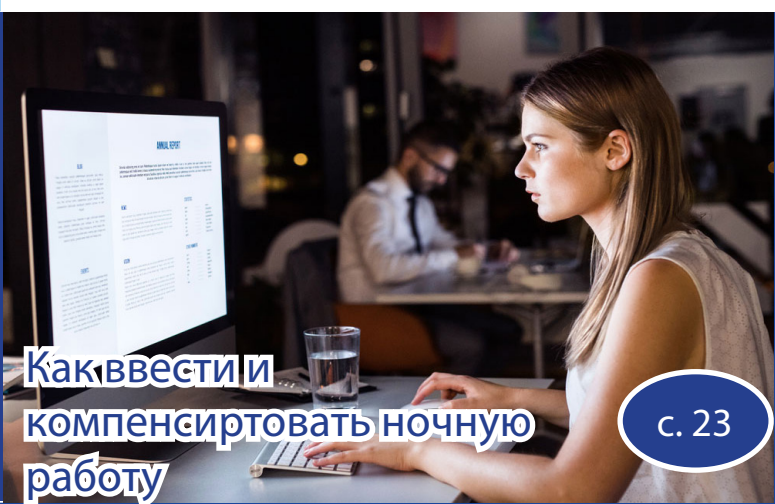




ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ  
РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ  
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

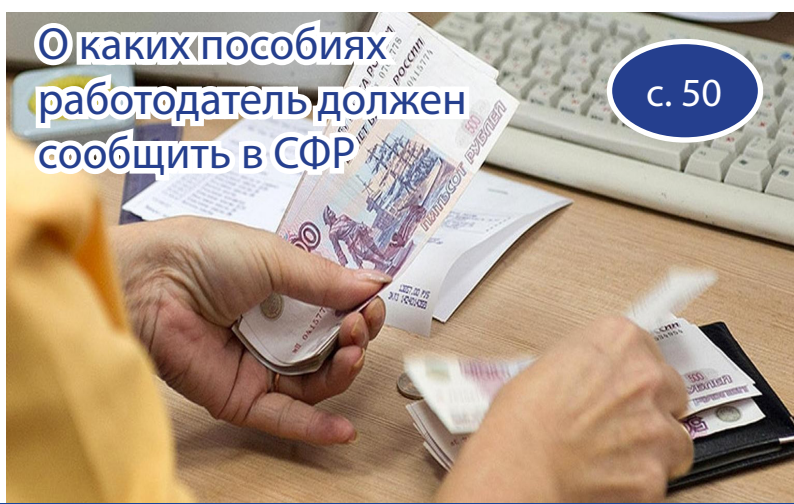
# ИНФОРМАЦИОННЫЙ ВЕСТНИК

АВГУСТ  
2023



Как вести и  
компенсировать ночную  
работу

с. 23



О каких пособиях  
работодатель должен  
сообщить в СФР

с. 50

## В НОМЕРЕ:

**Постановления президиума Республиканского комитета  
РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России от 30.08.2023г.....4****Новости , планы, обсуждения.....18**

Повысили предельный возраст пребывания в запасе  
Подтвердили, что сотрудник может скрыть инвалидность при приеме на работу  
Разъяснили, как оплачивать сверхурочную работу  
Разъяснили, когда придется выплатить выходное пособие при увольнении  
Уточнили, когда не нужно проводить обучение работников по ГО  
Многодетные семьи Башкортостана смогут воспользоваться господдержкой при погашении ипотеки

**Юридическая консультация.....22**

Как ввести и компенсировать ночную работу  
Отгулы в ПВТР. Какие правила можно и нельзя предусмотреть в локальном акте  
Отпуск без сохранения заработной платы: кому, когда, какой продолжительности нужно предоставить, а когда можно отказать  
Другие дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни: как предоставить их работникам

**Охрана труда.....37**

Новости в сфере охраны труда  
Один за всех. Экзоскелет сохранит здоровье и повысит производительность  
Как оплачивать время, потраченное на обучение по охране труда

**Бухгалтерский учет.....43**

Новые разъяснения Роструда о датах выплаты зарплаты. Что поправить в документах компании и трудовых договорах  
О каких пособиях работодатель должен сообщить в СФР

**Уважаемые коллеги!**

**От имени Республиканской организации Башкортостана  
Нефтегазстройпрофсоюза России и от себя лично искренне  
поздравляю  
вас, коллектив предприятия и ветеранов с наступаю-  
щим профессиональным праздником –**

**Днем работников нефтяной и газовой промышленности!**

**Нефтегазовая отрасль - одна из приоритетных в совре-  
менной экономике, а достижения в ней – результат вы-  
сокого профессионализма многих поколений трудящихся,  
которых  
всегда отличает высокая преданность делу и глубочай-  
шая ответственность. Это праздник подлинных профес-  
сионалов, отважных людей, умеющих преодолевать пре-  
грады  
и решать сложные задачи, сочетающих лучшие традиции  
отрасли и новаторский подход.**

**Примите слова искренней признательности за само-  
отверженный труд. Желаем вам плодотворной работы,  
новых свершений, успехов в решении производственных и  
социальных задач. Крепкого вам здоровья, мирного неба  
и семейного благополучия!**

**В. Сафиханов**

**ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕЗИДИУМА РЕСПУБЛИКАНСКОГО КОМИТЕТА  
РОБ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ  
(протокол № 27 от 30.08.2023г.)**

---

- О выполнении обязательств коллективного договора сторонами социального партнерства в Арланском НУ АО «Транснефть-Урал»
- Об организации деятельности ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт»
- О проведении обучения для профсоюзных кадров и актива
- О ходатайстве о назначении стипендий Нефтегазстройпрофсоюза России
- О присуждении стипендий Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России
- Об организации мероприятий, посвященных Международному дню пожилых людей

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ  
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА  
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

## РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

### ПРЕЗИДИУМ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 27

30.08.2023 г.

### **«О выполнении обязательств коллективного договора и соблюдении трудового законодательства в Арланском НУ - филиале АО «Траснефть-Урал»**

Рассмотрев информацию об итогах выполнения мероприятий коллективного договора и соблюдения трудового законодательства в Арланском нефтепроводном управлении - филиале АО «Транснефть-Урал» (далее - Управление), Президиум отмечает, что сторонами социального партнерства ведется необходимая работа по своевременному и полному выполнению взаимных обязательств. Регулирование социально-трудовых отношений осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

На работников Управления распространяется действие коллективного договора АО «Транснефть-Урал», заключенного «27» февраля 2023 года на 2023-2026 годы. Документ прошел правовую экспертизу и предварительную регистрацию в Республиканском комитете РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России, уведомительную регистрацию в Филиале ГКУ ЦЗН г. Уфы по Кировскому району. По итогам работы за 1 полугодие 2023 года все обязательства коллективного договора, взятые на себя сторонами социального партнерства, выполнены в полном объеме.

В целях дальнейшего развития и повышения эффективности производства, увеличения прибыли предприятия в Управлении разработан и утвержден перспективный план, успешная реализация которого позволяет работодателю создавать экономическую базу для обеспечения дополнительных гарантий и льгот работникам, предусмотренных колдоговором.

Серьезное внимание сторонами социального партнерства уделяется исполнению обязательств в части соблюдения правил охраны труда и экологической безопасности, которые выполняются в полном объеме. Своевременно приобретаются и выдаются средства сертифицированной специальной одежды, обуви и другие средства индивидуальной защиты в

соответствии с установленными нормами, сроками носки, соответствующих размеров, смывающие и обезвреживающие средства. Все запланированные мероприятия в соглашении по охране труда выполнены в полном объеме. В 2022 году сумма затрат на охрану труда составила 36 млн. рублей.

В Управлении ведется работа по возврату 20 процентов страховых взносов при отсутствии несчастных случаев на производстве. За истекший год сумма возвращенных средств составила 359,4 тыс. рублей, которая была потрачена на проведение медицинских осмотров.

Для осуществления общественного контроля в Управлении избраны 13 уполномоченных по охране труда. По итогам их работы за год выявлено 46 нарушений правил и техники безопасности, которые устранены в полном объеме. В текущем году уполномоченные по охране труда прошли обучение, организованное Республиканским комитетом РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России.

Повременно-премиальная система оплаты труда в Арланском НУ производится на основании Положения об оплате труда работников АО «Транснефть-Урал». Зарботная плата работникам выплачивается два раза в месяц в дни, установленные коллективным договором. Размер доли заработной платы в себестоимости продукции составляет 25,5 %. Соотношение в уровнях оплаты труда 10 % работников с наиболее низкой и 10 % с наиболее высокой заработной платой составляет 4.06 раза.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в ночное время, производится в повышенном размере. По итогам 2022 года работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в один год, часы, отработанные сверх годовой нормы, оплачены в повышенном размере.

На основании вышеизложенного

### **ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

**1.** Информацию о выполнении взаимных обязательств коллективного договора и соблюдении трудового законодательства в Арланском НУ - филиале АО «Транснефть-Урал» принять к сведению.

**2. Рекомендовать руководству и профсоюзному комитету Арланского НУ - филиала АО «Транснефть-Урал»:**

- развивать социальное партнерство в Управлении и использовать его возможности при принятии решений по вопросам регулирования социально-трудовых отношений;

- продолжить работу по организации выполнения мероприятий коллективного договора.

**3. Профсоюзному комитету ОПО АО «Транснефть-Урал» (председатель - Р.Н. Гайсин):**

- добиваться через систему социального партнерства закрепления в коллективном договоре, дополнительных соглашениях к нему, трудовых и социальных прав и гарантий работников, улучшающих их положение;
- эффективно использовать предоставленные законодательством права по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства о труде.

**4. Профсоюзному комитету ППО Арланского НУ - филиала АО «Транснефть-Урал»: (председатель А.Н. Быков):**

- осуществлять постоянный профсоюзный контроль за выполнением коллективного договора в Управлении;
- периодически анализировать промежуточные итоги выполнения мероприятий колдоговора и своевременно доводить их до работников;
- содействовать выполнению работниками своих трудовых обязанностей, установленных норм труда, правил внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

**5. Республиканскому комитету РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России:**

- оказывать постоянную практическую помощь первичной профсоюзной организации по вопросам социального партнерства, трудового законодательства, способствующим успешному выполнению мероприятий коллективного договора;
- содействовать повышению эффективности деятельности Управления, строить взаимоотношения с работодателем на основе взаимодействия и социального партнёрства.

**6.** Контроль за выполнением данного постановления возложить на Президиум Республиканского комитета Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ  
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА  
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

**ПРЕЗИДИУМ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 27

30.08.2023г.

**«Об организации деятельности ОППО  
ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт»**

Заслушав и обсудив информацию об организации работы Объединенной первичной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт» (далее – ОППО), Президиум РК отмечает, что её деятельность ведется в соответствии с Уставами ОППО и вышестоящих профорганов.

ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт» - один из крупнейших межрегиональных сбытовых операторов ПАО «ЛУКОЙЛ», занимается реализацией топлива, масел, сопутствующих товаров, хранением нефтепродуктов и эксплуатацией нефтебаз. Объединенная первичная профсоюзная организация координирует работу 10 профорганизаций по Тюменской, Челябинской, Оренбургской, Свердловской, Кировской областям, ХМАО и ЯНАО, Республике Татарстан и Самарской области, Республике Башкортостан, Удмуртской Республике, Пермскому краю, 31 профгруппы. Количество работающих в Обществе по данным на 01 января 2023 года составляет 6060 человек, членов профсоюза – 5758. Профсоюзный охват - 95%.

