

НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Трудовым инспекторам предоставлено право принудительно взыскивать долги по заработной плате

В соответствии с изменениями и дополнениями, внесенными в Трудовой кодекс Российской Федерации, государственные инспекторы труда наделены правом принимать решения о принудительном исполнении работодателем обязанности выплатить работнику зарплату. Речь идет о суммах, которые были начислены, но не выплачены в установленный срок.

Указанные решения оформляются в случае неисполнения работодателем в срок предписания об устранении нарушения, связанного с невыплатой работнику заработной платы и/или других причитающихся ему выплат в рамках трудовых отношений.

Решение о принудительном исполнении признается исполнительным документом, который должен быть оформлен в соответствии с требованиями законодательства об исполнительном производстве. Предусмотрено, что работодатель в праве в течение 10 дней со дня получения обжаловать данное решение в суд.

Порядок принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений прописан в отдельной статье ТК РФ (360.1).

Изменения вступили в силу **13.12.2019**.

Основание: Федеральный закон от 02.12.2019 № 393-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации по вопросам принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику».

Задолженность по заработной плате может быть взыскана без обращения в суд

Государственных инспекторов труда наделили полномочиями выносить решения о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выданных работнику зарплаты и других выплат. В связи с чем, в Законе об исполнительном производстве прописали особенности исполнения таких решений.

В случае, если решение о принудительном исполнении не исполнено и истек срок его обжалования, экземпляр данного решения в форме электронного документа, подписанного государственным инспектором труда усиленной

квалифицированной электронной подписью, в установленном порядке направляется судебному приставу-исполнителю.

Одновременно с вынесением постановления о возбуждении исполнительного производства судебный пристав-исполнитель запрашивает у кредитных организаций сведения о видах и номерах банковских счетов должника-работодателя, количестве и движении денежных средств.

Со дня, когда работодатель получит постановление, у него будет пять дней, чтобы добровольно выплатить долги. В противном случае пристав вынесет и направит в кредитную организацию постановление о взыскании денежных средств. При наличии на счетах денежных средств задолженность по зарплате взыскивается в бесспорном (внесудебном) порядке.

Исполнительное производство оканчивается в двух случаях:

- если денежные средства перечислены взыскателю в полном объеме;
- если на счетах должника **в течение двух месяцев** отсутствуют денежные средства.

Об окончании исполнительного производства судебный пристав-исполнитель выносит постановление, которое в форме электронного документа направляется в государственную инспекцию труда.

Изменения вступили в силу **13.12.2019**.

Основание: Федеральный закон от 02.12.2019 № 402-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об исполнительном производстве».

Работодатели будут формировать сведения о трудовой деятельности работников в электронном виде

Внесены изменения в трудовое законодательство, связанные с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

В России вводятся электронные трудовые книжки.

У работодателей появилась возможность в электронном виде собирать информацию о трудовой деятельности и стаже каждого работника, в том числе о занимаемых должностях, переводах на другую работу, увольнении и прекращении трудового договора. Эти данные работодатель ежемесячно передает в информационную систему ПФР.

Работники вправе запрашивать у работодателя данные о своей трудовой деятельности как на бумажном носителе, так и в электронном формате. Эти сведения также можно получить в МФЦ, ПФР и через Единый портал госуслуг.

Если сведения указаны неверно, то работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить эту информацию, направив ее затем в ПФР.

В течение 2020 г. работники могут отказаться от получения электронных трудовых книжек в пользу бумажных носителей путем подачи работодателю

соответствующего заявления. С 2021 г. для тех, кто впервые вступает в трудовые отношения, будут вестись только электронные книжки.

Обращаем внимание, что работодатели обязаны **письменно уведомить до 30 июня 2020 года включительно каждого работника** об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника сделать выбор между продолжением ведения трудовой книжки или предоставлением сведений в электронной форме согласно статье 66.1, внесенной в ТК РФ.

Федеральный закон вступил в силу **1 января 2020 г.**

Основание: Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде».

