



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И
СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

ЗАМЕСТИТЕЛЬ

МИНИСТРА

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 870-67-00, факс: 8 (495) 870-68-71
E-mail: mintrud@mintrud.gov.ru

**Общероссийский союз
«Федерация
Независимых
Профсоюзов России»**

13.04.2023 № 14-6/10/В-5485

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации направляет для учета в работе вопросы и ответы по применению трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области.

Е.В. Мухтиярова



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат 348CA4A80E5F91D2990840A4177BE6CB
Владелец **Мухтиярова Елена Вячеславовна**
Действителен с 05.08.2022 по 29.10.2023

Вопросы и ответы
по применению трудового законодательства Российской Федерации, иных
нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на
территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной
Республики, Запорожской области и Херсонской области

1. Трудовое законодательство РФ

Позиция Минтруда России:

В соответствии с ч. 5 ст. 14 Федеральных конституционных законов от 04.10.2022 № 5-ФКЗ, 6-ФКЗ, 7-ФКЗ и 8-ФКЗ (далее - ФКЗ) о принятии в Российскую Федерацию ЛНР, ДНР, Запорожской и Херсонской областей до 01.01.2026 трудовое законодательство Российской Федерации применяется с учетом Особенности.

Согласно ФКЗ, переходный период действует до 01.01.2026, т.е. Особенности действуют до 01.01.2026, после окончания переходного периода трудовое законодательство РФ действует в полном объеме.

В соответствии с ч. 6 ст. 76 Конституции РФ в случае противоречия между федеральным законом и нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации, изданным в соответствии с ч. 4 указанной статьи, действует нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации.

2. Оплата труда

Позиция Минтруда России:

На площадке Минтруда России 12.01.2023 состоялось совещание с участием представителей Ассоциации профсоюзов работников непроизводственной сферы РФ, в ходе которого представители профсоюзов проинформированы о проводимой работе с новыми территориями в части оплаты труда, в том числе об учете мнения региональных отраслевых профсоюзов. Информация о проводимой работе Минтрудом России направлена в ФНПР (письмо от 27.01.2023 № 14-5/10/В-1085).

Согласно ст. 144 ТК РФ регионы самостоятельно регулируют системы оплаты труда региональных учреждений. В целях оказания методической помощи новым территориям Минтрудом России создана межведомственная рабочая группа, в состав которой вошли представители федеральных органов исполнительной власти, включая отраслевых министерств, Минфина России, Минстроя России, а также органов исполнительной власти новых территорий. На регулярных заседаниях МРГ прорабатываются вопросы оплаты труда работников бюджетной сферы новых территорий, решение которых требует межведомственного взаимодействия.

Решением МРГ одобрены Рекомендации МРГ по вопросам повышения оплаты труда работников бюджетной сферы новых территорий и направлены в

органы исполнительной власти новых территорий для использования в работе по установлению систем оплаты труда (письмо от 29.12.2023 № 14-1/10/В-18598). В настоящее время в рамках МРГ ведется работа с органами государственной власти по обеспечению принятия нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда в соответствии с подходами, предусмотренными Рекомендациями.

В рамках работы МРГ специалисты федеральных органов исполнительной власти консультируют специалистов органов государственной власти ДНР, а также оказывают им методическую помощь. Данная работа носит характер координационного взаимодействия внутри стороны, представляющей Правительство РФ.

При принятии нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда органам госвласти новых территорий необходимо осуществить взаимодействие сторон социального партнерства на региональном уровне. Соответствующая информация о важности такого взаимодействия доведена до органов исполнительной власти новых территорий.

3. Трудовые договоры

Позиция Минтруда России:

Согласно абз. 1 п. 2 Особенности на территории ДНР для регулирования трудовых отношений применяются нормы трудового права Российской Федерации, а также могут применяться нормы трудового права ДНР, которые действовали по состоянию на 30.09.2022, в части не противоречащей Конституции Российской Федерации, федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права, за исключением случаев, установленных Особенности.

В рамках приведения трудовых договоров в соответствие с законодательством Российской Федерации трудовые договоры **оформляются в письменном виде**. То есть если ранее трудовой договор в письменном виде не был заключен, то необходимо все условия с данным работником зафиксировать в письменном трудовом договоре, где указывается дата начала работы – дата приема на работу к данному работодателю. Дата подписания трудового договора указывается фактическая дата его оформления и подписания в письменном виде.