Профсоюзный комитет, избранный в составе 15 человек, строит свою работу на принципах социального партнерства и сотрудничества с руководством предприятия, решения всех вопросов путем конструктивного диалога в интересах работников предприятия. Деятельность профсоюзной организации направлена на отстаивание и защиту прав и интересов работников, создание достойных условий труда, организацию отдыха и культурного досуга трудящихся и членов их семей и др. Профсоюзный комитет Общества ежегодно разрабатывает план, охватывающий основные направления работы ОППО. Он содержит следующие разделы: конференции, собрания; заседания профкома; общие мероприятия; обучение профсоюзных кадров и актива. Для оперативного решения вопросов, организации и контроля выполнения решений конференции, профсоюзного комитета создан и ведет свою работу Президиум ПК ОППО.

Заседания профсоюзного комитета проводятся в соответствии с Уставом ОППО, обсуждаются вопросы, касаемые выполнения мероприятий коллективного договора, состояния условий охраны труда, организации работы уполномоченных



по ОТ, представления мотивированного мнения, работы с первичными профсоюзными организациями, организации конкурсов профессионального мастерства, участия в мероприятиях вышестоящих профсоюзных организаций, информационной деятельности, проведения мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни, награждения активных членов профсоюза, оказания материальной помощи работникам и др.

Делопроизводство в ОППО ведется согласно «Инструкции по ведению делопроизводства в профсоюзных организациях». Документы по основной деятельности ОППО формируются в архивные папки и хранятся в профсоюзном комитете в шкафах в соответствии с требуемыми сроками. Номенклатура дел утверждена. Заявления работников предприятий о принятии в члены профсоюза и об удержании профсоюзных взносов в наличии. Учёт членов профсоюза ведётся с применением прикладной программы Excel и по учётным карточкам установленного образца в соответствии с Инструкцией Нефтегазстройпрофсоюза России (постановление Президиума Российского Совета профсоюза от 25 мая 2016г. № 04-03). Профсоюзные комитеты ежегодно ходатайствуют о награждении работников профсоюзными наградами.

Председатели ППО регулярно получают практическую и методическую помощь от специалистов ОППО. В течение года в рамках повышения квалификации профактив принимает участие в обучении очного и дистанционного форматов, организованных вышестоящими профорганами (МПО, Республиканской организацией, Нефтегазстройпрофсоюзом России).

Информационно-мотивационная работа в ОППО, ППО строится посредством проведения встреч с профактивом, конференций, распространения информационных материалов, использования электронной почты, публикаций в профсоюзных СМИ, индивидуальной работы с сотрудниками и др. Освещение деятельности профсоюзной организации, а также вышестоящих профорганов осуществляется также с помощью профсоюзных стендов, буклетов и др. В офисе предприятия и структурных подразделениях имеются регулярно пополняемые, профсоюзные стенды, на которых размещается самая важная и актуальная информация для членов профсоюза. Информация о профсоюзной деятельности публикуется на страницах корпоративного издания «Уральский ЛУКОЙЛ».

Информационные материалы газеты «Действие», журнала «НГСП-информ», еженедельной электронной газеты «Ласточка» НГСП России, Информационного вестника РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России, журнала МПО «Социальное партнерство» на постоянной основе доводятся до членов профсоюза. В целях совершенствования и активизации работы в области информационной политики в ППО созданы группы в Телеграме для членов профсоюза, где оперативно размещается вся необходимая информация о работе и о проводимых мероприятиях профсоюзной организации.

Руководство и профсоюзная организация проводят совместную работу по повышению профессионального уровня работников. Ежегодно на предприятии и в структурных подразделениях проходят конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии».

Профсоюзным комитетом ОППО совместно с Советом молодых специалистов и работников (далее - Совет) реализуется комплекс мероприятий, активное участие в которых принимает молодежь предприятия. Молодые работники Общества являются постоянными участниками ежегодных слетов, форумов, фестиваля КВН среди трудящейся молодежи, проводимых Республиканской организацией, Нефтегазстройпрофсоюзом России и Федерацией профсоюзов РБ. Председатель Совета входит в состав Молодежного совета Республиканской организации.

Согласно коллективному договору ежемесячно выделяются средства в размере 1% от ФОТ на организацию мероприятий для членов профсоюза. Туристические слеты, спортивные семейные фестивали, соревнования по зимним и летним видам спорта являются традиционными для работников Общества.

На основании вышеизложенного

### ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию об организации деятельности в ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт» - принять к сведению.
2. **Профсоюзному комитету ОППО ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт» (председатель И.А. Мулюков):**
  - продолжить работу по эффективному представительству и защите прав и интересов членов профсоюза;
  - в целях учета и мотивации профсоюзного членства активнее внедрять среди членов профсоюза дисконтные программы Федерации профсоюзов РБ, Нефтегазстройпрофсоюза России;
  - регулярно предоставлять материалы о деятельности профсоюзной организации для размещения на информационных ресурсах Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России, в республиканскую газету «Действие».
3. **Заведующей организационным отделом РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России А.И. Ерыкалиной** - постоянно оказывать практическую и методическую помощь ОППО по организации внутрипрофсоюзной и информационно-аналитической деятельности.
4. Контроль за выполнением данного постановления возложить на организационный отдел Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,  
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА  
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

**ПРЕЗИДИУМ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 27

30.08.2023г.

**«О проведении обучения для  
профсоюзных кадров и актива»**

Согласно плану обучения профсоюзных кадров и актива Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России и в целях повышения уровня квалификации в области социального партнерства и охраны труда

**ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

**1.** Провести **3 октября 2023 г.** в г.Уфа (ул.Кирова,1, Дом профсоюзов, Конференц-зал, 2 этаж) семинар для председателей, технических инспекторов труда и старших уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных организаций предприятий нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на территории республики.

**2.** Программу семинара, смету расходов - **утвердить.**

**3.** Контроль за выполнением данного постановления возложить на Президиум Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

## ПРОГРАММА

семинара для председателей, технических инспекторов труда и старших уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных организаций предприятий нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на территории республики

г. Уфа, ул. Кирова, 1, Дом профсоюзов,  
Конференц-зал, 2 этаж

3 октября, 2023 г.

Время	Тема	
09.00	Регистрация	
09.30-09.45	Открытие семинара	<b>Сафиханов Валерий Хурматович,</b> председатель РОБ НГСП России
09.45-11.15	О текущей социально-экономической ситуации в стране и отрасли	<b>Есаулова Светлана Сергеевна,</b> начальник социально-экономического отдела аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России
11.15-11.30	Кофе-пауза	
11.30-13.00	О вопросах развития системы социального партнерства	<b>Есаулова Светлана Сергеевна,</b> начальник социально-экономического отдела аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России
13.00-14.00	Обед	
14.00-15.30	Роль профсоюзов в защите прав работников на охрану труда	<b>Бикметов Рэстам Ильдусович,</b> главный технический инспектор труда Федерации профсоюзов Свердловской области
15.30-15.45	Кофе-пауза	
15.45-17.15	Роль профсоюзов в защите прав работников на охрану труда	<b>Бикметов Рэстам Ильдусович,</b> главный технический инспектор труда Федерации профсоюзов Свердловской области
17.15-17.20	Закрытие семинара	<b>Сафиханов В.Х.</b> <b>Дмитриев Е.Г.</b>

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,  
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА  
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

**ПРЕЗИДИУМ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

г.Уфа

**ПРОТОКОЛ № 27**

**15.08.2023г.**

**«О ходатайстве о присуждении  
стипендии Нефтегазстройпрофсоюза России»**

В соответствии с постановлением Президиума Российского Совета от 09.02.2023 г. «О стипендиях Нефтегазстройпрофсоюза России»

**ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Ходатайствовать о присуждении стипендии Нефтегазстройпрофсоюза России следующим студентам профессиональных общеобразовательных учреждений - профсоюзным активистам:

1.	<b>Бардукову Дмитрию Сергеевичу</b>	- студенту ГАПОУ Ишимбайский нефтяной колледж, 3 курс, гр. ЭС3-21, специальность «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений»
2.	<b>Гиндиеву Эдуарду Ильдусовичу</b>	- студенту ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж, 4 курс, гр. 4Н213, специальность «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений»
3.	<b>Иксанову Ирику Эдуардовичу</b>	- студенту ГБПОУ Нефтекамский многопрофильный колледж, 2 курс, гр. 25, специальность «Станочник деревообрабатывающих станков»
4.	<b>Исмагилову Булату Венеровичу</b>	- студенту ГБПОУ Нефтекамский многопрофильный колледж, 2 курс, гр. 6, специальность «Электромонтажник»

5.	<b>Гайсиной Роксане Киямовне</b>	- студентке ГБПОУ Октябрьский нефтяной колледж, 3 курс, гр. 3ПГ-21, специальность «Прикладная геодезия»
6.	<b>Спириной Марии Сергеевне</b>	- студентке ГБПОУ Октябрьский нефтяной колледж, 4 курс, гр. 4Гд9-20, специальность «Геология и разведка нефтяных и газовых месторождений»
7.	<b>Файзрахманову Ильдару Азатовичу</b>	- студенту ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж, 4 курс, гр. 4Ст11, специальность «Сооружение и эксплуатация газонефтепроводов и газонефтехранилищ»
8.	<b>Черепанову Максиму Игоревичу</b>	- студенту ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж, 3 курс, гр. 3Газ12, специальность «Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения»
9.	<b>Шайхиеву Айнуру Зульфатовичу</b>	- студенту ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж, 4 курс, гр. 4Эл209, специальность «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям) »

2. Контроль за исполнением данного постановления возложить на организационный отдел Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ  
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА  
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

**ПРЕЗИДИУМ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 27

15.08.2023г.

**«Об утверждении кандидатур на присуждение стипендии Республиканской организации Башкортостана нефтегазстройпрофсоюза России на 2023-2024 учебный год»**

В соответствии с Положением о стипендии Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России и на основании представленных ходатайств

**ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Присудить стипендии Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России следующим студентам:

<b>АРСЛАНОВОЙ Регине Радиковне</b>	- студентке ГБПОУ Нефтекамский многопрофильный колледж, 2 курс, гр.12, специальность «Парикмахер»
<b>ГАЛИУЛЛИНОЙ Адель Алексеевне</b>	- студентке ГБПОУ Октябрьский нефтяной колледж им. С.И.Кувыкина, 3 курс, гр.3Э1-21, специальность «Рациональное использование природохозяйственных комплексов»
<b>СЕЛИНУ Владимиру Алексеевичу</b>	- студенту ГАПОУ Ишимбайский нефтяной колледж, 3 курс, гр.ЭС1-21, специальность «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений»
<b>ГАЙФУЛЛИНОЙ Эльнаре Замировне</b>	- студентке ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж, 4 курс, гр.4Н211, специальность «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений»

	<b>АХМАТХАНОВОЙ Альбине Римовне</b>	- студентке ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж, 4 курс, гр.4Н213, специальность «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений»
--	---	---

2. Главному бухгалтеру Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России перечислять денежные средства на 2023-2024 учебный год (с 1 сентября 2023 года по 30 июня 2024 года) в размере 1500 рублей каждому ежемесячно.

3. Вручение Дипломов стипендиатам производить на торжественных собраниях, посвященных Дню Знаний, с участием представителя Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России.

4. Контроль за исполнением данного постановления возложить на Президиум Республиканского комитета.