Работодателей обязали передавать в ПФР сведения о трудовой деятельности работников

Работодатели (страхователи) обязаны предоставлять в информационную систему ПФР сведения о трудовой деятельности застрахованных лиц. Индивидуальный лицевой счет дополнен разделом «Сведения о трудовой деятельности», в котором указывается информация в том числе о месте работы и выполняемых функциях (работа по должности, специальности, квалификации, перевод на другую постоянную работу, основания и причины прекращения трудовых отношений и др.). Закреплены периодичность и сроки направления информации.

Если численность застрахованных лиц за предшествующий отчетный месяц составляет 25 и более лиц, формирование сведений о трудовой деятельности осуществляется в форме электронного документа с применением программно-технических средств страхователя или электронного сервиса, предоставляемого ПФР. В таком же порядке могут представляться сведения страхователем, численность застрахованных лиц у которого составляет менее 25.

За непредставление сведений или передачу неполных данных работодатель (его должностное лицо) несет административную ответственность. О выявленных нарушениях ПФР будет сообщать в Роструд.

Федеральный закон вступил в силу **1 января 2020 г.**

Основание: Федеральный закон от 16.12.2019 № 436-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

В Закон о СОУТ внесены изменения

Изменения направлены на установление дополнительного механизма контроля за передачей отчетов в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда организацией, проводящей специальную оценку условий труда.

Согласно изменениям, работодатель не сможет воспользоваться результатами спецоценки до их внесения в информационную систему учёта. Сделать это должна будет компания-оценщик. После этого она в течение 3 рабочих дней должна будет известить работодателя.

Декларация соответствия условий труда также будет действовать только с внесения сведений в систему. По действующим правилам она действует с утверждения отчёта о спецоценке.

Кроме того, появилось ещё одно основание для проведения внеплановой спецоценки. Работодатель может принять решение о проведении такой СОУТ в случае, если от работника поступят возражения и замечания о результатах спецоценки на рабочем месте.

Федеральный закон вступил в силу **1 января 2020 г.**

Основание: Федеральный закон от 27.12.2019 № 451-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда».

Минимальный размер оплаты труда составит 12 130 рублей

Согласно части 2 статьи 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», начиная с 01.01.2019 и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

Приказом от 09.08.2019 № 561н Минтруд России утвердил прожиточный минимум трудоспособного населения за II квартал текущего года в размере **12 130 руб.** Это на 850 руб. или 7,5% больше аналогичного показателя прошлого года.

В статью 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» внесены соответствующие изменения: с 01.01.2020 МРОТ составит 12 130 руб. (вместо 11 280 руб.).

Напомним, МРОТ применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается.

Федеральный закон вступил в силу **1 января 2020 г.**

Основание: Федеральный закон от 27.12.2019 № 463-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»».

Владельцев платежных карт и электронных кошельков будут уведомлять об их блокировке в тот же день

Если кредитная организация заблокирует электронное средство платежа, она будет обязана в тот же день сообщить об этом клиенту. Речь идет о приостановлении или прекращении использования, например, платежной карты, интернет-банкинга, электронного кошелька.

Информировать клиентов нужно будет в порядке, установленном в договоре об использовании электронного средства платежа. В уведомлении потребуются указать причины блокировки.

Основание: Федеральный закон от 27.12.2019 № 490-ФЗ «О внесении изменения в статью 9 Федерального закона «О национальной платежной системе» / <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201912280069>.

Правительство России определило нормы труда и отдыха для водителей грузовиков и автобусов

Для грузовиков с разрешенной максимальной массой более 3,5 т и автобусов установлены временные периоды, в течение которых водитель должен делать перерыв, а также использовать ежедневный и еженедельный отдых.

По общему правилу водитель должен находиться за рулем не более 9 часов в сутки, максимум через 4,5 часа за рулем должны предоставляться 45 минут отдыха.

Основание: Постановление Правительства России от 20.12.2019 № 1733 «О внесении изменений в Правила дорожного движения Российской Федерации».

Минтруд России снизил величину прожиточного минимума за III квартал 2019 года

Согласно приказу Минтруда России, величина прожиточного минимума за **III квартал 2019 г.** Определена в следующих размерах:

на душу населения - 11012 рублей (здесь и далее за II квартал - 11185 рублей);
для трудоспособного населения - 11942 рубля (12130 рублей);
для пенсионеров - 9090 рублей (9236 рублей),
для детей - 10838 рублей (11004 рубля).