Обращаем внимание, что трудовые договоры и локальные нормативные акты необходимо привести в соответствие с нормами трудового законодательства Российской Федерации до 01.01.2026. Вместе с тем, считаем целесообразным организовать данную работу в возможно короткие сроки.

Трудовое законодательство Российской Федерации и положения п.4 Особенности не запрещает установление в трудовом договоре работника, условий, улучшающих права и гарантии работников по сравнению с установленными законодательством Российской Федерации.

При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленными федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов, обеспечивается за счет соответствующего бюджета субъекта Российской Федерации (п. 24 Особенности).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

Таким образом, условия трудовых договоров, не соответствующие требованиям Конституции Российской Федерации, федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, ухудшающие положения работников по сравнению с установленным трудовым законодательством Российской Федерации не применяются.

В соответствии с п. 7 Особенности при заключении трудового договора с работниками, проживавшими по состоянию на 30.10.2022 на территории ДНР, не имеющими гражданство Российской Федерации, особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, предусмотренные гл.

50.1 ТК РФ, не применяются до 01.07.2023.

Вопрос о целесообразности продления указанной нормы будет рассмотрен дополнительно с учетом мониторинга ситуации.

4. Эвакуированные работники

В соответствии с п. 9 Особенности с работниками, эвакуированными после 30.09.2022 года в соответствии с решениями высших исполнительных органов ДНР, действие трудового договора приостанавливается до окончания эвакуации в установленном указанными высшими исполнительными органами порядке, либо за ними может быть сохранено рабочее место в соответствии с НПА ДНР.

В случае, если эвакуированный работник не вышел на работу по истечении 6 месяцев со дня информирования работодателем работника в порядке, определенном высшим исполнительным органом ДНР, работодатель на основании п.7 ч. 1 ст.83 ТК РФ вправе прекратить трудовой договор с эвакуированным работником.

На сегодняшний день такой порядок в ДНР отсутствует.

Кроме того, Указ Главы ДНР от 28.02.2022 №41 «О некоторых вопросах регулирования трудовых отношений» (которым определялась обязанность работодателя сохранять за эвакуированным работником рабочее место) с изменениями от 29.09.2022 действовал до 31.12.2022. включительно. Таким образом, законодательных оснований для сохранения рабочего места за эвакуированным работником у работодателя с 01.01.2023 не имеется.

В ФП ДНР поступают обращения по вопросу увольнения таких работников, в т.ч. на основании п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (В Республике продолжаются военные действия, возвращение работников в прифронтовые районы несет угрозу их

жизни и здоровью. На основании какой нормативной базы возможно сохранить за такими работниками их рабочие места?)

В Особенности также не определен порядок действий в отношении работников, если они эвакуированы до 30.09.2022г.

Позиция Минтруда России:

В соответствии с п. 9 Особенности с работниками, эвакуированными после 30.09.2022 в соответствии с решениями высших исполнительных органов ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей, действие трудового договора приостанавливается до окончания эвакуации в установленном указанными высшими исполнительными органами порядке, либо за ними может быть сохранено рабочее место в

соответствии с нормативными правовыми актами данных субъектов, действовавшими по состоянию на 30.09.2022.

Таким образом, за эвакуированными сохраняется рабочее место в соответствии с решением органов указанных территорий об эвакуации, или соответствующим НПА новых территорий.

Отмечаем, что переходный период в части перехода на трудовое законодательство Российской Федерации установлен до 01.01.2026. В связи с этим сохранение рабочих мест работников, эвакуированных как до 30.09.2023, так и после этой даты, решается непосредственно нормативными актами указанных территорий.

5. Мобилизованные работники

Согласно п. 10 Особенности мобилизованным работникам, в соответствии с НПА ДНР, действующими по состоянию на 30.09.2022, могут быть сохранены рабочие места и до 01.07.2023 - заработная плата. Нормативным правовым актом ДНР, согласно которому за мобилизованным работником сохранялась заработная плата, является Указ Главы ДНР от 28.02.2022 № 41 с дополнениями и изменениями, который действовал до 31.12.2022 включительно.

Таким образом, в настоящее время на территории ДНР отсутствуют НПА, регулирующие вопросы сохранения и выплаты заработной платы мобилизованным работникам до 01.06.2023.