Председатель



В.Х. Сафиханов



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ  
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА  
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

**ПРЕЗИДИУМ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 27

30.08.2023г.

**«Об организации мероприятий,  
посвященных Международному дню пожилых людей»**

В целях дополнительной поддержки ветеранов, удовлетворения их социально-бытовых и духовных потребностей

**ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

**1.** Предложить профсоюзным организациям совместно с работодателями и ветеранскими организациями:

- 1.1. Провести анализ выполнения мероприятий по социальной защите ветеранов, предусмотренных региональными программами социальной поддержки, коллективными договорами и соглашениями.
- 1.2. Организовать проведение мероприятий по чествованию ветеранов в коллективах и по месту жительства, встречи ветеранов и молодежи.
- 1.3. Организовать публикации о жизни ветеранов, роли и месте старшего поколения в истории предприятия на страницах корпоративных, профсоюзных изданий.

**2. Республиканскому комитету профсоюза** – организовать встречу ветеранов Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России. Смету на проведение встречи – утвердить.

**3.** Контроль за выполнением данного постановления возложить на комиссию Рескома профсоюза по культурно-массовой работе и работе с детьми и молодежью.

Председатель



В.Х. Сафиханов

# НОВОСТИ, ПЛАНЫ, ОБСУЖДЕНИЯ



- ❖ Повысили предельный возраст пребывания в запасе
- ❖ Подтвердили, что сотрудник может скрыть инвалидность при приеме на работу
- ❖ Разъяснили, как оплачивать сверхурочную работу
- ❖ Разъяснили, когда придется выплатить выходное пособие при увольнении
- ❖ Уточнили, когда не нужно проводить обучение работников по ГО
- ❖ Многодетные семьи Башкортостана смогут воспользоваться господдержкой при погашении ипотеки

## Повысили предельный возраст пребывания в запасе

**Что изменили:** [Закон](#) о воинской обязанности и военной службе

На пять лет увеличили срок пребывания в запасе мужчин — солдат, матросов, сержантов, старшин, прапорщиков и мичманов. Предельный возраст нахождения в запасе для этой категории теперь 55 лет.

Соответственно изменились разряды запаса для этой группы. К первому разряду относятся мужчины до 40 лет, ко второму — до 50, к третьему — до 55 лет. Разряды внутри одной категории военнообязанных нужны, чтобы упорядочить мобилизационный ресурс по возрасту.

Женщины, имеющие воинские звания офицеров, по-прежнему пребывают в запасе до достижения ими возраста 50 лет, остальные женщины, имеющие воинские звания, — до 45 лет, [п. 2](#) ст. 53 Закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ.

До 2028 года будет переходный период. Для мужчин — солдат, матросов, сержантов, старшин, прапорщиков и мичманов, которые достигнут 50-летия в 2024 году, предельный возраст пребывания в запасе установлен 51 год; для тех, кому 50 лет исполнится в 2025 году, — 52 года, в 2026 году — 53 года, в 2027 году — 54 года.

*Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 24.07.2023 № 326-ФЗ*

*Действует с 24.07.2023*

## Подтвердили, что сотрудник может скрыть инвалидность при приеме на работу

**Что разъяснили:** что делать, если работник не сообщил об инвалидности при приеме на работу

Справка об инвалидности не входит в перечень документов, которые работник должен предъявить при заключении трудового договора, [ст. 65](#) ТК. Работодатель не имеет права устанавливать дополнительные требования к документам при приеме на работу. Дополнительные требования могут устанавливать только [ТК](#) и другие федеральные законы, указы Президента и постановления Правительства.

Соккрытие работником инвалидности при трудоустройстве не является основанием для увольнения по инициативе работодателя, [ст. 81](#) ТК.

[Письмо Минтруда России от 21.06.2023 № 14-6/ООГ-4208](#)

*Действует с 21.06.2023*

## Разъяснили, как оплачивать сверхурочную работу

**Что разъяснили:** в расчет включают компенсационные и стимулирующие выплаты

Конституционный суд признал не соответствующими Конституции положения [ч. 1](#) ст. 152 ТК в той мере, в какой они допускают оплату сверхурочной работы исходя из тарифной ставки или оклада без начисления компенсационных и стимулирующих выплат.

Законодатель должен внести изменения в [ст. 152](#) ТК. До внесения изменений в ТК нужно руководствоваться позицией Конституционного суда. Если зарплата работника помимо тарифной ставки или оклада включает компенсационные и стимулирующие выплаты, время, отработанное сверхурочно, оплачивается из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад). Тем самым оплата сверхурочной работы должна обеспечивать повышенную оплату труда работника по сравнению с оплатой аналогичной работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

*Постановление Конституционного Суда от 27.06.2023 № 35-П*

*Действует с 27.06.2023*

## Разъяснили, когда придется выплатить выходное пособие при увольнении

**Что разъяснили:** обязанность выплатить выходное пособие, установленное в трудовом договоре или соглашении о расторжении

В колдоговоре, трудовом договоре, соглашении об увольнении стороны могут предусмотреть выплату выходного пособия в повышенном размере или дополнительные случаи выплаты выходного пособия при увольнении, [ч. 8](#) ст. 178 ТК.

Конституционный суд признал [ч. 8](#) ст. 178 ТК не противоречащей Конституции. Эта норма не предполагает право работодателя отказаться выплачивать работнику выходное пособие, [п. 1](#) ч. 1 ст. 77 ТК.

Работодатель обязан выплатить выходное пособие, даже если при согласовании величины выплаты руководитель организации действовал недобросовестно и неразумно. Отвечать за принятое решение должен руководитель, который согласовал выплату, размер которой превосходит финансовые возможности предприятия.

*Постановление Конституционного суда от 13.07.2023 № 40-П*

*Действует с 13.07.2023*

## Уточнили, когда не нужно проводить обучение работников по ГО

**Что изменили:** порядок подготовки населения по гражданской обороне

Работники проходят вводный инструктаж по гражданской обороне по месту работы, участвуют в тренингах, учениях, тренировках и плановых мероприятиях по гражданской обороне. Работники самостоятельно изучают способы защиты от опасностей, возникающих при военных конфликтах.

С 1 сентября отменили курсовое обучение по гражданской обороне для всего работающего населения по примерной программе, утвержденной МЧС.

Если организацию отнесли к категории по гражданской обороне или она продолжает работу в военное время, руководитель организации должен пройти дополнительное профессиональное образование или курсовое обучение по гражданской обороне.

Правила отнесения организаций к категориям по гражданской обороне в зависимости от роли в экономике государства или влияния на безопасность населения утвердило Правительство, постановление от 16.08.2016 № 804дсп. Этих правил в открытом доступе нет. Для того чтобы узнать, относится ли организация к категории по гражданской обороне, нужно обратиться в органы исполнительной власти субъекта РФ.

## Многодетные семьи Башкортостана смогут воспользоваться господдержкой при погашении ипотеки

Правительство РФ выделило дополнительно 15 млрд рублей для поддержки многодетных семей, выплачивающих ипотечный кредит. Документ, призванный облегчить финансовую нагрузку порядка 600 семьям страны, подписал Председатель Правительства РФ Михаил Мишустин.

Воспользоваться программой и оформить выплату в размере 450 тысяч рублей для полного или частичного погашения ипотеку смогут семьи, воспитывающие трёх и более детей. Выплату можно использовать для покрытия кредита на покупку жилья или его строительство, а также на приобретение земельного участка для индивидуального жилищного строительства.

Программа распространяется на семьи, где третий ребёнок родился после 1 января 2019 года. При этом возраст старших детей не влияет на решение о предоставлении поддержки. Выплата распространяется также на семьи, где дети были усыновлены.

Для получения выплаты семьи могут обратиться напрямую в банк с заявлением и документами или заполнить форму на портале Госуслуг. При необходимости банк может запросить дополнительные документы. После того как кредитор и компания «ДОМ.РФ», которая распоряжается государственными деньгами, проверят документы, деньги поступят в банк для погашения ипотечного кредита.

В 2023 году в федеральном бюджете на эту программу было предусмотрено более 60 млрд рублей. Большая часть из них уже перечислена.

# ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ



- ❖ Как ввести и компенсировать ночную работу– с.23
- ❖ Отгулы в ПВТР. Какие правила можно и нельзя предусмотреть в локальном акте– с.28
- ❖ Отпуск без сохранения заработной платы: кому, когда, какой продолжительности нужно предоставить, а когда можно отказать– с.32
- ❖ Другие дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни: как предоставить их работникам– с.35

## КАК ВВЕСТИ И КОМПЕНСИРОВАТЬ НОЧНУЮ РАБОТУ



Источник:

«Справочник кадровика» № 7, 2023г.

**Чем поможет статья.** Определите, каких сотрудников нельзя брать на ночные работы, получите согласие в тех случаях, когда этого требует закон.

Ночными считают часы работы с 22 ночи до 6 утра. В это время работники трудятся в условиях, которые отличаются от нормальных. Привлекать к такой работе можно не всех. Есть и категории сотрудников, которые вправе отказаться работать ночью. Тем, кто работает в ночное время, положены компенсации.

Обо всех особенностях работы в ночное время рассказали в статье.

### Какой продолжительности установить работу в ночное время

Продолжительность ночной работы сокращайте на один час по сравнению с работой в дневное время. Отрабатывать эти «недостающие» часы в последующем сотрудники не должны, [ч. 2](#) ст. 96 ТК.

Не сокращайте время работы ночью, если, [ч. 3](#) ст. 96 ТК:

- сотрудника приняли специально для работы в ночное время и иные условия не установлены в коллективном договоре;
- сотруднику уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Например, на работах с вредными или опасными условиями труда, инвалидам и т. п.

### Пример

Продолжительность рабочей недели на работах с опасными условиями труда — не более 36 часов, [ч. 1](#) ст. 92 ТК. При этом рабочий день или смена может длиться максимум 8 часов, [ч. 2](#) ст. 94 ТК.

Сотрудникам, которые заняты на первой группе работ с химическим оружием, рабочую неделю сокращают до 24 часов, ст. [1, 5](#) Федерального закона от 07.11.2000 № 136-ФЗ.

Установить равной продолжительность ночного и дневного рабочего времени можно, когда, [ч. 4](#) ст. 96 ТК:

- условия труда не позволяют сокращать рабочее время. Например, при непрерывном производстве;
- сотрудник работает посменно при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Уравнивание продолжительности ночных и дневных смен могут предусматривать отраслевые нормативные акты.

### **Пример**

*Для работников связи условия одинаковой длительности ночных и дневных смен предусмотрены Положением, утв. [приказом Минсвязи от 08.09.2003 № 112](#): «При непрерывной круглосуточной работе средств связи продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время, когда это необходимо по условиям труда».*

Перечень работ, выполнение которых предполагает одинаковую продолжительность дневного и ночного времени, следует закрепить в коллективном договоре или локальном нормативном акте, [ч. 4](#) ст. 96 ТК.

### **Пример**

*В ООО «Пульс» ввели трехсменный график, чтобы непрерывно контролировать работу электротехнического оборудования. Одна из смен приходится на ночное время. Продолжительность ночной и дневной смен установили одинаковой. В ПВТР закрепили режим работы и список должностей, для которых он действует: дежурный инженер, слесарь по КИПиА, электромонтер.*

Ознакомьте сотрудников со списками и перечнями работ, при выполнении которых уравнивается продолжительность работы в дневное и ночное время, под подпись. Закрепите эти положения в трудовых договорах.

