания, при наступлении которых выдается временное удостоверение личности. Определены случаи, когда паспорт подлежит уничтожению. Регламентирован порядок изъятия недействительного паспорта.

Учет паспортов и их бланков ведется МВД в системе «Мир».

Прежний порядок выдачи паспортов утрачивает силу.

Документ: Постановление Правительства России от 23.12.2023 № 2267 «Об утверждении Положения о паспорте гражданина Российской Федерации, образца и описания бланка паспорта гражданина Российской Федерации».

Продолжение на стр. 4-13.

**НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:****ДЕЙСТВИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ ПРОДЛЕНО НА 2024 ГОД**

Также уточняются случаи временного перевода на работу к другому работодателю и устанавливаются особенности приостановления действия трудового договора в случае невозможности исполнения работниками трудовых обязанностей по трудовому договору у работодателей, расположенных в регионах, указанных в пункте 3 Указа Президента от 19 октября 2022 г. № 757 (Республики Крым, Краснодарского края, Белгородской, Брянской, Воронежской, Курской, Ростовской областей и г. Севастополя), в связи с приостановкой деятельности вследствие недружественных действий иностранных государств либо в связи с эвакуацией (временным отселением).

Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Документ: Постановление Правительства России от 29.12.2023 № 2390 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022 г. № 511».

ОБНОВЛЕН ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ УСЛУГ ТЕЛЕФОННОЙ СВЯЗИ

Абонент сможет подать заявление о переносе номера к другому оператору через Интернет. Он сможет расторгнуть договор с оператором в любой момент, если предоставленные услуги оплачены. Неиспользование услуг связи в течение 90 дней будет рассматриваться оператором в качестве действия, направленного на расторжение договора по инициативе абонента.

Оператор не будет обслуживать сим-карты, приобретенные компанией для своих сотрудников, если он обнаружит, что данные о работниках не представлены или недостоверны.

Оператор сможет уведомлять абонентов об изменении договора, в том числе о подключении дополнительных услуг, как в письменной форме, так и через СМС, голосовой вызов, уведомления в личном кабинете на сайте или в приложении.

Постановление вступает в силу с 1 сентября 2024 г. и действует 6 лет.

Документ: Постановление Правительства России от 24.01.2024 № 59 «Об утверждении Правил оказания услуг телефонной связи».

Продолжение на стр. 5-13.

**НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:****МАТЕРИНСКИЙ КАПИТАЛ В 2024 ГОДУ ВОЗРАСТЕТ НА 7,4 %**

С 1 февраля 2024 г. на 7,4 % решено проиндексировать ряд соцвыплат, пособий и компенсаций.

Индексации подлежат выплаты, пособия и компенсации, предусмотренные отдельными законодательными актами, в том числе: Законом России «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»; Федеральным законом «О ветеранах»; Федеральным законом «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей»; Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»; Федеральным законом «О погребении и похоронном деле» и пр.

Например, единовременное пособие при рождении ребенка составит 24,6 тыс. руб., материнский капитал возрастет с 586,9 тыс. до 630,4 тыс. руб. на первого ребенка и с 775,6 тыс. до почти 834 тыс. руб. - на второго и последующих детей. При частичном использовании средств маткапитала проиндексирован будет только его остаток.

Документ: Постановление Правительства России от 23.01.2024 № 46 «Об утверждении коэффициента индексации выплат, пособий и компенсаций в 2024 году».

СРЕДНЯЯ ЗАРПЛАТА НИЖЕ МРОТ - ПРИЧИНА ДЛЯ ВНЕПЛАНОВОЙ ПРОВЕРКИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Появились 2 новых основания для проведения инспекторами ГИТ внепланового контрольного мероприятия.

Первое - средняя зарплата работника ниже МРОТ (ее определяют путем соотношения размера фонда оплаты труда и количества работников у одного работодателя за квартал).

Второе - отсутствие кадровых изменений при сокращении обязательных отчислений в СФР на 50%.

Основание: Приказ Минтруда России от 28.11.2023 № 836н «О внесении изменений в перечень индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 ноября 2021 г. № 838н», зарегистрирован в Минюсте России 27.11.2023 за № 76685.

