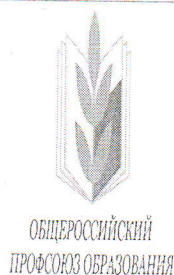


2025- Год 80-летия Победы в Великой Отечественной войне



Правовая инспекция труда Профсоюза

КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

<https://www.eseur.ru/kaluga/>

Информационный листок №11

Судебная практика по срочным трудовым договорам

Срок трудового договора для замены отсутствующего работника может быть более 5 лет

Определение Восьмого КСОЮ от 26 ноября 2024 г. по делу N 8Г-22781/2024

Согласно части первой ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более 5 лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Для случаев замены отсутствующего статья 59 ТК РФ прямо устанавливает иной, а значит, не ограниченный пятью годами срок, на который заключается трудовой договор. Этот срок равен времени исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, и истекает он только с выходом этого работника на работу, что следует из ст. 79 ТК РФ. Соответственно, по истечении пяти лет срок такого трудового договора не истекает и он не становится бессрочным, если основной работник продолжает отсутствовать.

Сказанное подтвердил недавно Восьмой КСОЮ.

Работница, с которой был заключен срочный трудовой договор на время отсутствия основного работника, попыталась оспорить увольнение в связи с истечением срока трудового договора. Так как она исполняла обязанности отсутствующего работника более 5 лет, она считала, что заключенный с ней трудовой договор должен быть признан бессрочным, а увольнение в связи с истечением срока трудового договора является незаконным. Суд первой инстанции удовлетворил ее требования о восстановлении на работе, считая, что срок действия трудового договора, заключенного 23.03.2018, истекал 23.03.2023, стороны не потребовали расторжения трудового договора, значит, он должен считаться заключенным на неопределенный срок.

Вышестоящие инстанции указали на ошибочность сделанного вывода. В данном случае срок окончания трудового договора связан с конкретным событием - выходом на работу основного работника, за которым сохраняется место работы. Решение суда первой инстанции отменили, в удовлетворении требований работницы отказали.

2025- Год 80-летия Победы в Великой Отечественной войне



КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

<https://www.eseur.ru/kaluga/>

Информационный листок №12

Кого относят к предпенсионерам?

Правовая инспекция труда Профсоюза

Понятие «предпенсионного возраста» появилось во время пенсионной реформы 2019 года. Вместе со статусом «предпенсионер» появилась и социальная защита этой категории.

Кого относят к предпенсионерам

Предпенсионный возраст начинается за пять лет до предполагаемого выхода на пенсию. Если вы не попали в переходный период пенсионной реформы, то это 55 лет для женщин и 60 лет для мужчины. Соответственно, если вы родились до 1963 (для мужчин) или 1968 (для женщин) года, то предпенсионером вы станете тоже за пять лет до вашей пенсии: к примеру, женщина 1966 года рождения получит страховую пенсию в 58, но уже в 53 года она достигла предпенсионного возраста.

Эти же правила действуют для работников вредных и опасных производств. В их случае учитывается выработка специального стажа и достижение пенсионного возраста. Их признают предпенсионерами за пять лет до досрочного выхода на пенсию. К примеру, специалисты из первого списка опасных профессий выходят на пенсию в 50 лет и 45 лет. Значит, предпенсионного возраста они достигнут уже в 45 и 40 лет. Для второго списка профессий соответственно: в 55 и 50 лет пенсия, 50 и 45 лет — предпенсионный возраст. Условие действует только в том случае, если выработан стаж на опасных и вредных производствах.

Для специалистов со специальным стажем — врачи, учителя, офицеры, работники культуры и так далее — предпенсионный возраст наступает одновременно с выработкой стажа. Как правило, спецстаж составляет от 20 до 30 лет.

Какие льготы у предпенсионеров

Статус предпенсионера закрепили в федеральном законе «О занятости населения» в 2019 году вместе с пенсионной реформой. Учитывая недовольство подъемом пенсионного возраста, государство таким образом пытается сохранить социальные гарантии и предоставляет этой категории ряд преференций:

Налоговые льготы. То, что было положено пенсионерам до реформы, предоставляют предпенсионерам. Не нужно уплачивать имущественный налог, а также действует вычет на земельный налог.

Местные льготы. Многие регионы расширили льготы для пенсионеров — к примеру, в Москве если вы достигли предпенсионного возраста, то вы получите соцкарту москвича для бесплатного проезда в городском и пригородном транспорте, а также право на бесплатные путевки в санатории и компенсацию проезда до места лечения. По тем же правилам, что и пенсионеры.