**Исключение.** Установить свой порядок привлечения к работе в ночное время, в том числе продолжительность ночной работы, можно для спортсменов и творческих работников, перечень профессий и должностей которых утвержден [постановлением Правительства от 28.04.2007 № 252](#). Закрепите специальные требования в коллективном договоре, локальном нормативном акте, [ч. 6](#) ст. 96, [ч. 5](#) ст. 348.1, [ст. 351](#) ТК.

## **Какие есть ограничения для ночной работы**

Есть два ограничения — полный запрет на ночные работы и обязательное письменное согласие для таких работ.

Закон запрещает привлекать к работе в ночную смену беременных и несовершеннолетних, [ч. 5](#) ст. 96, ст. [259](#), [268](#) ТК.

Исключение сделали только для двух групп несовершеннолетних сотрудников — спортсменов и творческих работников, которые участвуют в создании или исполнении произведений, [ч. 5](#) ст. 96, [ч. 3](#) ст. 348.8 ТК, Перечень, утв. [постановлением Правительства от 28.04.2007 № 252](#). Чтобы



привлекать к работе в ночное время несовершеннолетних творческих работников и спортсменов, пропишите в колдоговоре, локальном акте или в трудовом договоре сотрудника порядок и случаи привлечения к такой работе, [ч. 6 ст. 96](#), [ст. 351 ТК](#).

Также установили категории сотрудников, привлечь которых к работе в ночное время можно только с их письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний к такой работе, [ч. 5 ст. 96](#), [ч. 2, 3 ст. 259](#), [ст. 264 ТК](#).

### Кого и как уведомить о праве отказаться работать ночью

Решать, согласиться или нет на ночные работы, вправе, [ч. 5 ст. 96](#), [ч. 2, 3 ст. 259](#), [ст. 264 ТК](#):

- женщина с малолетним ребенком;
- инвалид;
- сотрудник с ребенком-инвалидом;
- работник, ухаживающий за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- мать и отец, в одиночку воспитывающие детей в возрасте до 14 лет;
- опекун ребенка, не достигшего 14 лет;
- родитель ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель либо работает вахтовым методом, либо призван по мобилизации, либо проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы;
- сотрудник с тремя и более несовершеннолетними детьми, если младшему из них не исполнилось 14 лет.

Если только часть смены приходится на ночное время, именно эта часть считается работой в ночное время. А значит, вы обязаны соблюдать все требования трудового законодательства для привлечения сотрудника к ночной работе.

Смену, в которой не менее 50 процентов рабочего времени выпадает на ночное время, считают ночной. Такое определение дано в п. 1 разъяснения, утв. [постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 07.05.1987 № 294/14-38](#).

Постановление № 194 утратило силу по [постановлению Правительства от 28.04.2011 № 332](#). Но при этом сами разъяснения актуальны, поскольку определяют отдельные аспекты работы в ночное время. В частности, когда смену считают ночной. Иного нормативного акта, который дает определение именно ночной смены, а не ночного времени, нет.

## Какую компенсацию установить сотруднику за работу в ночное время

Если сотрудник выполняет трудовую функцию в период с 10 часов вечера до 6 часов утра, значит, он работает в условиях, которые отличаются от нормальных, [ст. 149](#) ТК. За это ему положена компенсация.

Платите за работу ночью больше, чем в дневное время. Минимальный размер доплаты — 20 процентов часовой тарифной ставки или оклада за каждый час работы в ночное время, [постановление Правительства от 22.07.2008 № 554](#). Конкретные размеры доплаты можно установить в трудовом договоре, коллективном договоре, локальном нормативном акте с учетом мнения профсоюза. Главное, чтобы они были не ниже минимальных, ч. [1](#), [2](#) ст. 153, ч. [2](#), [3](#) ст. 154 ТК.

Никаких исключений ни для каких категорий сотрудников закон не предусматривает. Например, сотруднику с ненормированным рабочим днем работу в ночное время оплачивают в повышенном размере, как и другим сотрудникам, ч. [1](#) ст. 154 ТК.

Если сотрудник работает в ночное время после своей смены, оформите такую работу как сверхурочную, [ст. 99](#) ТК. При сверхурочной работе в ночное время у сотрудника есть право на две доплаты одновременно — и за сверхурочную работу, и за ночную, ст. [152](#), [154](#) ТК. Повышающие коэффициенты за особые условия работы при этом не перемножайте, если иное не установлено локальным актом организации, [ст. 8](#) ТК. То есть размер доплат рассчитайте отдельно за сверхурочную работу и отдельно за ночную.

Сотрудник может потребовать не доплачивать за сверхурочную работу, а предоставить дополнительное время отдыха не менее того времени, которое он отработал сверхурочно, [ст. 152](#) ТК. В этом случае сверхурочную работу оплатите в одинарном размере, а за время отдыха не начисляйте ничего, [ст. 152](#) ТК.

Ночную работу в нерабочий праздничный день оплатите и как работу в нерабочий праздничный день, и как работу в ночное время. Если сотрудник не выберет отгул, каждый час работы в нерабочий праздничный день или выходной сотрудника оплатите не менее чем в двойном размере. Если сотрудник возьмет отгул, размер оплаты оставьте одинарным, [ст. 153](#), ч. [1](#), [2](#) ст. 154 ТК, [письмо Минтруда от 04.09.2018 № 14-1/ООГ-7353](#).

## Какое время выделить для обеда и отдыха

Тем, кто работает ночью, перерыв для отдыха и приема пищи положен так же, как и при дневной работе. Продолжительность его не может быть менее 30 минут и более 2 часов, ч. [1](#) ст. 108 ТК. Установите одинаковые перерывы для отдыха и питания для дневной и для ночной смены, если условия труда в сменах равнозначны. В противном случае вас могут обвинить в дискриминации.

Если время ночной работы не превышает четырех часов, перерыв можно

не предоставлять. Условие об этом закрепите в ПВТР, трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору сотрудника, [ч. 1](#) ст. 108 ТК.

Если условия работы таковы, что предоставить сотруднику перерыв для отдыха и питания невозможно, сотрудник будет обедать в рабочее время и оно будет оплачиваться. Работодатель обязан обеспечить ему эту возможность в течение рабочего времени. Перечень таких работ, а также мест, где сотрудники могут отдохнуть и принять пищу в рабочие часы, установите в правилах внутреннего трудового распорядка, [ч. 3](#) ст. 108 ТК.

### **Ответственность за нарушения при привлечении к работе в ночное время**

За нарушение обязательств по коллективному договору можно получить предупреждение или административный штраф в размере 1–3 тыс. руб., [ст. 5.31](#) КоАП. Например, если не сокращали сотруднику, которого приняли для работы в ночное время, рабочее время ночью на один час, хотя такое условие прописано в коллективном договоре.

Если нарушили порядок привлечения к работе в ночное время, штраф для должностных лиц составит 1–5 тыс. руб., для организации — 30–50 тыс. руб., [ч. 1](#) ст. 5.27 КоАП. Например, если не уведомить под подпись сотрудницу с тремя несовершеннолетними детьми, младшему из которых 5 лет, о ее праве отказаться от работы в ночное время либо не получить ее письменное согласие на такую работу.

## ОТГУЛЫ В ПВТР. КАКИЕ ПРАВИЛА МОЖНО И НЕЛЬЗЯ ПРЕДУСМОТРЕТЬ В ЛОКАЛЬНОМ АКТЕ

Источник: «Справочник кадровика» № 7, 2023г.

*Чем поможет статья. Предусмотрите в локальном нормативном акте, например ПВТР, правила о предоставлении сотрудникам дней отдыха за переработки или по другим основаниям.*

В [Трудовом кодексе](#) понятия «отгул» нет. Работники и работодатели под ним подразумевают день отдыха за работу в выходной и нерабочий праздничный день, дополнительное время отдыха за сверхурочную работу и даже отпуск без сохранения зарплаты. Верховный суд включает в понятие «отгул» дни отдыха за сдачу донорской крови и дополнительные дни за работу на вахте, [постановление Верховного суда от 17.03.2004 № 2](#).

В этой статье — ответы на восемь частых вопросов о том, какие дни отдыха может использовать сотрудник, как их предоставлять, какие правила можно закрепить в компании, а какие ограничения и запреты устанавливать нельзя.

### **1. Работник не заявлял о том, что хочет отгул. Можем ли предоставить ему другой день отдыха вместо повышенной оплаты?**

**Вы не можете самовольно заменить повышенную оплату другим днем отдыха. Также вы не можете отказать работнику, если он написал заявление на отгул, и настаивать на денежной компенсации, ч. 4 ст. 153 ТК.**

Работник сам выбирает вид компенсации за работу в выходной или праздник: либо оплату не менее чем в двойном размере, либо оплату в одинарном размере и другой день отдыха. Также вы не можете по своему усмотрению предоставить отгул вместо повышенной оплаты за сверхурочную работу. Иначе нарушите [ч. 1](#) ст. 152 ТК. Работник во всех ситуациях выбирает компенсацию самостоятельно. Откажите предоставить отгул работнику, с которым заключили трудовой договор на срок до двух месяцев. Такой сотрудник имеет право только на оплату переработок не менее чем в двойном размере, [ч. 2](#) ст. 290 ТК.

### **2. Работники говорят, что возьмут отгулы, а потом не пишут заявления. Хотим ограничить срок на отгулы в ПВТР. Можно?**

**Работодателю удобно, если работники используют отгулы в том же месяце, в котором были переработки. Но когда использовать другой день отдыха решает работник. Он может использовать отгулы в другие месяцы, в том числе присоединять дни отдыха к ежегодному отпуску. Ограничить это право сотрудника нельзя.**

Дату отгула работник определяет по соглашению с работодателем. Самовольно использовать отгул работник не должен. Расценивайте это как прогул, апелляционное определение Нижегородского областного суда от 18.07.2017 по делу № 33-8303/2017. В то же время нельзя ограничить срок, в течение которого работник может использовать отгул. Например, запрещено предусмотреть в ПВТР, что отгул «сгорит», если работник не использует его в течение шести месяцев. Закон ограничений не предусматривает, а локальные акты не должны ухудшать положение работника по сравнению с законом, [ч. 4 ст. 8 ТК](#). Если работник в период отгула оформил больничный и обратился к вам с просьбой перенести отгул на другой срок, рекомендуем его просьбу удовлетворить, чтобы избежать споров. Специалисты ГИТ в Москве указали, что в законе отсутствует обязанность работодателя переносить отгул на другое время, [письмо от 02.09.2021 № ПГ/25751/10-31337-ОБ/1366](#).

### ***3. Может ли работник использовать свой отгул по частям?***

**Закон не предусматривает ситуацию, в которой работник может делить другой день отдыха. Чтобы не спорить с инспекторами не предоставляйте работнику часы отдыха в разные дни, [ч. 4 ст. 153 ТК](#).**

Вы должны предоставить работнику по его заявлению другой день отдыха, а не часы отдыха пропорционально отработанному времени в выходной или праздник. Даже если сотрудник отработал в выходной два часа, отгул предоставляют на день, [письмо Роструда от 17.03.2010 № 731-6-1](#).