Продолжение на стр. 6-13.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:****МИНТРУД ПРЕДЛОЖИЛ ПОРЯДОК КОМПЕНСАЦИИ НЕИСПОЛЬЗОВАННЫХ ДНЕЙ ОТДЫХА ЗА РАБОТУ В ВЫХОДНЫЕ ИЛИ НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА**

Минтруд России разработал проект федерального закона «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части компенсации неиспользованного дня (дней) отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни» во исполнение Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 6 декабря 2023 г. № 56-П по делу о проверке конституционности положений части четвертой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в связи с жалобами граждан Н.А. Варнаковой, Л.Г. Жуковой, О.А. Котивец и Т.С. Кубряк.

Согласно законопроекту предлагается часть 4 статьи 153 ТК РФ дополнить положением о том, что в случае если на день увольнения день (дни) отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни не был(и) предоставлен(ы), то по выбору работника за весь период трудовой деятельности у данного работодателя ему предоставляется день (дни) отдыха с последующим увольнением или выплачивается в день увольнения разница между оплатой работы в указанные дни и произведенной за эти дни оплатой в одинарном размере.

Предполагается, что законопроект вступит в силу с 1 сентября 2024 г.

Основание: Проект Федерального закона «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части компенсации неиспользованного дня (дней) отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни» / <https://regulation.gov.ru/Regulation/Npa/PublicView?npaID=144954>.

МАТЬ-ОДИНОЧКА НЕ МОЖЕТ БЫТЬ УВОЛЕНА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Государственной думой 25.01.2024 принят в третьем чтении проект федерального закона, согласно которому не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с одинокой матерью, воспитывающей ребенка **в возрасте до шестнадцати лет**, а также с другим лицом, воспитывающим указанного ребенка без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Продолжение на стр. 7-13.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:**

Изменения внесены в часть четвертую статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). В предыдущей редакции части четвертой статьи 261 ТК РФ такая гарантия предусмотрена для одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, и других лиц, воспитывающих таких детей без матери.

Законопроект нацелен на повышение уровня трудовых гарантий, предоставляемых одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до шестнадцати лет, а также другим лицам, воспитывающим таких детей без матери.

Законопроект направлен, в том числе, на обеспечение возможности получения детьми одиноких родителей основного общего образования. Согласно пояснительной записке к законопроекту именно это обстоятельство послужило основанием для выбора предельного возраста ребенка (**16 лет**) при проектировании повышения уровня гарантий, которые законопроектом предлагается предоставить одиноким матерям и другим лицам, воспитывающим детей без матери.

Основание: Проект федерального закона № 421568-8 «О внесении изменения в статью 261 Трудового кодекса Российской Федерации» / <https://sozd.duma.gov.ru/bill/421568-8>.

ЗАКОНОПРОЕКТЫ ОБ УСТРАНЕНИИ ВОЗМОЖНОСТИ ПРОИЗВОЛЬНОГО СНИЖЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ (В ТОМ ЧИСЛЕ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА) ПРИ НАЛИЧИИ У РАБОТНИКА ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ РАССМОТРЕНЫ СОВЕТОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ

Оба законопроекта подготовлены в целях реализации права работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи во исполнение постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июня 2023 г. № 32-П, согласно которому часть вторая статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) признана не соответствующей Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2), 37 (часть 3), 55 (часть 3), 75 (часть 5) и 75.1, в той мере, в какой она порождает возможность произвольного установления на локальном уровне правил исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы,

Продолжение на стр. 8-13.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:**

и тем самым - во взаимосвязи с соответствующими положениями коллективного договора и (или) локальных нормативных актов - позволяет без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев уменьшать размер заработной платы работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание.

В действующей редакции часть 2 статьи 135 ТК РФ порождает возможность произвольного установления на локальном уровне правил исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы, и тем самым - во взаимосвязи с соответствующими положениями коллективного договора и (или) локальных нормативных актов - позволяет без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев уменьшать размер заработной платы работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание.

1. Первым законопроектом (внесен Сенатором Российской Федерации А.М. Гибатдиновым) предлагается дополнить часть 2 статьи 135, в нынешней редакции очерчивающей круг юридически значимых актов, которыми устанавливаются системы оплаты труда: «Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.». Предлагается создать условие, при котором работодатель будет не вправе издавать локальные нормативные акты, которые могут ставить уровень заработной платы в зависимость от наличия дисциплинарных взысканий и добавить абзац: «Работодатель не вправе создавать такие локальные акты, которыми устанавливаются правила оплаты труда, допускающие произвольное лишение (уменьшение размера) заработной платы работника (включающей, кроме прочего стимулирующие выплаты, предусмотренные действующей у конкретного работодателя системой оплаты труда) в связи с совершением работником дисциплинарного проступка.».

