

Вестник МПО



Декабрь 2025

СФР: как выйти на работу по внутреннему совместительству и не потерять пособие по уходу за ребенком

Сотрудница, работающая в режиме внутреннего совместительства, находясь в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет, обратилась к работодателю с просьбой выйти на работу по должности внутреннего совместителя на неполный рабочий день.

Отвечая на вопрос о возможности сохранения в таком случае пособия по уходу за ребенком, в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации напомнили, что право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется в случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, выходит на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком ранее достижения ребенком возраста полутора лет или в период этого отпуска работает у другого страхователя (в том числе на указанных условиях).

При этом действующее законодательство исключает возможность одновременного нахождения в отпуске по уходу за ребенком и работы у того же работодателя, в том числе на условиях неполного рабочего времени.

В этой связи для сохранения права на ежемесячное пособие в данном случае работница должна прервать отпуск по уходу за ребенком у этого работодателя и по основной должности, и по должности внутреннего совместительства.

Подробнее: письмо СФР от 21.11.2025 г. № 14-20/60791.

Конституционный Суд РФ: при задержке выплаты компенсации морального вреда начисляются проценты

Работник, получивший травму в результате несчастного случая на производстве, взыскал с работодателя в судебном порядке компенсацию

Вестник МПО



Декабрь 2025

морального вреда. Решение суда было исполнено, но не сразу, в связи с чем работник потребовал компенсацию за задержку выплаты по правилам статьи 236 ТК РФ. Суды трех инстанций разделились во мнениях, а Верховный Суд в рассмотрении жалобы отказал.

Заявитель обратился в Конституционный Суд, который указал, что право работника на компенсацию морального вреда должно в равной мере обеспечиваться правовой защитой вне зависимости от того, присуждена ли данная компенсация в связи с незаконным увольнением, утратой здоровья (трудоспособности) в результате несчастного случая на производстве или иным нарушением трудовых прав работника, в том числе в случае неисполнения (задержки исполнения) вынесенного судом решения о взыскании в пользу работника указанной компенсации. Предусмотренные частью первой статьи 236 ТК РФ проценты (денежная компенсация) за задержку выплаты подлежат начислению и при неисполнении (задержке исполнения) работодателем судебного решения о взыскании в пользу работника компенсации причиненного в связи с несчастным случаем на производстве морального вреда. Судебные решения по делу заявителя подлежат пересмотру.

Подробнее: Постановление КС РФ от 15.12.2025 г. № 44-П.

Правительство предлагает увеличить годовую норму сверхурочной работы

Правительством Российской Федерации на рассмотрение Государственной Думы внесен законопроект, предусматривающий увеличение максимальной продолжительности сверхурочной работы до 240 часов в год, если это предусмотрено коллективным договором и (или) отраслевым (межотраслевым) соглашением, распространяющимся на данного работодателя.

Действующее ограничение в 120 часов в год останется для:

Вестник МПО



Декабрь 2025

- работников государственных и муниципальных учреждений, работающих по внутреннему совместительству более чем на одну четвертую нормы рабочего времени;
- работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.3 и 3.4.

Привлечение к сверхурочной работе свыше 120 часов в год лиц пенсионного и предпенсионного возраста, а также работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.1 и 3.2, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Также законопроектом предлагается закрепить и соответствующий порядок оплаты сверхурочной работы: в пределах 120 часов в год - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере; начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочную работу предлагается оплачивать исходя из величины сверхурочного времени, приходящегося на день (смену), в который (которую) осуществляется сверхурочная работа: за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере; начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором и (или) отраслевым соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты по-прежнему может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

Подробнее: проект Федерального закона № 1103297-8.

Вестник МПО



Декабрь 2025

Суды не согласились с увольнением за прогул работника, который предоставил справку вместо больничного

В связи с отсутствием сотрудника на рабочем месте работодателем был составлен соответствующий акт и затребованы письменные объяснения. В качестве причины отсутствия работник указал плохое самочувствие и посещение в этот день врача, что подтверждалось справкой. На письменный запрос работодателя медицинское учреждение подтвердило факт обращения работника в клинику, отметив при этом, что больничные листы учреждением не выдаются. Несмотря на это, работник был привлечен к дисциплинарной ответственности и уволен за прогул. Действия работодателя он обжаловал в суде.

Суд первой инстанции нарушений со стороны работодателя не усмотрел, указав, что прогул относится к грубому нарушению работником трудовых обязанностей, влекущих увольнение, а право выбора вида дисциплинарного взыскания принадлежит работодателю. Доводы работника о том, что его отсутствие на рабочем месте было согласовано с работодателем и не повлекло негативных последствий, судом во внимание не приняты и в судебном заседании не подтвердились. Кроме того, листок нетрудоспособности работнику не выдавался, а справка о посещении врача не может свидетельствовать об уважительности причин отсутствия на работе, поскольку из ее содержания не следует, что работник был освобожден от исполнения трудовых обязанностей.

Апелляционный суд с выводами суда первой инстанции не согласился, указав, что работодателем не были учтены представленные работником объяснения о причинах отсутствия и справка медицинского учреждения. Кроме того, по мнению суда апелляционной инстанции, работодателем не подтверждено, что при наложении взыскания учитывались тяжесть проступка, предшествующее поведение и отношение работника к труду, а мера дисциплинарного взыскания в виде увольнения являлась соразмерной проступку и единственно возможной.

Вестник МПО



Декабрь 2025

С учетом изложенного порядок увольнения был признан нарушенным, а увольнение незаконным. Кассационная инстанция данное решение поддержала.

Подробнее: Определение 2-го КСОЮ от 20.11.2025 г. по делу № 88-28593/2025.

Суды: установление надбавки за выслугу лет только для основного персонала не свидетельствует о дискриминации совместителей

Работник был принят в организацию по основному месту работы с полной занятостью. Спустя полгода он уволился, и на следующий день его оформили на ту же должность по внешнему совместительству на 0,25 ставки. Позднее он обратился в суд, посчитав, что ему как совместителю не доплачивали, в частности, не начисляли надбавку за выслугу лет.

Суды трех инстанций нарушений прав работника не усмотрели. Надбавка за выслугу лет была установлена работодателем только для работников по основному месту работы и направлена на стимулирование основного персонала. В этой связи обязанности для ее выплаты совместителю не имелось. Признаков дискриминации в отношении работника не установлено.

Подробнее: Определение 7-го КСОЮ от 27.11.2025 г. N 88-16441/2025.