### ***4. Что делать, если работник передумал и хочет вместо отгула повышенную оплату?***

**Если работник выбрал повышенную оплату, а бухгалтерия уже произвела выплату, но сотрудник передумал и просит отгул, откажите. Вы уже учли пожелание работника и выплаты вернуть не сможете. Закон таки удержания не предусматривает. Если же еще не оплатили переработки, рекомендуем просьбу работника удовлетворить, чтобы не нарушить положения [ч. 4 ст. 153 ТК](#).**

***А если сначала выбрал отгул, а потом передумал***

Если работник сначала выбрал отгул, а потом передумал, оплатите переработку в повышенном размере. Для этого попросите работника написать заявление на оплату вместо отгула. Если уже оплатили работу в выходной в одинарном размере, сделайте доплату, [ч. 1-4 ст. 153 ТК](#).

### ***5. Сколько времени работник может отгулять, если работал сверхурочно?***

**Время отгула за сверхурочную работу должно быть не менее времени, которое работник отработал сверхурочно, [ч. 1 ст. 152 ТК](#).**

**Вы можете установить и больше в локальном нормативном акте, ч. 1, 4 ст. 8, ч. 1 ст. 22, ч. 1 ст. 152 ТК.**

Работник может попросить вас использовать время отгула разными способами. Например, сократить на часы отгула рабочие дни или взять целый рабочий день отгула, если количество сверхурочных часов работы позволяет. Например, сотрудник несколько дней трудился сверхурочно и заработал другой день отдыха. Сверяйтесь с табелем учета рабочего времени, чтобы проверить, не ошибся ли работник в продолжительности отгула.

### **Пример**

*У работника 40-часовая рабочая неделя с 8-часовым рабочим днем. В июле его пять раз привлекали к сверхурочной работе, у него накопилось 12 часов переработки. По его желанию предоставили один полный рабочий день отгула и сократили один рабочий день на 4 часа.*

*У работника суммированный учет рабочего времени с учетным периодом полгода и продолжительностью рабочей смены 12 часов. По окончании учетного периода у него получилась переработка — 22 часа сверхурочной работы. По желанию сотрудника ему предоставили отгул на один рабочий день, а 10 часов сверхурочной работы оплатили в повышенном размере.*

### **6. Можем ли мы установить в ПВТР правила использования отгула за сдачу крови?**

**Работник может использовать отгул непосредственно после дня сдачи крови без вашего согласия. Если не использовал, дату отгула определяют по соглашению. В этом случае самовольное использование работником отгула без предупреждения может стать прогулом. При этом работник может присоединять отгул к отпуску, ч. 4 ст. 186 ТК, подп. «д» п. 39 постановления Пленума ВС от 17.03.2004 № 2, письмо Минтруда от 12.05.2017 № 19-0/В-422. Вы можете установить правила в ПВТР, главное чтобы они не противоречили закону и не ухудшали положение работника.**

Иногда работники, зная, что им положен день отдыха за сдачу крови, забывают о том, что о своем невыходе на работу работодателя стоит предупредить заранее, или намеренно не делают этого. В качестве прогула нельзя расценивать использование дня отдыха, в предоставлении которого работодатель неправомерно отказал. Но если работник не просил работодателя предоставить день отдыха, то это уже свидетельствует о злоупотреблении правом со стороны самого работника. Закрепите в локальном акте, например в Правилах внутреннего трудового распорядка, пункты о недопустимости самовольного использования дней отдыха за сдачу крови, а также порядок, сроки и форму предупреждения работником работодателя о намерении использовать такие дни отдыха.

*Пример формулировки в ПВТР об использовании дня отдыха за сдачу крови*

...

8.1.7. Работники имеют право на предоставление дней отдыха в связи со сдачей крови и ее компонентов в соответствии с положениями статьи 186 ТК РФ. Для использования указанных дней отдыха работник не позднее рабочего дня, предшествующего дню планируемого отдыха, обязан предоставить в отдел кадров заявление об использовании дня отдыха по форме, приведенной в приложении № 15 к настоящим Правилам.

8.1.8. Не допускается самовольное использование работником дней отдыха, причитающихся ему в связи со сдачей крови и ее компонентов. Под самовольным использованием понимается использование дней отдыха без предупреждения об этом работодателя в порядке, установленном в п. 8.1.7 настоящих Правил. Самовольное использование дней отдыха может расцениваться работодателем в качестве прогула без уважительных причин, за который в установленном законом порядке к работнику может быть применено дисциплинарное взыскание, в том числе в виде увольнения.

...

Если прошло больше года после сдачи крови, работник теряет право на отгул, [ч. 4](#) ст. 186 ТК.

**7. Работник хочет использовать донорские дни в выходные. Так можно?**

**День отдыха, который предоставляете донору за сдачу крови, подразумевает освобождение от работы. Работник может использовать его в свой рабочий день, но не в день отдыха по графику. Поэтому не рекомендуем предоставлять донорские дни в выходные.**

Донорские дни предоставляют работнику, чтобы восстановить и поддержать здоровье в связи со сдачей крови. Это дополнительная гарантия к обычным выходным дням, определения Конституционного суда [от 26.10.2017 № 2332-О](#), [от 29.09.2016 № 1845-О](#), [от 19.11.2015 № 2708-О](#). Нежелательно, чтобы сотрудник использовал такие дни тогда, когда и так может отдыхать и восстанавливаться.

**8. Работник сдал кровь на больничном. Полагается ли ему другой день отдыха в этом случае?**

**Закон не указывает временную нетрудоспособность среди периодов, при сдаче крови в которые работнику полагается другой день отдыха, [ч. 3](#) ст. 186 ТК. Поэтому в данном случае предоставьте только один дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка, [ч. 4](#) ст. 186 ТК.**

Можете включить в ПВТР или коллективный договор положение о предоставлении второго дня отдыха с соответствующей оплатой взамен дня сдачи крови в том числе в период нетрудоспособности. Так вы улучшаете положение работника.

## ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ: КОМУ, КОГДА, КАКОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ НУЖНО ПРЕДОСТАВИТЬ, А КОГДА МОЖНО ОТКАЗАТЬ

Источник: «Справочник кадровика» № 7, 2023г.

**Чем поможет статья.** Предоставите отпуск без сохранения заработной платы, когда этого требует работник. Узнаете, когда в отпуске можно отказать, и правильно оформите документы.

Работник может взять отпуск за свой счет на любой срок, о котором договорится с работодателем.

### **Пример**

Сотрудники отдела продаж после напряженных месяцев в конце года хотят отдохнуть, но не тратить ежегодный отпуск. Если они договорятся с начальником отдела, то кадровик издаст приказ на неделю отпуска без сохранения заработной платы. Больше сотрудники брать не хотят, так как знают, что все, что превысит 14 дней, не войдет в стаж для оплачиваемого отпуска.

Закон не запрещает давать такие отгулы даже на несколько часов, хотя это прямо не прописано в Трудовом кодексе.


### **Пример**

Секретарь хочет взять несколько часов, чтобы сходить к врачу. Целый день ей не нужен, и на работе ее заменить сложно. Поэтому она будет просить у руководителя несколько неоплачиваемых часов. Если договорится с руководителем, то кадровик издаст приказ на несколько часов без оплаты, хотя прямо эта ситуация законом не предусмотрена.

Чтобы получить отпуск без оплаты, сотрудник должен оформить требование или просьбу письменно. Приведем пример заявления, в котором речь идет об отпуске не на полный день.



**Заявление об отпуске без сохранения зарплаты на несколько часов**

Общество с ограниченной ответственностью «Мир» (ООО «Мир») Отдел логистики ЗАЯВЛЕНИЕ <u>17.07.2023 № 11з</u>	Директору Хрусталеву В.В.
Об отпуске без сохранения заработной платы	
Прошу предоставить мне 24 июля 2023 года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 3 часа — с 15 ч 00 мин до 18 ч 00 мин.	
Специалист отдела логистики	 И.А. Степанова

Есть ситуации, в которых сотрудник будет требовать неоплачиваемый отпуск, а руководитель не сможет отказать. Все ситуации мы перечислили [в шпаргалке](#). Но и в этих случаях нужно договориться о продолжительности такого отпуска. [Трудовой кодекс](#) дает только максимум, который может требовать работник.

Когда сотрудник будет использовать отпуск, этот период обязательно внести в таблицу учета рабочего времени.

Отпуск за свой счет, который предоставляете работнику в днях, отмечайте в таблице буквенным кодом «ДО» или цифровым — «16». Отдельным категориям работников отмечайте его буквенным кодом «ОЗ» или цифровым — «17».

Если отпуск за свой счет оформляете на один или несколько часов, то форму таблицы придется доработать. В форме нужно предусмотреть графы таким образом, чтобы можно было отметить в один день и отработанное работником время буквенным кодом «Я» или цифровым — «01», и время отсутствия.

**Пример**

*Сотрудник ООО «Мир» написал заявление с просьбой предоставить 3 часа отпуска без сохранения заработной платы 14 июля 2023 года. В приказе об отпуске кадровик записала количество часов отпуска.*

*Отпуск в часах она указала и в личной карточке по форме № Т-2. В таблице учета рабочего времени в день отпуска без сохранения зарплаты на несколько часов кадровик отразила фактически отработанное время. Сотрудник отсутствовал три часа, эти часы в таблице указали с буквенным кодом «ДО». Пять рабочих часов — с буквенным кодом «Я». Работу сотрудника в этот день бухгалтер оплатил по таблице — только отработанные часы, [ч. 2 ст. 93 ТК](#).*

## Шпаргалка. Когда и какие дни отдыха полагаются работникам, кроме стандартных выходных

В шпаргалке найдете все ситуации, когда сотрудник имеет право на другие дни отдыха, кроме стандартных выходных. Сохраните для работы.

Вид отдыха	Как предоставить	Сколько предоставить	Когда предоставить	Сколько действует право на отгул	Оплата дня отдыха	Норма
Отпуск за свой счет	По соглашению с работодателем	Любой срок, о котором сотрудник договорится с работодателем	В согласованную работодателем дату	Все время действия трудового договора	Не оплачивайте	Статья 128 ТК
Отпуск за свой счет определенным категориям	По желанию работника в обязательном порядке в определенных случаях	Любой срок, о котором сотрудник договорится с работодателем. Трудовой кодекс дает только максимум, который может требовать работник	В дату, которую работник указал в заявлении	Все время действия трудового договора	Не оплачивайте	Часть 2 статьи 128 ТК
За работу в выходной и праздник	По желанию работника вместо двойной оплаты	Полный день отдыха независимо от количества часов, которые сотрудник отработал в выходной	В любой день по согласованию с работодателем	Все время действия трудового договора	Не оплачивайте	Статья 153 ТК
За сверхурочную работу	По желанию работника вместо двойной оплаты	Не меньше времени, которое сотрудник отработал сверхурочно	В любой день по согласованию с работодателем	Все время действия трудового договора	Не оплачивайте	Статья 152 ТК
Донорам	Без согласования с работодателем	Отгул в день сдачи крови и после дня сдачи крови, а также в день связанного с этим медицинского осмотра	В любое время в течение года с даты, когда работник сдавал кровь. Использовать дни можно вместе или по отдельности	В течение года после дня сдачи крови и ее компонентов	День сдачи крови, день медицинского осмотра и день отдыха оплачивайте в размере среднего заработка	Статья 186 ТК
За работу сверх нормы на вахте	По желанию работника целый день переработки присоединяют к последующему периоду междувахтового отдыха	Дополнительные дни междувахтового отдыха, если работник работал свыше рабочего времени в пределах графика работы на вахте	Как только часы переработки накопятся до размера целого 8-часового рабочего дня	В течение одного календарного года, в котором образовались переработки	День отдыха оплачивайте в размере дневной тарифной ставки или части оклада за день работы, если в локальных актах не установили более высокую оплату. По окончании календарного года оплатите часы переработки, которые работник не использовал для отдыха, из расчета тарифной ставки или оклада	Часть 4 статьи 301 ТК; пункт 5.4 постановления Госкомтруда СССР от 31.12.1987 № 794/33-82

## ДРУГИЕ ДНИ ОТДЫХА ЗА РАБОТУ В ВЫХОДНЫЕ ИЛИ НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ: КАК ПРЕДОСТАВИТЬ ИХ РАБОТНИКАМ

Источник: «Справочник кадровика» № 7, 2023г.