2. Вторым законопроектом (внесен Правительством Российской Федерации) предлагается дополнить статью 135 Кодекса новой частью третьей, предусматривающей, что при установлении систем премирования в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах в соответствии с трудовым

Продолжение на стр. 9-13.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:**

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, определяются виды премий, их размеры, сроки, основания и условия их выплаты работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия дисциплинарного взыскания и других условий.

Проектируемая норма касается только снижения выплат работнику при дисциплинарном взыскании.

Применение предлагаемой законопроектом нормы позволит работодателю учитывать при стимулировании работника достигнутые им показатели и результаты, а также учитывать при премировании наличие дисциплинарного взыскания. При этом работник защищен от произвольного снижения ему выплат, которые он заработал.

Законопроект был в основном поддержан сторонами Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (протокол от 29.09.2023 № 8, п. 9), однако, ранее предложенный порог сокращения премий в 20% из законопроекта исключен.

Основание: 1. Проект федерального закона № 494191-8 «О внесении изменений в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации (в части защиты прав наемных работников)» / <https://sozd.duma.gov.ru/bill/494191-8>.

2. Проект федерального закона № 513234-8 «О внесении изменений в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации (в части определения вида премий, их размеров, сроков, оснований и условий их выплаты работникам)» / <https://sozd.duma.gov.ru/bill/513234-8>.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ «СЕВЕРЯН» БУДЕТ УТОЧНЕНО

Минтруд разработал проект постановления Правительства Российской Федерации об особенностях правового регулирования трудовых отношений «северян» призванными на военную службу по мобилизации или заключившими контракт о военной службе или контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (далее – проект).

В соответствии с частью шестой статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) на период приостановления действия трудового договора в отношении мобилизованного работника,

Продолжение на стр. 10-13.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:**

сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Статьей 325 ТК РФ предусмотрено, что лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно (далее – компенсация расходов).

В связи с этим проектом постановления предусматривается, что если работники, имеющие право в соответствии со статьей 325 Кодекса на компенсацию расходов, но не воспользовавшиеся таким правом в связи с приостановлением действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 Кодекса, могут воспользоваться правом на компенсацию расходов из расчета один раз в два года за период приостановления действия трудового договора, после возобновления действия трудового договора.

Следует отметить, что ТК РФ предусмотрена гарантия компенсации расходов в отношении неработающих членов семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) только для работников федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений (части второй, пятой и седьмой статьи 325 ТК РФ).

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в отношении членов семьи, включая детей, достигших возраста 18 лет, мобилизованных работников иных организаций может быть предусмотрен в нормативных правовых актах органов государственной власти субъектов, органов местного самоуправления, коллективных договорах, локальных нормативных актах.

Основание: Проект постановления Правительства Российской Федерации «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений с работниками, заключившими трудовой договор с организациями, расположенными в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, призванными на военную службу по мобилизации или заключившими контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации» / . <https://regulation.gov.ru/Regulation/Npa/PublicView?npaID=142406>.

Продолжение на стр. 11-13.

**КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА,
ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА:****РАЗРАБАТЫВАЕМ СТРАТЕГИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ И КЛИМАТИЧЕСКОГО ПЕРЕХОДА**

Банк России подготовил для ПАО и эмитентов рекомендации по разработке стратегий устойчивого развития и климатического перехода.

В них определены лучшие практики, существующие на российском и зарубежном рынках, в части постановки стратегических целей организации в контексте реализации повестки устойчивого развития и климатической повестки, постановки соответствующих задач и их внедрения в систему корпоративного управления.

Также рекомендации формируют методическую основу для подготовки эмиссионной документации облигаций, связанных с целями устойчивого развития, и облигаций климатического перехода.