Величина прожиточного минимума за III квартал 2019 г. по отношению к II кварталу 2019 г. уменьшилась на душу населения, для трудоспособного населения и детей на 1,5%, для пенсионеров - на 1,6%.

Напомним, что приказом от 09.08.2019 № 561н Минтруд России утвердил прожиточный минимум трудоспособного населения за II квартал текущего года в размере **12 130 руб.** Это на 850 руб. или 7,5% больше аналогичного показателя прошлого года.

Снижение величины прожиточного минимума по сравнению с предыдущим кварталом обусловлено уменьшением стоимости продуктов питания, используемых при исчислении величины прожиточного минимума (на душу населения на 2,9%). Индекс потребительских цен на продукты питания, по данным Росстата, составил 98,6%.

Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 25.11.2019 № 738н «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за III квартал 2019 года», зарегистрирован в Минюсте России 23.12.2019 за № 56952.

Обновлен административный регламент осуществления Рострудом надзора за соблюдением требований законодательства о специальной оценке условий труда

Роструд утвердил собственный регламент по госконтролю (надзору) за соблюдением требований законодательства о специальной оценке условий труда.

Надзор осуществляется посредством проведения плановых и внеплановых проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях, подготовки других документов о привлечении виновных к ответственности.

Для исполнения государственной функции Роструд и ее территориальные органы привлекают экспертов.

Прописаны права и обязанности участников контрольных мероприятий. Должностные лица при исполнении служебных обязанностей имеют право, в том числе:

- беспрепятственно в любое время суток проводить проверки;
- запрашивать и безвозмездно получать объяснения, информацию, необходимые для исполнения государственной функции;
- изымать образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ.

Перечислены документы, которые могут быть истребованы у работодателя в ходе проверки. Часть сведений запрашивается в рамках межведомственного информационного взаимодействия.

Продолжительность каждой проверки, в общем случае, не должна превышать 20 рабочих дней.

Документ вступил в силу **07.12.2019**.

Основание: Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 23.08.2019 № 231 «Об утверждении Административного регламента осуществления Федеральной службой по труду и занятости государственного контроля (надзора) за соблюдением требований законодательства Российской Федерации о специальной оценке условий труда», зарегистрирован в Минюсте России 25.11.2019 за № 56629.

Роструд обновил порядок рассмотрения разногласий по результатам специальной оценки условий труда

Роструд утвердил новый порядок оказания государственной услуги по рассмотрению разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда, несогласия работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, а также жалоб работодателей на действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Срок оказания государственной услуги не изменился и составляет максимум 30 рабочих дней. Ее нельзя будет получать через МФЦ и по экстерриториальному принципу.

Заявителями на получение государственной услуги являются: работники, работодатели, объединения работодателей, **профессиональные союзы, их объединения**, иные уполномоченные работниками представительные органы, а также организации, осуществляющие проведение специальной оценки условий труда.

Информация о порядке предоставления государственной услуги размещается в открытой и доступной форме на официальном сайте Роструда и его территориальных органов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в федеральной государственной информационной системе «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» по адресу: www.gosuslugi.ru, на информационных стендах в местах, предназначенных для предоставления государственной услуги, предоставляется с использованием средств телефонной, факсимильной и электронной связи, посредством письменных разъяснений, при личном приеме.

Уточнен порядок совершения отдельных административных процедур.

Документ вступил в силу **17.12.2019**.

Основание: Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 23.08.2019 № 233 «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по рассмотрению разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда, несогласия работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, а также жалоб работодателей на действия (бездействие)

организации, проводящей специальную оценку условий труда», зарегистрирован в Минюсте России 05.12.2019 за № 56702.

Роструд определил порядок консультирования по вопросам соблюдения трудового права

Роструд утвердил административный регламент предоставления государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Административный регламент устанавливает сроки и последовательность административных процедур (действий) Роструда, территориальных органов Роструда - государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации при предоставлении указанной государственной услуги.

Государственная услуга предоставляется работникам, работодателям, а также их представителям. Также государственная услуга предоставляется неограниченному кругу лиц посредством размещения в средствах массовой информации, на официальных сайтах Роструда, его территориальных органов и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также на стендах в многофункциональных центрах предоставления государственных и муниципальных услуг информационных и справочных материалов или рекомендаций по вопросам применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Получить разъяснения можно в устной, письменной или электронной форме.