**Чем поможет статья.** Узнаете, когда сотрудники будут требовать предоставить им другие дни отдыха за переработки в выходные или праздники. Как в этом случае оплачивать работу и правильно оформить документы.


Работник может выбрать вместо двойной оплаты за работу в выходной или праздник другой день отдыха. Он должен написать об этом в заявлении, иначе бухгалтер оплатит работу, а кадровик не предоставит день отдыха.

### Пример

Сотрудника вызвали в офис для срочной проверки отчета в воскресенье на два часа. Этого времени сотруднику хватило, чтобы все проверить и оформить документы. В качестве компенсации за эту работу сотрудник попросил день отдыха. Нужно предоставить ему этот день.

Работнику нужно предоставить полный день отдыха независимо от количества часов, которые он отработал в выходной, [письмо Минтруда от 07.10.2020 № 14-2/ООГ-15728](#).

### Заявление о предоставлении другого дня отдыха за работу в выходной день

Общество с ограниченной ответственностью «Мир» (ООО «Мир») Отдел логистики ЗАЯВЛЕНИЕ <u>17.07.2023</u> № <u>17з</u>	Директору Хрусталеву В.В.
О предоставлении другого дня отдыха за работу в праздник	
Прошу предоставить мне другой день отдыха 1 августа 2023 года в связи с привлечением к работе в выходной день 8 июля 2023 года.	
Специалист отдела логистики	 И.А. Степанова

Если работник выбрал отгул, работу в выходной или праздник, оплатите в одинарном размере, а другой день отдыха не оплачивайте, [ст. 153](#) ТК. Отгулы за переработку не предоставляйте тем сотрудникам, с которыми заключили

трудоустройство на срок до двух месяцев. Им положена только повышенная оплата, [ч. 2](#) ст. 290 ТК.

Отгул за работу в выходные, праздники и сверхурочно, а также отпуск за свой счет оформляйте только после того, как руководитель одобрит дату.

<https://e.profkiosk.ru/media/29c46316-6687-452a-8efd-aa2185515941/>

Закон не устанавливает срок, в который работник должен информировать вас о своем желании использовать отгул. Если привлекали сотрудника к работе в выходной или праздник, попросите работника оповестить вас до выплаты заработной платы. Это позволит своевременно и правильно рассчитать и выплатить зарплату за этот месяц. Но заставить работника написать заявление не сможете.

Работник может выразить свое желание использовать отгул, когда оформляет согласие на работу в выходной день или праздник. Если же работник на тот момент еще не определится, в какой именно день хочет взять отгул, предложите ему зафиксировать только желание взять другой день отдыха. Работник в этом случае позже предоставит отдельное заявление о конкретной дате отгула.

В таблице учета рабочего времени отмечайте время отдыха за работу в выходной или праздник буквенным кодом «В» или цифровым — «26» как выходной день.

# ОХРАНА ТРУДА



## ❖ Новости в сфере охраны труда – с.38

Роструд разъяснил, положен ли дополнительный перерыв сотруднику при работе с компьютером

СФР разъяснил, какую форму следует применять при сообщении о легком несчастном случае

Появится возможность создавать электронный отчет о СОУТ

## ❖ Один за всех. Экзоскелет сохранит здоровье и повысит производительность – с.40

## ❖ Как оплачивать время, потраченное на обучение по охране труда – с.42

## **Роструд разъяснил, положен ли дополнительный перерыв сотруднику при работе с компьютером**

Эксперты Роструда ответили на вопрос о том, полагаются ли работникам дополнительные перерывы при работе с персональным компьютером.

В ведомстве напомнили, что согласно статье 108 ТК работодатель обязан в течение рабочего дня (смены) предоставить работнику перерыв продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов. Если рабочий день (смена) не превышает четырех часов, то обеденный перерыв можно не предоставлять. Соответствующие условия должны быть прописаны в Правилах внутреннего трудового распорядка.

На отдельных видах работ, согласно части 1 статьи 109 ТК, работникам предоставляют специальные перерывы. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Однако ни ТК, ни иные нормативные акты не обязывают работодателя предоставлять специальные перерывы при работе за компьютером. Роструд указывает, что работодатель самостоятельно определяет необходимость организации таких перерывов.

*Источник: [информация Роструда от 01.07.2023](#).*

## **СФР разъяснил, какую форму следует применять при сообщении о легком несчастном случае**

В письме СФР ответил на вопрос о том, какую форму следует применять в настоящее время при сообщении о легком несчастном случае. В ведомстве рекомендуют использовать форму из приложения 1 к Методическим рекомендациям СФР от 28.06.2023.

Если произошел групповой, тяжелый несчастный случай или несчастный случай со смертельным исходом, необходимо использовать форму № 1 из приложения 2 к приказу Минтруда от 20.04.2022 № 223н.

*Источник: [письмо СФР от 14.08.2023 № 09-20/138226](#).*

## **ПОЯВИТСЯ ВОЗМОЖНОСТЬ СОЗДАВАТЬ ЭЛЕКТРОННЫЙ ОТЧЕТ О СОУТ**

Оптимизация механизмов применения цифровых технологий коснулась и спецоценки. Госдумой в третьем чтении принят законопроект, устанавливающий возможность составлять отчеты о СОУТ в электронном виде.

Работодателям, применяющим систему электронного документооборота, было бы удобно использовать современные цифровые технологии при оформлении результатов проведения спецоценки условий труда в электронном виде. Законодатели пошли им навстречу. Ис с 1 сентября отчет о проведении СОУТ может составляться как на бумажном носителе, так и в форме электронного

документа. Электронный отчет подписывается усиленной квалифицированной электронной подписью.

Кроме того, законопроект предусматривает расширение функционала Федеральной государственной информационной системы учета результатов проведения специальной оценки условий труда (ФГИС СОУТ). Будет повышено качество контроля за экспертными организациями через автоматические онлайн-сервисы, помогающие установить несоответствие законодательным требованиям. Еще одно нововведение связано с подтверждением сведений, представленных в реестре организаций, проводящих СОУТ. Сегодня такие организации и работодатели, заключающие с ними гражданско-правовой договор, вынуждены дополнительно обращаться в Минтруд за получением соответствующей информации. Выписка из реестра в электронном виде и выдача электронного сертификата эксперта, а также возможность использования ЭЦП при согласовании отчетной документации о проведении СОУТ даст возможность сократить издержки заинтересованных сторон.

Также закон предполагает оптимизацию функций Минтруда РФ по подготовке и предоставлению заявителям бумажных документов и уменьшение риска технических ошибок по причине человеческого фактора при обработке заявлений.

*Изменения вступят в силу с 1 сентября 2023 года.*

## ОДИН ЗА ВСЕХ. ЭКЗОСКЕЛЕТ СОХРАНИТ ЗДОРОВЬЕ И ПОВЫСИТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ



*Источник:  
«Охрана труда и безопасность  
предприятия» № 13, 2023г.*

Тяжелый физический труд, несмотря на прогресс, до сих пор преобладает во многих отраслях. Непомерные нагрузки приводят к травмам и болезням работников. Снизить риск возникновения заболеваний опорно-двигательного аппарата помогает экзоскелет.

Регулярное поднятие тяжестей приводит к профессиональным и производственно обусловленным заболеваниям опорно-двигательного аппарата. Чаще всего у работников страдают позвоночник и суставы. Артриты, протрузии, грыжи и их осложнения приводят к длительным больничным, что для работодателя означает потерю рабочего времени и увеличение экономических расходов. Сегодня рынок СИЗ предлагает предупредить эту проблему, используя экзоскелет. Это специально разработанная внешняя конструкция, которая способна принять на себя чрезмерную нагрузку при выполнении тяжелых работ, сделать человека более сильным и выносливым, а также помочь ему сохранить здоровье. Хотя стоимость этих средств защиты пока высока, их приобретение, по подсчетам специалистов, очень быстро окупается за счет роста производительности и снижения травматизма.

Эти СИЗ продолжают совершенствоваться, но пока самые компактные, простые в использовании и доступные по цене -пассивные экзоскелеты. Это внешнее механическое устройство без приводов, пневматики, гидравлики или электрики. Такая легкая конструкция служит для перераспределения нагрузки. Одни модели больше поддерживают позвоночник, другие снимают нагрузку с плеч верхней части спины. Запатентованные технологии обеспечивают разгрузку мышц спины при работе с активными наклонами за счет возвратного действия силовых элементов без пружин и металла. Система эластомеров и рессор разработана специально для повышения эффективности погрузочно-разгрузочных работ.

Устройство позволяет человеку выполнять сложные технологические операции быстрее, при этом затрачивать меньше усилий. Благодаря экзоскелету



работу, которую раньше могли выполнить трое, сделает один.

Уже зарекомендовавшие себя марки учитывают при производстве антропометрические и биомеханические данные человека, благодаря чему снижается вероятность травм и развития профессиональных заболеваний. В общей сложности при правильном использовании такие экзоскелеты способны компенсировать нагрузку на позвоночник до 30 %, в среднем повышать выносливость оператора до 80 %.

Сегодня пассивные экзоскелеты используются на предприятиях разных отраслей промышленности - в металлургии, нефтегазовой отрасли, машиностроении, строительстве, на складах, при по-грузочно-разгрузочных работах и даже в МЧС. В любой из этих сфер использование таких СИЗ позволяет не только сберечь здоровье персонала, занимающегося тяжелым физическим трудом, снизить утомляемость, избежать производственных травм и развития профзаболеваний, но и высвободить человеческие ресурсы, повысить эффективность и производительность труда. По оценкам экспертов, в результате применения данной технологии производительность труда работника повышается до 80 %. Чтобы правильно выбрать экзоскелет, нужно определить, какую группу мышц он должен усилить. Максимальную защиту даст то СИЗ, которое правильно собрано и надето.

## КАК ОПЛАЧИВАТЬ ВРЕМЯ, ПОТРАЧЕННОЕ НА ОБУЧЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

*Источник: «Охрана труда и безопасность предприятия» № 11, 2023г.*

Обучение работника требованиям охраны труда может быть отнесено к профессиональному обучению. Об этом напоминают правовые инспекторы и призывают обязательно оплачивать это учебное время.

Если обучение по охране труда признано профессиональным обучением, то за время обучения работнику будет выплачиваться средняя заработная плата. Выплата должна производиться исходя из требований статьи 139 Трудового кодекса РФ.

То, что обучение по охране труда и проверка знаний проводятся с отрывом от работы, регламентировано требованием пункта 65 Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464. В свою очередь, статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации гласит, что при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. При этом работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, производится оплата командировочных расходов в том же порядке, что и лицам, находящимся в служебных командировках.