Документ: Информационное письмо Банка России от 29.12.2023 № ИН-02-28/76 «О рекомендациях публичным акционерным обществам и эмитентам эмиссионных ценных бумаг по разработке стратегии устойчивого развития и стратегии климатического перехода» /

[© КонсультантПлюс, 1997-2022.](#)

ЧТО ПОНИМАТЬ ПОД СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ГАРАНТИЯМИ, СОХРАНЯЕМЫМИ ЗА РАБОТНИКАМИ В ПЕРИОД ПРИОСТАНОВЛЕНИЯ ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ В СИЛУ ЧАСТИ ШЕСТОЙ СТ. 351.7 ТК РФ?

Федеральным законом от 04.08.2023 № 471-ФЗ внесены изменения в часть 6 ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которыми перечень социально-трудовых гарантий, сохраняемых за работником на период приостановления трудового договора, является открытым и включает в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи.

Трудовое законодательство не раскрывает понятие «социально-трудовые гарантии». Законодатель также не упоминает о том, чем может быть установлено право работника на социально-трудовые гарантии. Эксперты полагают, что такие права работника могут быть установлены как трудовым законодательством, локальными нормативными актами, коллективным договором, так и трудовым договором.

Продолжение на стр. 12-13.

**КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА,
ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА:**

На это указывает то обстоятельство, что перечисленные в части шестой ст. 351.7 ТК РФ гарантии упоминаются в перечне дополнительных условий, которые стороны могут включить в трудовой договор (заметим, что этот перечень условий также не является исчерпывающим). Вместе с тем, учитывая положение части третьей ст. 351.7 ТК РФ, можно предположить, что социально-трудовыми гарантиями могут быть главным образом те гарантии, которые направлены на социальную защиту (поддержку) работников, право на предоставление которых возникает не за выполнение ими трудовых обязанностей, а по факту существования трудовых отношений между ними и конкретным работодателем, обязанным предоставлять такие гарантии по закону или в силу добровольно принятых на себя обязательств. По мнению экспертов, те гарантии, которые предоставляются работникам за выполнение ими трудовых обязанностей, независимо от того, предусмотрены ли они законом или локальным нормативным актом, к социально-трудовым гарантиям относить не следует.

Эксперты придерживаются позиции, согласно которой премии - ни как стимулирующие выплаты, входящие в систему оплаты труда (ст. 129 ТК РФ, ст. 135 ТК РФ), ни как поощрительные, в том числе разовые выплаты (ст. 190 ТК РФ), не должны начисляться работникам за период, в который их трудовые договоры были приостановлены. Единовременные премии к юбилейным датам работника/работодателя, а также единовременные премии, приуроченные к государственным праздникам и памятным датам, не подпадают под понятие социально-трудовых гарантий, о сохранении права на которые идет речь в части шестой ст. 351.7 ТК РФ. А вот компенсационные выплаты по расходам работников на медицинское обслуживание, на взгляд экспертов, вполне отвечают по своему характеру и назначению термину «социально-трудовые гарантии», поэтому должны производиться работникам в период приостановления действия их трудовых договоров.

Эксперты полагают, что поскольку конкретный и полный перечень социально-трудовых гарантий не установлен на законодательном уровне, работодателю при применении части шестой ст. 351.7 ТК РФ следует исходить из собственного понимания того, какие именно гарантии, из тех, что предоставлялись работникам до приостановления действия трудовых договоров, можно отнести к таковым. К сожалению, судебная практика или разъяснения компетентных органов по данному вопросу на настоящее время отсутствует.

Продолжение на стр. 13-13.



**КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА,
ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА:**



Вместе с тем, эксперты отмечают, что работодатель в принципе не лишен права улучшить положение работников, и принять решение о назначении и выплате им ежемесячных премий, перечисленных в тексте, в период приостановления действия трудовых договоров. Такое решение не нарушает запрет, установленный частью четвертой ст. 8 ТК РФ. Эти премии за период приостановления по решению работодателя могут быть выплачены работникам и после возобновления действия их трудовых договоров.

Документ: Материал подготовлен на основе индивидуальной письменной консультации, оказанной в рамках услуги Правовой консалтинг экспертом службы Правового консалтинга ГАРАНТ ©/ https://www.garant.ru/consult/work_law/1678178/.



ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»

В СОЦИАЛЬНОЙ
СЕТИ «ВКОНТАКТЕ»



ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА
ОФИЦИАЛЬНЫЙ
ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»



ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»

НА САЙТЕ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»

Составитель обзора:
А. Шустров