Вместе с тем имеются отдельные категории мобилизованных работников, для семей которых вышеуказанная гарантия была существенной мерой поддержки.

Кроме того, если мобилизованный работник, который служит по контракту, заключенному с Вооруженными силами РФ, получит ранение, то все положенные выплаты ему гарантируются и прописаны в контракте. Однако не все мобилизованные заключили контракт, поэтому при получении ранения они лечатся за собственные средства, которых не будет, так как заработная плата по месту работы с 01.01.2023 не сохраняется.

Кроме того, не решен вопрос оказания материальной поддержки семьям

мобилизованных работников, которые находятся в плену или пропали без вести, поскольку в этих случаях заработную плату как военнослужащие они не получают, а семьи лишаются кормильца. Ранее, до 31.12.2022, мерой поддержки таких семей была заработная плата, сохраняемая за мобилизованным работником по его основному месту работы, которую могли получить члены его семьи.

Есть ли основания у работодателя по сохранению заработной платы за мобилизованными работниками вышеуказанных категорий?

Позиция Минтруда России:

В соответствии с п. 10 Особенности работникам, мобилизованным в вооруженные силы, а также другие воинские формирования и органы, специальные формирования ДНР, ЛНР, Запорожской области и Херсонской области, в соответствии с нормативными правовыми актами данных территорий, действовавшими по состоянию на 30.09.2022 на указанных территориях, могут быть сохранены рабочие места, и до 01.07.2023 - заработная плата.

Таким образом, регулирование гарантий работников, мобилизованных в соответствии с нормативными правовыми актами, действовавшими по состоянию на 30.09.2022, относится к ведению новых субъектов Российской Федерации.

С 01.07.2023 за указанными работниками сохраняются только рабочие места, в соответствии с общими нормами российского законодательства (ст. 351.7 ТК РФ).

Одновременно отмечаем, что в силу ст. ст. 8, 22, 41 ТК РФ, а также Особенности, повышенные или дополнительные гарантии и компенсации, в том числе представление мер поддержки семей мобилизованных работников на новых территориях, могут устанавливаться коллективным договором или локальным нормативным актом работодателя, а также нормативными актами соответствующих территорий с учетом наличия финансово-экономических возможностей работодателя, соответствующего субъекта Российской Федерации.

Обращаем внимание, что заключение контракта о прохождении военной службы в Российской Федерации предусматривает выплату денежного содержания военнослужащих, также вознаграждение предусмотрено при заключении контрактов о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Указанные основания должны быть определены в нормативном правовом акте субъекта Российской Федерации.

6. Часть 1 п. 38 Особенности снижает гарантию, предусмотренную ст. 103 ТК РФ, согласно которой графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, в то время как в ч. 1 п. 38 Особенности срок доведения до работника графиков сменности сокращён до 3-х календарных дней.

Также ч. 3 п. 38 Особенности снижает гарантию, предусмотренную ст. 74 ТК РФ, согласно которой в случае, когда по причинам, связанным с изменением

организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника, а о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. В то время как в ч. 3 п. 38 Особенности срок уведомления работника об изменении существенных условий труда уменьшен до 2 недель.

Согласно ст. 5 ТК РФ в случае противоречий между ТК РФ и иным законом, содержащим нормы трудового права, применяется ТК РФ.

Позиция Минтруда России:

В соответствии с ч. 5 ст. 14 Федерального конституционного закона № 5-ФКЗ до 01.01.2026 трудовое законодательство применяется с учетом Особенности.

Особенности приняты в целях реализации ФКЗ и учитывая специфику трудовых отношений на новых территориях.

Абз. 1 п. 38 Особенности с учетом ситуации в новых регионах предусмотрена возможность сокращенного по сравнению с ТК РФ срока доведения до работника графика сменности. Обращаем внимание, что порядок доведения графика должен быть установлен локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения первичной профсоюзной организации. При этом Особенности установлен минимальный срок доведения графика сменности. Таким образом, если ситуация в регионе не требует оперативного изменения графика сменности, то работодатель может предусмотреть более продолжительный срок, в т.ч. месячный.

Абз. 3 п. 38 Особенности предусмотрена возможность уведомить работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора не позднее чем за две недели. При этом если работник отказывается работать в новых условиях, трудовой договор прекращается с ним по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с выплатой дополнительной компенсации работнику в размере полуторамесячного заработка.