### КСТАТИ

**Работодатель обязан направить работника на прохождение обучения по охране труда и оплатить это обучение за счет собственных средств. В случае если работник уволится до окончания срока действия удостоверения о проверке знаний требований охраны труда, работодатель не вправе удержать с него расходы, понесенные за обучение, так как это нарушение трудового законодательства.**

# БУХГАТРЕРСКИЙ УЧЕТ



- ❖ Новые разъяснения Роструда о датах выплаты зарплаты. Что поправить в документах компании и трудовых договорах – с.44
- ❖ О каких пособиях работодатель должен сообщить в СФР – с.50

## НОВЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ РОСТРУДА О ДАТАХ ВЫПЛАТЫ ЗАРПЛАТЫ. ЧТО ПОПРАВИТЬ В ДОКУМЕНТАХ КОМПАНИИ И ТРУДОВЫХ ДОГОВОРАХ

Источник: «Справочник кадровика» № 8, 2023г.

**Чем поможет статья.** Узнаете, в какие даты лучше платить зарплату и что закрепить в документах компании и трудовых договорах, с учетом последних разъяснений Роструда.

Какие даты выплаты зарплаты желательно выбрать работодателю? Лучшие даты — те, при которых:

- бухгалтер успевает рассчитать выплаты;
- дата не совпадает с днем сдачи бухгалтерской и налоговой отчетности;
- меньше вероятность, что придется переносить выплату из-за совпадения с праздничным днем;
- дату рекомендовал Роструд.

В Роструде разъяснили, какие даты выплаты зарплаты лучше всего установить в компании. Дело в том, что из-за новых правил по НДФЛ большинство работодателей поменяли сроки выдачи зарплаты. Компании хотели оптимизировать работу с учетом новых налоговых правил, но при этом забыли про требования Трудового кодекса. О них работодателям и напомнил Роструд.

Проверьте локальные акты и трудовые договоры и, если понадобится, скорректируйте положения о выплатах. Дадим в статье готовые формулировки для документов, к которым точно не будет претензий у проверяющих.

### В каких документах закрепить даты выплаты зарплаты

Конкретные даты выплаты зарплаты работодатель должен установить в ПВТР или ином локальном нормативном акте, коллективном договоре или трудовых договорах. Можете перечислить правила во всех документах или выбрать те, в которых удобнее закреплять и менять правила. Даты выплаты зарплаты чаще всего включают в Положение об оплате труда и указывают в трудовых договорах сотрудников или только ссылаются в договорах на локальные акты.

Будете выбирать удобные даты выплаты зарплаты — помните правило: работник должен получить зарплату не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который вы ее начислили, а между выплатами должно быть не больше 14 дней, [ст. 136](#) ТК. Эти два условия нарушать нельзя.

Третье правило: зарплату нужно выплатить накануне, если установленная в документах дата выплаты попала на выходной или нерабочий праздничный день. Если зарплату или аванс выплатили раньше в связи с тем, что она выпала

на праздник или выходной, следующую выплату не сдвигают.

### Интервалы для выплат: незаконные и оптимальные

**Запрет от Роструда.** Нельзя установить только период для выплаты, то есть не называть точные даты. Например, не пишете в ПВТР или договорах: «Заработную плату за первую половину месяца компания выплачивает работникам с 16-го по 30-е число текущего месяца, за вторую половину месяца — с 1-го по 15-е число следующего месяца». Такая формулировка не гарантирует, что компания платит зарплату не реже чем раз в две недели.

Такие уловки дают работодателю возможность двигать зарплатные сроки. А это не отвечает требованиям Трудового кодекса, [письмо Минтруда от 28.11.2013 № 14-2-242](#). Трудовой кодекс говорит о конкретных датах.

#### **Пример хорошей формулировки о датах в ПВТР**

*3.4.1. Зарплата выплачивается пропорционально отработанному времени:*

*- за первую половину месяца (период с 1-го по 15-е число) — 21-го числа текущего месяца;*

*- за вторую половину месяца (период с 15-го по 30-е (31-е) число) — 6-го числа месяца, следующего за расчетным.*

Главное — всегда указать, за какой период сотрудники получают зарплату, чтобы не спорить с проверяющими, определение Седьмого КСОЮ от 03.02.2022 № 88-1828/2022. Работники должны понимать, когда и за что им платят.

**Рекомендация от Роструда.** Также не следует устанавливать даты выплаты в определенные дни недели, например ежемесячно по определенным вторникам. Пример незаконной формулировки: «Заработную плату за первую половину месяца компания выплачивает работникам в третий вторник каждого месяца, за вторую половину месяца — в первый вторник следующего месяца». День недели — это не конкретная дата, [ответ Роструда на вопрос от 03.06.2023 № 181772](#).

**Пример,** как установить даты с привязкой к дню недели Трудовой кодекс не запрещает устанавливать разные зарплатные даты в разных месяцах. Например, зарплату за июнь работники могут получить 11 июля, а за июль — 8 августа. Это не запрещено, если соблюдать остальные правила выплат. Поэтому, если бухгалтерии удобно выдавать зарплату «каждый второй вторник месяца», то можно по производственному календарю закрепить конкретные даты.

Но этот вариант все же не идеален. Мы уже отметили, что интервал между выплатами должен быть одинаковым, чаще всего это полмесяца. Если же

привязываться к конкретному дню недели в месяце, интервалы между авансом и расчетом за месяц могут превысить 15 дней.

**Совет от Роструда, как лучше установить интервалы выплат.** Выбирайте интервал в 15 дней. Устанавливать период для оплаты меньше 14 дней или больше 16 нельзя. Так, даты 5-е и 25-е число — прямое нарушение закона. А вот если в компании сроки выдачи зарплаты, например, 5 и 20 или 10 и 25, претензий не будет, ответ Роструда на вопрос от 21.11.2022 № 172198.

### Даты выплаты зарплаты: неудобные и идеальные

**Запрет от Роструда.** Не выплачивайте зарплату, пока не закончился период, ответы Роструда на вопрос от 18.05.2023 № 180874, на вопрос от 25.10.2022 № 170992. Например, не устанавливайте, что за первую половину месяца компания платит сотрудникам 15-го числа текущего месяца, а расчет за месяц выдает в последний день того же месяца.

Зарплата — расчетная величина, размер которой непосредственно зависит от количества фактически отработанного времени. Ее невозможно рассчитать и тем более выплатить до окончания последнего рабочего дня месяца. Выдавайте аванс не раньше 16-го числа, а итоговую выплату — не раньше 1-го. Исключение возможно из-за переносов.

#### Пример переноса

*1 октября 2023 года воскресенье. Поэтому выдать зарплату за сентябрь нужно в пятницу 29 сентября, если в компании 1-е число каждого месяца — это дата расчета за предыдущий месяц.*

**Рекомендация от Роструда.** Выдавайте зарплату в те даты, которые есть в каждом месяце. Нежелательная формулировка: «Компания платит зарплату за первую половину месяца в последний день месяца, расчет за месяц — 15-го числа следующего месяца». Так как в месяцах разное количество календарных дней, последний день будет приходиться на 31-е либо 30-е число, а в феврале — на 28-е или 29-е число. Дата выдачи зарплаты за первую половину месяца все время будет меняться, а этого Трудовой кодекс не допускает.

Оптимальный вариант: назначить выплату на дату не позже 28-го числа, поскольку этот день есть в каждом месяце.

**Совет от Роструда, как лучше определить даты.** Когда определяете даты, учитывайте, что нельзя за первую половину месяца рассчитаться в начале периода, отведенного для оплаты, а за весь месяц — в конце допустимого периода оплаты. Так между выплатами пройдет больше половины месяца. Чтобы выбрать даты выплаты, сначала определите день, когда вашей компании удобно выплачивать зарплату за вторую половину месяца, далее — зарплата.

Расчет этой выплаты сложнее и требует больше времени: в нее входят суммы, которые зависят от результатов работы сотрудника.

**Безопасные даты для выплаты зарплаты, которые можете взять в документы**

Выплаты													
Зарплата за первую половину месяца	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Зарплата за вторую половину месяца	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

**Какие еще зарплатные условия желательно предусмотреть в документах компании**

**Условие 1. О расчете аванса.** Оплату за первую половину месяца, которую мы дальше называем аванс, считайте пропорционально отработанному времени. На этом все чаще настаивает Роструд, ответ на вопрос от 30.03.2023 № 178631. Фиксированный аванс платить не запрещено, но появились новые риски.

В учетные программы вносили изменения и убрали из них возможность начислять аванс в твердой сумме или в процентах от оклада. Связано это с изменениями по НДФЛ — с 1 января зарплата признается доходом в день ее выплаты, а не на последнее число месяца, как раньше. Аванс в твердой сумме не отражает, сколько в действительности работал сотрудник. Бухгалтерию вряд ли устраивает такой способ, так как приходится пересчитывать зарплату и НДФЛ.

Размер аванса нужно подогнать под новый «стандарт» с учетом необходимости удерживать НДФЛ. Например, платить сейчас 40% от оклада недостаточно. После того, как бухгалтер удержит налог, сотрудник получит только третью часть зарплаты. Заниженный размер аванса могут признать трудовой дискриминацией, ответ Роструда на вопрос от 23.05.2023 № 181103. Поэтому если решили сохранить фиксированные выплаты за первую половину месяца, поднимите их размер до 47–50% от оклада.

## Какие выплаты бухгалтер должен включить в аванс, если перешли на расчетный способ

Учитывать при расчете аванса	Не учитывать при расчете аванса
Оклад	Премия по результатам работы за месяц
Оплата за работу ночью	Доплата за сверхурочную работу
Доплата за работу во вредных или опасных условиях труда	Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день
Доплата за совмещение должности или профессии	Отпускные, пособия
Надбавка за стаж работы	Средний заработок за время командировки, диспансеризации, донорские дни. Их нужно рассчитать в день выплаты аванса и выдать сотруднику
Надбавка за профессиональное мастерство	Материальная помощь

**Условие 2. О запрете отказываться от аванса.** Рассчитываться с сотрудниками раз в месяц нельзя, даже если работники сами просят об этом, сообщение в телеграм-канале Роструда от 07.06.2023.

**Условие 3. Об особых правилах для новичков.** Перерыв между выплатами больше 15 дней допускается, если речь идет о сотруднике, с которым недавно заключили трудовой договор. Роструд признал, что на этот случай в законе нет никакого специального порядка, ответы на вопросы от 04.05.2023 № 180284 и от 03.05.2023 № 180211. Работодатель не должен досрочно выдавать зарплату новому специалисту, ответ Роструда на вопрос от 27.03.2023 № 178350.

Компания может сама разработать особый порядок оплаты труда новичков и закрепить его в ПВТР, ответ Роструда на вопрос от 18.05.2022 № 164741. Но оплачивать нужно лишь фактически отработанное время.

### Пример

*Работник трудоустроен 3 августа. 10 августа в организации выдадут зарплату за вторую часть июля, 25-го — за первую половину августа. Чтобы новый специалист не работал три недели без денег, компания по желанию может перечислить ему 10-го числа вместе со всеми оплатой за 3–9 августа, а 25-го — за период с 10-го по 15-е.*

**Условие 4. О запрете навязывать зарплатный проект.** Работодатель может оформить сотруднику новую зарплатную карту, только если он не возражает, ответ Роструда на вопрос от 10.05.2023 № 180432. Если сотрудника не устраивает вариант работодателя, он может оформить зарплатную карточку самостоятельно и предоставить в отдел кадров и бухгалтерию реквизиты. Отказать работнику не получится, иначе компании грозит штраф в 30–50 тыс. руб., директору — в 10–20 тыс. руб., [ч. 6](#) ст. 5.27 КоАП.