Повышенное пособие по безработице. Первые три месяца — 75% от среднего заработка, вторые — 60%, затем 45%. Пособие выплачивается в течение двух лет. Максимальный размер с 1 февраля 2025 года составит 14 742 рубля, минимальный — 1,5 тыс. рублей.

Право на досрочную пенсию. Если безработный предпенсионер в течение 2 лет не может найти работу с помощью центров занятости населения, то он может оформить страховую пенсию досрочно. При этом предпенсионера на прежней работе должны были уволить по причинам, относящимся к увольнению в

связи с сокращением штата, ликвидацией работодателя, отказом продлевать срочный трудовой договор.

Накопительная пенсия. Предпенсионеры могут оформить выплату накопительной части до назначения страховой пенсии, но только если достаточно стажа и пенсионных баллов: минимум 13 лет работы и 23,4 балла пенсионного коэффициента.

Обязательная доля в наследстве. Даже если предпенсионер не указан в завещании.

Алименты от детей, бывших супругов и других родственников.

Бесплатные программы обучения и переквалификации. Актуальный список курсов доступен на сайте «Работа в России».

Запрет на безосновательное увольнение и отказ в приеме на работу. За отказ в приеме на работу предпенсионера или его принудительное увольнение грозит работодателю административной и даже уголовной ответственностью.

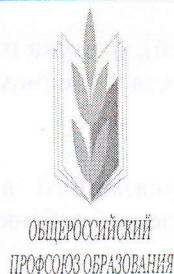
Два оплачиваемых дня на ежегодную диспансеризацию. Причем работодатель не может отказать.

Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Тел.факс: 57-64-69, prokaluga40@mail.ru

Калуга, март, 2025

<https://www.eseur.ru/kaluga/>



Правовая инспекция труда Профсоюза

КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

<https://www.eseur.ru/kaluga/>

Информационный листок №14

**Утверждены новые правила предоставления отпусков
работникам, усыновившим ребенка**

Постановление Правительства РФ от 24 марта 2025 г. N 351

Новые правила вступят в силу с 1 сентября 2025 года. До этой даты продолжает применяться действующий порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка.

Замена нормативного акта связана с ограничением срока его действия до 1 сентября 2025 г. в связи с включением в перечень НПА, временно не подпадающих под "регуляторную гильотину".

В соответствии со статьей 257 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации утверждает новые Правила предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка.

Правила предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка

1. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляются отпуска по уходу за ребенком:

на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении 2 и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения;

до достижения ребенком возраста 3 лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

2. Для получения отпуска по уходу за ребенком, указанного в абзаце втором пункта 1 настоящих Правил, работник, усыновивший ребенка (детей), подает по месту работы заявление о предоставлении отпуска с указанием его продолжительности (с предъявлением решения или копии решения суда об усыновлении ребенка (детей)). К указанному заявлению прилагается копия свидетельства о рождении ребенка (детей).

При усыновлении ребенка (детей) обоими супругами работником дополнительно представляется справка с места работы (службы, учебы) супруга о том, что указанный отпуск им не используется или что супруга не находится в отпуске по беременности и родам, предоставленном в соответствии с пунктом 4 настоящих Правил.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет предоставляется работникам, усыновившим ребенка (детей), в установленном для предоставления этого отпуска порядке.

3. Предоставление работникам, усыновившим ребенка (детей), отпусков, указанных в пункте 1 настоящих Правил, оформляется приказами работодателя с указанием в них продолжительности каждого отпуска.

4. Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в абзаце втором пункта 1 настоящих Правил, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении 2 и более детей

- 110 календарных дней со дня их рождения.

5. Основаниями для предоставления женщине, усыновившей ребенка (детей), отпуска по беременности и родам являются листок нетрудоспособности, сформированный (выданный) в установленном порядке медицинской организацией, и ее заявление.

6. Работникам, усыновившим ребенка (детей), на период отпуска, указанного в абзаце втором пункта 1 настоящих Правил, назначается и выплачивается пособие при усыновлении ребенка в порядке и размере, которые установлены для выплаты пособия по беременности и родам.