Из изложенного следует, что сокращенное время уведомления работника компенсируется путем выплаты ему дополнительной компенсации, пропорциональной этому времени. Таким образом, нет снижения объема гарантии работникам.

7. Обязан ли работодатель предоставлять ученический отпуск работнику- студенту на основании справки-вызова с образовательного учреждения образца ЛНР или ДНР?

Позиция Минтруда России:

Работодатель обязан представить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, при получении образования соответствующего уровня (ст. 177 ТК РФ). В соответствии с пп.1 п. 1 ст. 12 № 5-ФКЗ, № 6-ФКЗ, № 7-ФКЗ и № 8-ФКЗ на территории Российской Федерации признаются и действуют без ограничения срока действия и какого-либо подтверждения со стороны государственных органов Российской Федерации, государственных органов новых субъектов РФ, документы, подтверждающие право на получение компенсаций и иных социальных выплат.

Одновременно отмечаем, что приказом Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1368 утверждена форма справки-вызова.

8. Вправе ли предприятие предоставлять **дополнительный оплачиваемый отпуск женщине**, которая работает и имеет двух и более детей в возрасте до 15 лет, или ребенка-инвалида, одинокой матери, отцу и иным лицам, предусмотренный ст. 142 ТК ЛНР, действующим по состоянию на 30.09.2022, если право на отпуск у указанных лиц возникло до 30.09.2022. Вправе ли предприятие предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска (например, работнику в связи со смертью родителей, отцу в связи с рождением ребенка, работнику в связи с бракосочетанием детей и т.п.), если это предусмотрено действующим коллективным договором.

Позиция Минтруда России:

Дополнительный оплачиваемый отпуск женщине, которая работает и имеет двух и более детей в возрасте до 15 лет или ребенка-инвалида, одинокой матери, отцу и иным лицам, предусмотренный ТК ЛНР, за работником сохраняется в той части, которая предоставляется (накопилась) за период до 30 сентября 2022 г. Неиспользованные дни отпуска работнику следует предоставить. Предоставить его можно в том числе и в 2023 году.

Одновременно отмечаем, что согласно ТК РФ оплачиваемые дополнительные выходные дни (4 дня в месяц или (и) единовременно 24 дня в год) предоставляются родителям детей-

инвалидов. Оплата осуществляется за счет Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2014 № 1048 утверждены Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами.

Также ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней могут устанавливаться коллективным договором работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей(ему) ребенка в возрасте до 14 лет, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I

группы.

Дополнительный ежемесячный выходной без оплаты по желанию предоставляется женщинам, работающим в сельской местности.

Кроме того, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Одновременно отмечаем, что работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в том числе работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней, в других случаях, предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

В силу ст.ст. 8, 22, 41 ТК РФ повышенные или дополнительные гарантии и компенсации, в том числе дополнительные выходные оплачиваемые дни работникам, могут устанавливаться коллективным договором или локальным нормативным актом работодателя, с учетом наличия финансово-экономических возможностей работодателя.

9. Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.05.2021 № 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек" введена новая форма, а также порядок ведения и хранения **трудовых книжек.**

Постановлением Правительства РФ от 24.07.2021 № 1250 «Об отдельных вопросах, связанных с трудовыми книжками, и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации» установлено, что трудовые книжки нового образца вводятся в действие с 01.01.2023.

Согласно приказу Министерства финансов от 11.04.2022 № 55н «Об утверждении Порядка изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей» для приобретения бланков трудовых книжек работодатели обращаются к изготовителю либо распространителям, информация о которых размещается на официальном сайте изготовителя в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет". Доставка работодателям бланков трудовых книжек осуществляется службами доставки защищенной полиграфической продукции либо по соглашению изготовителя или распространителя с работодателем.

Обеспечение работодателей бланками трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку может осуществляться юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, отвечающими требованиям, содержащимся в Положении о статусе распространителей бланков трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку.

Перечень распространителей бланков трудовой книжки и вкладыша в

трудоуую книжку размещен на официальном сайте АО «Гознак». Будут ли на территории ЛНР распространители трудовых книжек?

