



Союз «Федерация организаций профсоюзов Курской области»

*Отдел правозащитной работы
Учебно-методический центр*

Новое в трудовом законодательстве Российской Федерации

Декабрь - 2024 г.



Роструд по-прежнему считает, что в графике отпусков нужны конкретные даты отдыха

Письмо Роструда от 25.10.2024 № ПГ/20978-6-1

Ведомство вновь высказало мнение: понятие «график отпусков» предполагает, что в документе указывают периоды отдыха сотрудников. Это значит, что там должны стоять конкретные даты начала и окончания отпусков.

Подобной позиции Роструд уже придерживался. Однако Минтруд считал даты необязательными.

Подготовить график отпусков на 2025 год нужно минимум за 2 недели до нового года, то есть до 17 декабря включительно.

Когда вносить в трудовую книжку запись о приеме на работу, напомнил Роструд

Ведомство отметило: если специалист исполнял обязанности в компании 5 дней или меньше и решил уволиться, то трудовую книжку ему следует вернуть без записей. Вести книжки нужно на тех, кто проработал свыше 5 дней.

Если информацию о приеме внесли до того, как новичок сообщил об уходе, то необходимо в общем порядке добавить данные о расторжении договора.

Роструд прежде говорил, что оптимально делать записи именно на 5-й рабочий день специалиста.

Информация Роструда от 16.12.2024 (https://t.me/rostrud_official/3216)

Новый список оснований для внеплановых проверок прошел финальное чтение

В Закон о госконтроле перенесут ряд оснований для внеплановых контрольно-надзорных мероприятий (в т.ч. проверок) из правительственного перечня, который действует до конца 2024 года. Речь идет, в частности, о таких поводах провести мероприятие если:

- компания не уведомила профильный орган о начале деятельности, хотя была обязана это сделать;
- работники заявили о массовых случаях (например, в отношении более 10 человек) полной или частичной невыплаты зарплаты свыше 1 месяца;
- граждане обратились за защитой жилищных прав.

Установят и новые основания. Среди них уклонение от обязательного профилактического визита и ведение деятельности без подачи в систему «Честный знак» сведений для регистрации в ней, если их нужно было туда направить.

Проект Федерального закона № 630715-8

Можно установить разные обязанности работникам на одноименных должностях, указал Роструд

Трудовые обязанности по одноименным должностям могут отличаться в части поручаемой работы, считает ведомство. Оно также обратило внимание на то, что полномочия специалиста вытекают из выполняемой функции. Ее определяют в трудовом договоре либо должностной инструкции.

На ставках с одним названием, но с разными обязанностями может различаться и заработная плата (например, за счет премий и надбавок).

Письмо Роструда от 12.11.2024 № ПГ/22061-6-1

Новогодние выходные и праздники: как работаем и отдыхаем в связи с наступающим 2025 годом

Так как выходной перенесли на понедельник 30 декабря, последняя суббота уходящего года, 28 декабря, будет рабочей. Отпускать сотрудников на час раньше не нужно, поскольку этот день не предпраздничный.

После отдыхаем 11 дней подряд: с воскресенья 29 декабря 2024 года по среду 8 января 2025 года.

Постановление Правительства РФ от 10.08.2023 № 1314

Постановление Правительства РФ от 04.10.2024 № 1335

Январь	Февраль	Март
Пн Вт Ср Чт Пт Сб Вс 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	Пн Вт Ср Чт Пт Сб Вс 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	Пн Вт Ср Чт Пт Сб Вс 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
Апрель	Май	Июнь
Пн Вт Ср Чт Пт Сб Вс 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	Пн Вт Ср Чт Пт Сб Вс 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	Пн Вт Ср Чт Пт Сб Вс 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30

2025 3 Сокращенные рабочие дни 29 Выходные дни Праздничные дни

Срочные трудовые договоры с руководителями - поправки вступили в силу с 13 декабря 2024 года

В ТК РФ уточнили, что по соглашению сторон срочные трудовые договоры можно заключать именно с руководителем организации, его заместителями и главбухом.

Норму изменили, поскольку она позволяла ограничивать периоды работы тех, кто возглавляет структурные подразделения. Устранить неопределенность постановил Конституционный суд РФ.

Работодателям следует не позднее 1 марта 2025 года указать в трудовых договорах с руководителями структурных подразделений иное основание срочности. Если такового нет, договор станут считать заключенным на неопределенный период (ч. 3 ст. 2 закона).

Федеральный закон от 13.12.2024 № 470-ФЗ

Суд напомнил: при сокращении нужно предлагать должности, занятые по совмещению

Кассация указала, что совмещение не оформляют отдельным трудовым договором, такое поручение дополнительной работы всегда можно отменить. Должность при этом остается вакантной.

Нижестоящие суды не выяснили, были ли в организации подходящие должности, занятые в порядке совмещения, и предлагали ли их перед сокращением. Кассация направила дело на новое рассмотрение.

Подобный подход суды, например 4-й КСОЮ и 8-й КСОЮ, уже применяли.

Определение 6-го КСОЮ от 10.10.2024 № 88-22650/2024

С 20 ноября 2024 года усилена ответственность работодателей за невыполнение квоты для приема на работу инвалидов

Федеральным законом от 09.11.2024 № 382-ФЗ внесены изменения в статью 5.42 КоАП РФ, которой предусмотрена ответственность за неисполнение работодателем обязанности по выполнению квоты для приема на работу инвалидов либо отказ в их трудоустройстве в пределах квоты.

Женщина, не являющаяся матерью или опекуном ребенка своего мужа, вправе использовать отпуск по уходу за таким ребенком, даже при наличии у него живой матери. При решении вопроса о предоставлении такого отпуска необходимо учитывать, с кем постоянно проживает ребенок и кто фактически занимается его воспитанием (*Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28 сентября 2023 г. по делу № 88-19888/2023*).



Судебная практика

При длительном прогуле работодатель обязан запросить от работника письменное объяснение причин отсутствия на рабочем месте по каждому дню прогула, указанному в приказе об увольнении.

В противном случае увольнение может быть признано судом незаконным.

Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 15.11.2022 по делу № 88-8733/2022.

Если работник ушел с работы вследствие плохого самочувствия, а больничный ему был открыт позднее, это не повод увольнять его за прогул.

Необходимо учитывать факт болезни, а не момент обращения к врачу.
Определение Верховного Суда РФ от 17.08.2020 № 57-КГ20-9-К1.

Увольнение за прогул может быть признано судом не соответствующим тяжести совершенного проступка.

Применение работодателем крайней меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения должно быть обосновано, даже если работник до этого совершал незначительные дисциплинарные проступки (*Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 05.08.2021 № 88-16206/2021 по делу № 2-697/2020*).

Если после получения от работника заявления об увольнении по собственному желанию работодатель не разъяснил работнику последствия подачи такого заявления, право на его отзыв, не выяснил причины подачи такого заявления и не подтвердил его добровольность, увольнение может быть признано незаконным.

Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 09.08.2022 по делу № 88-12401/2022.

Если работник находится на больничном и лишен возможности отозвать заявление об увольнении по собственному желанию письменно, по почте, электронной почте или в мессенджере, то он может это сделать устно в ходе телефонного разговора.

Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 30 октября 2023 г. № 88-21630/2023.

Материал подготовлен на основе информации открытых источников

Составитель: Осипова Татьяна Сергеевна – заведующий отделом правозащитной работы – главный правовой инспектор труда Федерации.