7. Лица, осведомленные об усыновлении ребенка (детей), обязаны сохранять тайну усыновления. В случае разглашения тайны усыновления ребенка (детей) вопреки воле усыновителя осведомленные лица привлекаются к уголовной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ
Тел.факс: 57-64-69, prokaluga40@mail.ru
Калуга, март, 2025
<https://www.eseur.ru/kaluga/>



Правовая инспекция труда Профсоюза

КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

<https://www.eseur.ru/kaluga/>

Информационный листок №15

Отличие совмещения от совместительства

Совместительство

Совмещение

Трудовой договор при оформлении работы по совместительству заключается (статьи 60.1 и 282 ТК РФ)

Отдельный трудовой договор не заключается, но к нему составляется дополнительное соглашение (статья 151 ТК РФ)

Запись в трудовую книжку вносится по желанию работника (статья 66 ТК РФ)

Запись в трудовую книжку не вносится

Прекращение работы по совместительству оформляется расторжением трудового договора

Прекращение совмещения должностей или выполнения дополнительного объема работы происходит при досрочном отказе работника ее выполнять или при отмене поручения работодателя на выполнение этой работы (статья 60.2 ТК РФ)

Работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время и должна занимать не более 4 часов в день (статья 60.1 ТК РФ)

На выполнение работы при совмещении не выделяется дополнительное время, дополнительная трудовая функция должна выполняться без отрыва от основной работы в течение рабочего дня

Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или по выполненному объему работ (статья 285 ТК РФ)

За совмещение должностей производится доплата, размер которой определяется соглашением сторон (статья 151 ТК РФ)

Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Тел.факс: 57-64-69, prokaluga40@mail.ru

Калуга, апрель, 2025

<https://www.eseur.ru/kaluga/>



Правовая инспекция труда Профсоюза

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ
ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯКАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ<https://www.eseur.ru/kaluga/>

Информационный листок №16

Мотивированное мнение профкома по вопросу
принятия графика отпусков

Отпуск – это непрерывный ежегодный отдых в течение установленного количества дней, который предоставляется работникам для отдыха и восстановления сил с сохранением средней заработной платы. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем **с учетом мнения выборного профсоюзного органа** не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 Трудового кодекса РФ).

График отпусков – это сводный график, в котором организация планирует продолжительность и очередность предоставления отпусков. Согласно статье 123 Трудового кодекса РФ график отпусков должен в обязательном порядке разрабатываться и утверждаться в любой организации.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Если в организации он отсутствует, то за несоблюдение трудового законодательства на юридическое лицо может быть наложен штраф на сумму от 30 000 до 50 000 рублей.

При составлении графика отпусков работодатель обязан учитывать **мнение выборного профсоюзного органа**. В соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ перед принятием решения руководитель организации направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта данного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

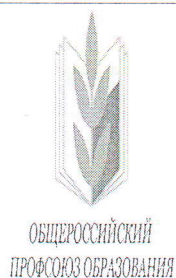
В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения, работодатель может согласиться с ним или обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации для достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в государственную инспекцию труда или в суд.

Соблюдение графика отпусков обеспечивается обязанностью работодателя сообщить работнику под роспись о начале отпуска не позднее чем за две недели до его наступления.

После утверждения графика отпусков и работник, и работодатель обязаны его придерживаться. Переносить отпуск разрешается лишь в исключительных случаях и с согласия работника.

Для того чтобы избежать ситуации, когда работник будет требовать отпуск в иное время, ссылаясь на то, что с графиком он не знаком, следует после утверждения графика ознакомить с ним работников под роспись, а в случае отказа от подписи составить акт об отказе.



Правовая инспекция труда Профсоюза

КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

<https://www.eseur.ru/kaluga/>

Информационный листок №17

Как рассчитать норму рабочего времени?

Норма рабочего времени исчисляется исходя из 5-дневной рабочей недели и продолжительности ежедневного исполнения трудовых обязанностей. Суббота и воскресенье - выходные.

Если рабочая неделя составляет 40 часов, продолжительность ежедневной работы равна 8 часам, если меньше - количеству часов в неделю, разделенному на 5 дней.

Рабочий день, предшествующий праздничному, сокращается на 1 час.

Если выходной день совпадает с праздничным, он переносится на следующий рабочий день.

Выходные дни не переносятся, если приостановка работы в праздничные нерабочие дни невозможна. Например, на непрерывно действующих производствах, предприятиях ежедневного обслуживания населения и др.

Таким образом, норма рабочего времени конкретного месяца (за год) рассчитывается следующим образом. Продолжительность рабочей недели делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю 5-дневной рабочей недели конкретного месяца (в году). Затем вычитается количество часов, на которое сокращается рабочее время накануне нерабочих праздничных дней.

Примечание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 13 августа 2009 г. N 588н "Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю"