

# Вестник МПО



Май 2025

## **Роструд: замечание или выговор могут быть применены в любой последовательности**

Из части второй статьи 21 ТК РФ следует, что работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, а также соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину.

В свою очередь, работодатель имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами (часть первая статьи 22 ТК РФ).

В силу части первой статьи 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора или увольнения по соответствующим основаниям.

При этом при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 ТК РФ).

Учитывая изложенное, Роструд отметил, что работодатель вправе применять к работнику дисциплинарное взыскание в виде замечания или выговора в любой последовательности с учетом оценки тяжести дисциплинарного проступка и обстоятельств его совершения.

**Подробнее: письмо Роструда от 12.03.2025 г. № ПГ/03374-6-1.**

## **Роструд: предпраздничный рабочий день короче и у специалистов с неполной занятостью, и у совместителей**

В соответствии с частью первой статьи 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

# Вестник МПО



**Май 2025**

Отвечая на вопрос о продолжительности работы накануне нерабочего праздничного дня работников, работающих на условиях неполного рабочего времени или по совместительству, в ведомстве напомнили, что в соответствии с частью четвертой статьи 93 ТК РФ работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

В свою очередь, гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (часть вторая статьи 287 ТК РФ).

В этой связи, по мнению Роструда, продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, работников, работающих на условиях неполного рабочего времени или по совместительству, также подлежит уменьшению на один час. В случае если продолжительность рабочего дня или смены такого работника составляет один час или менее, выход его на работу в этот день не осуществляется.

**Подробнее: письмо Роструда от 02.04.2025 г. № ПГ/05231-6-1.**

**Оплата наставничества: Роструд разъяснил, стимулирующая это выплата или компенсационная**

Отвечая на вопрос о правовой природе выплат за наставничество, Роструд напомнил, что компенсационные выплаты – это доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера, а стимулирующие выплаты - это доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные



**Май 2025**

поощрительные выплаты.

Согласно статье 351.8 ТК РФ наставничество в сфере труда – это выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

С учетом вышеизложенного, по мнению ведомства, выплата за наставничество относится к выплатам стимулирующего характера, поскольку устанавливается в целях материального поощрения работника за выполнение им дополнительной функции по оказанию другому работнику помощи в профессиональном развитии.

**Подробнее: письмо Роструда от 06.05.2025 г. № ПГ/08383-6-1.**

**Роструд разъяснил порядок оформления согласия на наставничество и отказа от него**

Согласно части первой статьи 351.8 ТК РФ наставничество в сфере – это выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

# Вестник МПО



**Май 2025**

В ведомстве отметили, что трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязательное издание работодателем приказа о поручении работнику наставничества не предусмотрено. В этой связи письменное согласие работника на выполнение работы по наставничеству может быть зафиксировано в любой форме, в том числе путем внесения работником соответствующей надписи в приказ о поручении ему наставничества или в отдельный документ, например, предложение работодателя о выполнении такой работы, а также путем заключения трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, содержащих условие о наставничестве.

В соответствии с частью шестой статьи 351.8 ТК РФ работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

Исходя из этого, работник вправе в любое время отказаться от осуществления им наставничества. Срок предупреждения работником работодателя об отказе от наставничества, а также право работодателя на его установление ТК РФ не предусмотрены. По мнению Роструда, данный срок может быть установлен по соглашению сторон трудового договора.

**Подробнее: письма Роструда от 06.05.2025 г. № ПГ/08518-6-1, от 07.05.2025 г. № ПГ/08577-6-1.**

**Социальный фонд России: работа во время больничного лишает работника права на получение пособия**

Комментируя вопрос о возможности выполнения работы в период действия больничного листа с сохранением права на пособие, Социальный фонд России отметил следующее.

# Вестник МПО



**Май 2025**

В соответствии с положениями статьи 1 Федерального закона от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» и статьи 1.2 Федерального закона № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством - система создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию гражданам утраченного заработка (выплат, вознаграждений) или дополнительных расходов в связи с наступлением страхового случая, в том числе заработка, утраченного в связи с невозможностью выполнять трудовые обязанности в силу нетрудоспособности, связанной с заболеванием.

Таким образом, если застрахованное лицо осуществляет трудовую деятельность и получает заработную плату, пособие, имеющее целевой характер, теряет функцию компенсации утраченного заработка в связи с наступлением страхового случая по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и приобретает характер дополнительного материального стимулирования работника, что, соответственно, имеет признаки злоупотребления правом. При этом несоблюдение определенного врачом режима лечения может негативно сказываться на процессе выздоровления, а выход на работу без выписки является одним из нарушений условий оказания медицинской помощи.

Учитывая изложенное, в случае, когда застрахованное лицо в период временного освобождения его лечащим врачом от работы осуществляло трудовую деятельность, основания для выплаты пособия за время осуществления трудовой деятельности в период временной нетрудоспособности, определенный врачом, отсутствуют.

**Подробнее: письмо СФР от 19.05.2025 г. № 14-20/25931.**