Время получения консультации при личном обращении составляет 15 минут, при письменном или электронном (через сайт Роструда либо Единый портал) - 30 дней. За государственной услугой также можно обратиться в МФЦ.

Перечислены основания для отказа в предоставлении государственной услуги - например, если в тексте заявления содержатся нецензурные либо оскорбительные выражения, угрозы жизни, здоровью и имуществу уполномоченных должностных лиц Роструда и членов их семей.

Госпошлина не взимается.

Документ вступил в силу **17.12.2019**.

Основание: Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 23.08.2019 № 230 «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», зарегистрирован в Минюсте России 05.12.2019 № 56708.

Регламентированы действия Роструда по надзору за расследованием и учетом несчастных случаев на производстве

Роструд утвердил регламент надзора за соблюдением порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Должностные лица Службы и ее территориальных органов ведут надзор в отношении любых работодателей. В состав надзора входят плановые и внеплановые проверки, выдача предписаний об устранении нарушений, а также ряд иных действий.

Регламентом определены:

- права и обязанности должностных лиц и работодателей при осуществлении надзора;
- перечень документов, истребуемых у работодателей и запрашиваемых у других органов;
- состав и сроки административных процедур.

Проверка ведется в течение 20 рабочих дней. Для малого бизнеса срок выездной плановой проверки не должен превышать 50 часов для малого предприятия и 15 часов для микропредприятия в год. Для юридического лица, ведущего деятельность в нескольких регионах, срок проверки составляет не более 60 рабочих дней. В исключительных случаях сроки могут быть продлены. Итоги проверки можно обжаловать.

Документ вступил в силу **03.01.2020**.

Основание: Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 23.08.2019 № 235 «Об утверждении Административного регламента осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве», зарегистрировано в Минюсте России 20.12.2019 за № 56928.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, будет актуализирован

В соответствии с поручением Правительства Российской Федерации от 27 августа 2019 г. № ВМ-П16-7286 по вопросу актуализации перечня районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, Минэкономразвития России подготовлен проект постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении Перечня районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, **для целей предоставления государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в этих районах и местностях**, и о признании утратившим силу

некоторых актов Правительства Российской Федерации, о признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых актов Совета Министров СССР» (далее- проект постановление).

Проект постановление взаимосвязан с соответствующим Указом Президента Российской Федерации «О признании утратившими силу некоторых актов Президента Российской Федерации» ввиду того, что соответствующие отношения регламентировались также и указами Президента Российской Федерации. Однако, согласно статье 2 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», для целей предоставления государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в этих районах и местностях, перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей устанавливается Правительством Российской Федерации.

Документ: Проект постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении Перечня районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, для целей предоставления государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в этих районах и местностях, и о признании утратившим силу некоторых актов Правительства Российской Федерации, о признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых актов Совета Министров СССР» / <http://regulation.gov.ru/projects#npa=96056>.

Электронные трудовые книжки: Минтруд разработал форму сведений о трудовой деятельности работника

Ведомство представило на публичное обсуждение проект формы СТД-Р и порядка ее заполнения. По ней с 2020 года организации будут предоставлять сотрудникам, отказавшимся от бумажной трудовой книжки, сведения об их трудовой деятельности в организации.

Выдавать СТД-Р предстоит по запросу работника и при его увольнении. Формировать сведения понадобится на бумаге или в форме электронного документа. Формат выберет сотрудник.

Работодатели станут вносить данные в СТД-Р на основании распорядительных документов организации с указанием на них. Отражать нужно будет и те сведения, которые были отменены или исправлены.

Отметим, ранее ПФР предлагал выдавать сведения о трудовой деятельности по форме СЗИ-ТД. Так как окончательный вариант документа утвердит Минтруд, сейчас стоит ориентироваться на проект формы СТД-Р.

Основание: Проект приказа Минтруда России «Об утверждении формы сведений о трудовой деятельности, предоставляемой работнику

работодателем, формы предоставления сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации и порядка их заполнения» (по состоянию на 18.12.2019) (подготовлен Минтрудом России, ID проекта 02/08/12-19/00098178)» / <https://regulation.gov.ru>.

КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА

Сравнивая зарплату с МРОТ нельзя учитывать доплату за совмещение должностей

Доплата за совмещение должностей пополнила перечень выплат, за счет которых нельзя "подтягивать" зарплату до уровня МРОТ. Такое постановление принял Конституционный суд. Его обязаны принять во внимание все работодатели.

Гражданин совмещал обязанности кочегара, истопника и слесаря-сантехника, но не смог добиться через суд доплат за совмещение должностей. По его жалобе Конституционный суд России проверил положения Трудового кодекса, которыми руководствовались суды.

При отклонении условий труда от нормальных работники имеют право на повышенную оплату, в том числе при совмещении профессий. Иначе они оказались бы в том же положении, как и те, кто работает только по основной должности. Это ограничивало бы их права и нарушало бы конституционный принцип справедливости. Совмещение приводит к интенсификации труда и дополнительной нагрузке, которая должна быть компенсирована.

Спорные нормы не противоречат Конституции России, поскольку они не предусматривают включения в состав зарплаты, не превышающей МРОТ, дополнительной оплаты за совмещение профессий.

Судебные решения по делу заявителя должны быть пересмотрены.

Напомним, что помимо доплаты за совмещение должностей нельзя учитывать, к примеру:

- оплату сверхурочной, ночной работы, работы в выходные и праздники;
- «северные» надбавки и районные коэффициенты;
- премии к праздникам и юбилейным датам.

Если без этих сумм зарплата работника окажется меньше МРОТ, организации грозит штраф от 30 тыс. до 50 тыс. руб.

Документ: Постановление Конституционного Суда России от 16.12.2019 № 40-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Г.П. Лукичева» / СПС Консультант Плюс.

О возбуждении дела о банкротстве контрагента теперь можно узнать из ЕГРЮЛ

Сведения о возбуждении производства по делу о банкротстве юрлица и о проводимых в отношении него процедурах, применяемых в деле о банкротстве, теперь размещаются в Едином государственном реестре юридических лиц.

Расширился список сведений, включенных в реестр. Теперь в нем отражается информация о том, что в отношении организации возбуждено дело о банкротстве, о введении наблюдения, финансового оздоровления, внешнего управления, о дате начала соответствующей процедуры, прекращении производства по делу о банкротстве, сведения об утвержденном внешнем управляющем. До этого в ЕГРЮЛ вносились только данные об открытии конкурсного производства и назначенном конкурсном управляющем.

Все вышеуказанные сведения автоматически вносятся в ЕГРЮЛ на основании информации, представленной в ФНС России в электронной форме оператором Единого федерального реестра сведений о банкротстве.

Отметим, что есть альтернативный способ оперативно узнавать о вероятных проблемах контрагента: можно оформить бесплатную подписку на Федеральном ресурсе. Она позволяет одновременно отслеживать информацию о 50 организациях.

Документ: Информация ФНС России от 20.12.2019 «ЕГРЮЛ дополнен сведениями о процедурах банкротства компаний» // https://www.nalog.ru/rn77/news/activities_fts/9395937/.

Минтруд советует установить срок подачи заявлений на отпуск вне очереди

Часто работник, имеющий право взять ежегодный отпуск в удобное для него время, поздно подает заявление. Из-за этого работодатель не успевает за три дня до начала отдыха выплатить отпускные. Чтобы этого избежать, ведомство советует установить в организации разумный срок подачи заявления на отпуск.

Однако полагаем, если сотрудник нарушит такой срок, работодатель все равно не сможет отказать в предоставлении отпуска или сдвинуть даты отдыха по своей инициативе.

Документ: Письмо Минтруда России от 31.10.2019 № 14-2/ООГ-8456 «О предоставлении ежегодного отпуска в удобное для работника время и ответственности за нарушение срока его оплаты» // Официальные документы (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2019, №45.

