

# Вестник МПО



Апрель 2025

## **Поправки к ТК РФ: расширен перечень категорий работников, имеющих право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы**

7 апреля 2025 года вступили в силу поправки к ТК РФ о расширении перечня категорий работников, имеющих право на отпуск за свой счет.

По письменному заявлению работника неоплачиваемый отпуск до 14 календарных дней в году должен быть предоставлен родителям, супругам и детям военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении своих обязанностей либо вследствие заболевания, связанного с прохождением службы (исполнением обязанностей).

Кроме того, право на отпуск без сохранения заработной платы до 35 календарных дней в году предоставили родителям, супругам и детям военнослужащих, добровольцев и ряда других категорий работников, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении своих обязанностей, либо заболевание, связанное с прохождением службы, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением.

**Подробнее: Федеральный закон от 07.04.2025 г. № 64-ФЗ.**

## **Роструд: включение в график сменности сверхурочной работы неправомерно**

В ведомстве напомнили, что согласно статье 103 ТК РФ сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более

# Вестник МПО



**Апрель 2025**

эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Работа в соответствии с графиками сменности осуществляется, как правило, при суммированном учете рабочего времени. При этом суммарное количество рабочих часов за учетный период не должно превышать норму за тот же период времени по производственному календарю.

Работодатель должен организовать рабочий процесс так, чтобы за месяц (учетный период) работники полностью отработали норму рабочего времени.

В свою очередь, работа, выполняемая работником по инициативе работодателя сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой, порядок привлечения к которой установлен ст. 99 ТК РФ.

С учетом изложенного, включение работодателем в график сменности сверхурочной работы, по мнению ведомства, неправомерно.

**Подробнее: письмо Роструда от 12.03.2025 г. № ПГ/03285-6-1.**

**Суды напомнили, что увольнение может быть слишком строгим наказанием за прогул**

Сотрудника не было на работе весь день. В ходе служебного расследования он предоставил письменное объяснение своего отсутствия, в котором указал, что у него болел живот, в связи с чем он обращался к врачу, о чем проинформировал руководство и предоставил медицинскую справку. Однако справку из медучреждения признали фиктивной, а работника уволили за прогул. Действия работодателя он оспорил в суде.



## Апрель 2025

В ходе судебного разбирательства было установлено, что действительной причиной отсутствия сотрудника на работе являлось участие в спортивных соревнованиях областного уровня, где он занял призовое место. При этом, принимая во внимание предшествующее отношение работника к труду и трудовой дисциплине (хорошая характеристика), длительность работы в организации, наличие поощрений со стороны работодателя, отсутствие у него в течение всего периода работы иных дисциплинарных взысканий, отсутствие негативных последствий допущенного нарушения, а также тот факт, что работодателем вопрос о применении другой меры дисциплинарной ответственности не рассматривался, три инстанции пришли к выводу, что мера дисциплинарного взыскания в виде увольнения несоразмерна тяжести совершенного проступка. Работника восстановили.

**Подробнее: Определение 6-го КСОЮ от 20.03.2025 г. по делу № 88-5219/2025.**

**Роструд: при приеме совместитель не обязан заявлять, что не работает совместителем в другом месте**

В соответствии с частью первой статьи 282 ТК РФ по совместительством следует понимать выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день и половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период) в течение одного месяца (другого учетного периода) (часть первая статьи 284 ТК РФ).

При устройстве на работу по внешнему совместительству, чтобы избежать нарушения ограничений по времени работы, работника попросили составить и подписать заявление о том, что он не оформлен в других местах, кроме основного места работы.



**Апрель 2025**

Отвечая на вопрос о правомерности действий работодателя, Роструд отметил, что нормами действующего законодательства предоставление подобного заявления не предусмотрено. В этой связи писать заявление об отсутствии других мест работы по совместительству работник не обязан.

**Подробнее: письмо Роструда от 20.03.2025 г. № ПГ/03962-6-1.**

**Минтруд: уволить работника в связи с выходом на пенсию можно только один раз**

В соответствии с частью третьей статьи 80 ТК РФ в случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

При этом Минтруд обратил внимание, что названная статья не раскрывает все случаи, связанные с невозможностью продолжения работы. Также не раскрывается и само понятие «невозможность продолжения работы». В этой связи отнесение причин увольнения к случаям невозможности продолжения работы должно решаться работодателем исходя из каждой конкретной ситуации.

В свою очередь, под выходом на пенсию, по мнению ведомства, подразумеваются случаи как выхода на пенсию по старости, так и другие случаи выхода на пенсию (например, пенсия за выслугу лет военнослужащим). Достижение пенсионного возраста работника не означает выхода на пенсию. Выход на пенсию подразумевает оставление работником работы (военнослужащим - службы) с момента наступления права на пенсию.

В этой связи Минтруд полагает, что увольнение по собственному желанию с формулировкой «в связи с выходом на пенсию» производится один раз.

**Подробнее: письмо Минтруда России от 24.03.2025 г. № 14-6/ООГ-1502.**