**Условие 5. О расчетных листках.** Рассылать сотрудникам расчетные листки по электронной почте можно, если такой порядок установили в локальном нормативном акте, трудовом или коллективном договоре, ответ Роструда на вопрос от 03.03.2023 № 177158. Некоторые проверяющие считают, что такой вариант доступен только для организаций, которые перешли на КЭДО, ответ Роструда на вопрос от 11.05.2023 № 180480. Поэтому стоит подстраховаться:

1. В локальном нормативном акте, например положении об оплате труда, закрепите возможность выдачи расчетных листов по электронной почте.
2. Ознакомьте работников под подпись с локальным актом с условием о выдаче расчетных листов по электронной почте.
3. Соберите заявления работников с просьбой направлять им расчетные листки на электронную почту. Предложите такую формулировку: «Прошу направлять мне сведения о составных частях моей заработной платы на адрес корпоративной почты: ...».
4. Настройте в корпоративной почте возможность отслеживать доставку и прочтение писем, в которые вложены расчетные листки. Это нужно, чтобы у вас сохранились доказательства, что вы проинформировали сотрудников о составных частях их зарплаты.

Из-за нового порядка уплаты НДФЛ неясно, нужно ли информировать работника о составных частях зарплаты дважды в месяц. В Роструде пояснили, что одного расчетного листка в месяц достаточно, ответ на вопрос от 13.04.2023 № 179365. Выдавайте расчетные листки раз в месяц при выплате зарплаты за вторую половину месяца.

**О КАКИХ ПОСОБИЯХ РАБОДАТЕТЕЛЬ ДОЛЖЕН СООБЩИТЬ В СФР**

Источник:  
«Справочник кадровика» № 7, 2023г.

**Чем поможет статья.** Узнаете, о каких пособиях нужно сообщить Фонду, чтобы работники вовремя получили выплаты.

Не рассчитывайте и не выплачивайте сотрудникам пособие по беременности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком до полутора лет, а также пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием и на санаторно-курортное лечение. Их назначает и выплачивает СФР, [ч. 1 ст. 13](#), [ч. 1 ст. 15](#) Закона № 255-ФЗ, пп. 16, 24 Правил № 2010, [ст. 8](#) Закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

**Пособие по беременности и родам.** Для выплаты пособия нужен больничный, заявление сотрудницы об отпуске по беременности и родам и сведения о застрахованном лице, [ст. 255](#) ТК, [ст. 13](#) Закона № 255-ФЗ.

О том, что закрыли электронный больничный, вам сообщит СФР. И одновременно фонд направит запрос о сведениях для назначения пособия, которыми он не располагает.

Фонд может запросить сведения, [ч. 6 ст. 13](#) Закона № 255-ФЗ, п. 22 Правил № 2010:

- о дате начала отпуска по беременности и родам;
- страховом стаже;
- суммах выплат в расчетном периоде с разбивкой по годам;
- количестве календарных дней, которые не включают в расчет среднего дневного заработка. Например, периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам и пр.;
- замене календарных лет — если сотрудница подала заявление об этом;
- районном коэффициенте;
- продолжительности рабочего времени, если сотрудница работает на условиях неполной рабочей недели, неполного рабочего дня.

Если у фонда эти сведения есть, он их не будет запрашивать, пп. 22, 23 Правил № 2010.

Сотрудница должна подать заявление о предоставлении отпуска по беременности и родам и составить сведения о застрахованном лице по форме, утв. [приказом ФСС от 08.04.2022 № 119](#). В сведениях сотрудница укажет, по каким реквизитам нужно перевести пособие.

Закон разрешает продлить отпуск по беременности и родам. Больничный на дополнительные дни отпуска оформляет медучреждение. Фонд сообщит вам о новом электронном больничном и запросит информацию для выплаты пособия.

Разместите запрошенную информацию в системе фонда в течение трех рабочих дней, [ч. 8](#) ст. 13 Закона № 255-ФЗ.

Фонд назначит и выплатит пособие в течение 10 рабочих дней, [ч. 1](#) ст. 15 Закона № 255-ФЗ.

Если организация применяет АУСН, фонд в электронной форме направит вам сведения, которые нужно подтвердить либо уточнить или дополнить. Сделайте это и направьте сведения в электронном виде в фонд в течение трех рабочих дней, [ч. 29](#) ст. 13 Закона № 255-ФЗ.

**Единовременное пособие при рождении ребенка.** СФР сам назначит пособие. Заявление от сотрудника или работодателя не требуется. Получить пособие может только один из родителей. Фонд должен самостоятельно выяснить необходимые сведения, в частности, о госрегистрации рождения, назначении пособия другому родителю, [ч. 9](#) ст. 13 Закона № 255-ФЗ, пп. 26–29, 33 Правил № 2010.

Вы можете получить от СФР запрос о районном коэффициенте. Ответьте в течение двух рабочих дней, пп. 1, 32 Правил № 2010.

Уточните в региональном отделении СФР — возможно, вам все же потребуется собрать и представить подтверждающие документы. Например, справку о рождении ребенка, справку с места работы другого родителя о том, что пособие не назначалось, подп. [«б»](#), [«в»](#) п. 28 Порядка, утв. [приказом Минтруда от 29.09.2020 № 668н](#).

Если применяете АУСН, фонд направит вам в электронной форме сведения — подтвердите, дополните либо уточните их и направьте обратно в течение трех рабочих дней, [ч. 29](#) ст. 13 Закона № 255-ФЗ. СФР выплатит единовременное пособие при рождении ребенка в течение 10 рабочих дней, [ч. 1](#) ст. 15 Закона № 255-ФЗ.

**Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до полутора лет.** Получите от сотрудника два заявления — о назначении пособия и о предоставлении отпуска по уходу за ребенком, [ч. 10](#) ст. 13 Закона № 255-ФЗ, п. 34 Правил № 2010. А затем в течение трех рабочих дней разместите в информационной системе СФР сведения, п. 35 Правил № 2010:

- о датах начала и окончания отпуска по уходу за ребенком;
- замене календарных лет в расчетном периоде на основании заявления сотрудника;
- продолжительности рабочего времени сотрудника, если он на момент отпуска по уходу за ребенком трудится на условиях неполного рабочего времени.

Фонд в течение трех рабочих дней сформирует и направит вам предзаполненное заявление на выплату пособия. По запросу СФР представьте в течение трех рабочих дней в фонд дополнительные сведения, п. 36 Правил № 2010:

- о суммах выплат в расчетном периоде с разбивкой по годам;
- районном коэффициенте;
- количестве календарных дней, которые не включают в расчет ежемесячного пособия.

СФР должен сам выяснить, назначали или нет ежемесячное пособие другим родственникам ребенка. Уточните в региональном отделении фонда — может потребоваться справка с места работы другого родителя о том, что он не использует отпуск по уходу и ежемесячное пособие не получает, [п. 56](#) Порядка, утв. [приказом Минтруда от 29.09.2020 № 668н](#).

Если применяете АУСН, направьте в фонд информацию в электронной форме о заявлении сотрудника в течение одного рабочего дня. Когда получите от СФР сведения, подтвердите, уточните либо дополните их и отправьте обратно в течение трех рабочих дней, [ч. 11.1, 29](#) ст. 13 Закона № 255-ФЗ.

Фонд назначит и начнет платить ежемесячное пособие по уходу за ребенком не позднее 10 рабочих дней со дня получения необходимых сведений, [ч. 1](#) ст. 15 Закона № 255-ФЗ.

Уведомите СФР о том, что у сотрудника больше нет права получать пособие. Например, он уволился или стал работать полный день. Срок уведомления — три рабочих дня с момента, когда стало известно о возникновении таких обстоятельств, пп. 34–43 Правил № 2010. Уведомление оформите в соответствии с [приложением № 4](#) к приказу ФСС от 08.04.2022 № 119.

**Пособие по временной нетрудоспособности в связи производственной травмой или профзаболеванием.** СФР направит вам запрос о сведениях одновременно с данными о закрытии электронного больничного.

Для назначения и выплаты пособия потребуются те же сведения, что и при обыкновенном заболевании и бытовой травме. Разместите их в системе в течение трех рабочих дней со дня получения данных о закрытии листка нетрудоспособности. Дополнительно передайте в фонд оригинал акта о несчастном случае на производстве, либо акта о профзаболевании, либо судебного решения о факте несчастного случая на производстве или профзаболевания, [ч. 1](#) ст. 15 Закона № 125-ФЗ, пп. 16, 24 Правил № 2010. Представьте их в СФР не позднее трех рабочих дней с даты получения, п. 7 Правил № 2010.

Если применяете АУСН, фонд в электронной форме направит вам сведения — подтвердите, уточните либо дополните их и направьте обратно в фонд в течение трех рабочих дней, [ч. 29](#) ст. 13 Закона № 255-ФЗ.

Пособие в связи с несчастным случаем на производстве или

профзаболеванием СФР оплачивает полностью начиная с первого дня нетрудоспособности в размере 100 процентов заработка сотрудника, [подп. 1](#) п. 1 ст. 8, [п. 1](#) ст. 9 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ. Если акта или судебного решения нет, фонд выплатит пособие по обычным правилам исходя из тех сведений, которые у него есть, п. 3 Правил № 2010.

**Оплата допущения на лечение и проезд к месту лечения и обратно.** Сотрудник, пострадавший от несчастного случая на производстве, имеет право на дополнительный отпуск для санаторно-курортного лечения. СФР оплачивает отпуск на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно, [абз. 6](#) п. 3 ст. 8 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

Представьте в СФР не позднее чем за две недели до дня начала отпуска сведения о застрахованном лице, приложения № [1, 8](#) к приказу ФСС от 08.04.2022 № 119. Если представите неполные сведения, фонд известит об этом в течение пяти рабочих дней. Направьте исправленные сведения в течение пяти рабочих дней с даты получения извещения, [постановление Правительства от 21.09.2021 № 1584](#).

### ***Когда пособие по временной нетрудоспособности не оплачивают и не назначают***

Больничный лист не оплачивают за периоды, когда, [ч. 1](#) ст. 9 Закона № 255-ФЗ:

- сотрудника освобождали от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты. Например, сотрудник проходил диспансеризацию. Исключение — болезнь или травма в период ежегодного оплачиваемого отпуска;
- отстраняли от работы без сохранения заработной платы по [ст. 76](#) ТК;
- заключали под стражу или содержали под административным арестом;
- отправляли в простой. Исключение — нетрудоспособность сотрудника наступила до простоя и продолжалась в период простоя;
- проводили судебно-медицинскую экспертизу.

Пособие не назначают, если временная нетрудоспособность стала результатом, [ч. 2](#) ст. 9 Закона № 255-ФЗ:

- установленного судом умышенного причинения сотрудником вреда своему здоровью или попытки самоубийства;
- совершения сотрудником умышенного преступления.

**Адрес:**  
**450008, г.Уфа, ул. Кирова-1, 315,**  
**т/ф: 8-(347)-262-33-90, 272-86-80, н/ф: 23-3-90**  
**E-mail: bash-rogwu@mail.ru**  
**www.rob-ngsp.ru**

**Сборник подготовлен специалистами аппарата  
Республиканской организации Башкортостана  
Нефтегазстройпрофсоюза России  
Подписан в печать 31.08.2023г.  
Ответственный за выпуск – Тихонова И.С.**