Трудовые инспекторы считают, что подписанный двумя сторонами график отпусков (с разделением на части по желанию работника) и приказ об отпуске работника не может рассматриваться как согласие на разделение отпуска на части

Статья 114 ТК РФ предусматривает, что работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Как следует из статей 122, 123 ТК РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в соответствии с очередностью, установленной графиком отпусков. Часть вторая ст. 123 ТК РФ предусматривает, что составленный и утвержденный работодателем график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

По общему правилу отпуск предоставляется полностью. Разделение отпуска на части допускается только по соглашению сторон, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (часть первая ст. 125 ТК РФ).

Отметим, что с инициативой о разделении отпуска на части может выступить как работник, так и работодатель. Но ни один из них не вправе требовать разделения отпуска на части по своему варианту. Иными словами, работодатель вправе отказать работнику в его версии разделения отпуска на части и в то же время он не может делить отпуск работника по своему усмотрению (смотрите письмо Роструда от 17.07.2009 № 2143-6-1). Как видим, работнику и работодателю необходимо согласовать как сам факт разделения отпуска, так и продолжительность каждой части.

По мнению отдельных представителей трудовой инспекции, график отпусков содержит только подпись работников, что может свидетельствовать только об ознакомлении их с графиком, а не с их согласием о разделении его на части. Приказ о предоставлении работнику отпуска издан после утверждения графика отпусков. Поэтому даже при наличии отметки о согласии работника такой приказ не является соглашением о разделении отпуска на части, на основании которого работодатель составил и утвердил график отпусков. Утверждение же графика отпусков, которым запланировано предоставление отпуска по частям, при отсутствии соглашения сторон о его разделении, неправомерно.

Вместе с тем, законодательством не установлено требований к документам, которыми должно оформляться достигнутое сторонами трудового договора соглашение о разделении отпуска на части. В связи с чем в судебной практике встречается позиция, согласно которой таким документом может быть и график отпусков, который содержит подпись работника об ознакомлении. Так, например, в определении от 20.07.2015 по делу № 33-3347/2015 Архангельский областной суд пришел к выводу, что личная подпись работника на графике отпусков (при отсутствии письменных возражений или иных пожеланий) подтверждает наличие его согласия на разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Роструд

в некоторых своих консультациях также высказывает мнение, что в случае, если работник и работодатель договорились о разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части до составления графика отпусков, то такое разделение достаточно будет предусмотреть в графике и дополнительных документов оформлять не требуется. А в определении Ямало-Ненецкого автономного округа от 24.06.2013 № 33-1294/2013 суд отметил, что ст. 125 ТК РФ не исключает возможности заключения соглашения о предоставлении отпуска по частям в устной форме.

Дабы избежать претензий отдельных представителей контролирующих органов полагаем целесообразным предложить работникам оформлять письменным заявлением просьбу о разделении отпуска на части и предоставлении части отпуска определенной продолжительности в определенное время.

Обращаем внимание, что в силу прямого указания на это в части первой ст. 125 ТК РФ решение вопросов о разделении отпуска на части принимается по обоюдному согласию между работодателем и каждым работником в отдельности.

*Локальный нормативный акт не является соглашением работодателя с конкретным работником. Он принимается работодателем в одностороннем порядке, работники в лице своего представительного органа вправе лишь выразить свое мнение относительно их проекта, которое работодатель должен учесть, но которому не обязан следовать (ст.ст. 8, 190, 372 ТК РФ). Следовательно, **единоличное решение работодателя об обязательном разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части противоречит трудовому законодательству.***

Также противоречит закону и закрепление такого условия в коллективном договоре, поскольку в соответствии с трудовым законодательством решение вопроса о разделении отпуска на части принимается сторонами именно трудового, а не коллективного договора (требуется согласие конкретного работника, а не представителей работника, подписавших коллективный договор).

Соответственно, условие об обязательности разделения отпуска на части в силу статей 8 и 9 ТК РФ не может быть закреплено ни в локальном нормативном акте, ни в коллективном договоре, так как оно ограничивает права работников.

*Документ: Материал подготовлен на основе индивидуальных письменных консультаций, оказанных в рамках услуги Правовой консалтинг ГАРАНТ / http://www.garant.ru/consult/work_law/1308942/#ixzz67sW0mLBu.
http://www.garant.ru/consult/work_law/1312142/#ixzz69fwnViUb.*

Составитель обзора:

А. Шустров