Позиция Минтруда России:

Если у работодателя отсутствуют бланки трудовых книжек установленного образца, то он может обеспечить их наличие путем обращения в организации, являющиеся распространителями бланков трудовых книжек, указанные на сайте АО «Гознак» (<https://goznak.ru/about/press/news/2660/>):

- ООО «СпецБланк», юридический адрес: 117105, г. Москва, Нагорный проезд, д. 10, стр. 7, тел./факс: +7 (495) 229-13-44, 229-13-45;
- ОАО «Главснаб Правительства Москвы», юридический адрес: 109147, г. Москва, ул. Марксистская, д.10, стр. 1, тел./факс: +7 (495) 911-06-80, 912-27-55;
- ЗАО «Разносбыт», юридический адрес: 127238, Москва, Ильменский проезд, д. 5, тел./факс: +7 (499) 250-11-89, 251-13-76, 250-01-02;
- ООО «Имидж», юридический адрес: 129337, г. Москва, Ярославское шоссе, д. 111, к. 2 тел./факс: +7 (495) 540-62-06, 647-10-70;
- ООО «Моя Компания Поволжье», юридический адрес: 410052, г. Саратов, ул. Одесская, д. 6, тел./факс: +7 (8452) 44-33-44, 35-54-04;
- ООО «Рельеф-Центр», юридический адрес: 390044, г. Рязань, ул. Зафабричная, д. 14, тел./факс: +7 (4912) 95-80-00;
- ООО ПКФ «Буква», юридический адрес: 426004, г. Ижевск, ул. Пастухова, 45-41, тел./факс: +7 (3412) 609-848.

На территории ЛНР распространителем может быть любая организация, изъявившие такое желание и отвечающие требованиям установленным приказом Минфина России № 55нот 11.04.2022.

10. Каким образом работник вносит оплату за трудовую книжку, которую выдает отдел кадров предприятия вновь поступившему работнику, который ранее нигде не работал?

Если не заключен договор с распространителем трудовых книжек, имеет ли право предприятие принять и заполнить трудовую книжку образца РФ выпуска 2003 г., предоставленную самим работником, который впервые трудоустраивается?»

Позиция Минтруда России:

В случае отсутствия у работника, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, работодатель оформляет работнику новую трудовую книжку.

В случае, если работник впервые заключил трудовой договор до 1 января 2024 г., работодатель оформляет новую трудовую книжку, если работник не подал заявление о предоставлении ему сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

Работодателю необходимо обеспечить наличие бланков трудовых книжек установленного образца путем обращения в организации, являющиеся распространителями бланков трудовых книжек, указанные на сайте АО «Гознак» (<https://goznak.ru/about/press/news/2660/>):

Работником на имя работодателя подается заявление об удержании из заработной платы стоимости бланка трудовой книжки, приобретенного ООО, АО, ИП. При этом не допускается удержание денежных средств за бланки трудовой книжки, превышающее понесенные работодателем расходы на их приобретение.

11. Работникам ДНР нужно ли менять трудовые книжки на трудовые книжки РФ и где их брать?

Позиция Минтруда России:

Не нужно. Вместе с тем, работник вправе обратиться к работодателю для оформления ему новой трудовой книжки образца, установленного в соответствии с требованиями федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права (далее - новая трудовая книжка). Исключение составляет случай, когда работник подал работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности.

Если у работодателя отсутствуют бланки трудовых книжек установленного образца, то он может обеспечить их наличие путем обращения в организации, являющиеся распространителями бланков трудовых книжек, указанные на сайте АО «Гознак» (<https://goznak.ru/about/press/news/2660/>):

- ООО «СпецБланк», юридический адрес: 117105, г. Москва, Нагорный проезд, д. 10, стр. 7, тел./факс: +7 (495) 229-13-44, 229-13-45;
- ОАО «Главснаб Правительства Москвы», юридический адрес: 109147, г. Москва, ул. Марксистская, д.10, стр. 1, тел./факс: +7 (495) 911-06-80, 912-27-55;
- ЗАО «Разносбыт», юридический адрес: 127238, Москва, Ильменский проезд, д. 5, тел./факс: +7 (499) 250-11-89, 251-13-76, 250-01-02;
- ООО «Имидж», юридический адрес: 129337, г. Москва, Ярославское шоссе, д. 111, к. 2 тел./факс: +7 (495) 540-62-06, 647-10-70;
- ООО «Моя Компания Поволжье», юридический адрес: 410052, г. Саратов, ул. Одесская, д. 6, тел./факс: +7 (8452) 44-33- 44, 35-54-04;
- ООО «Рельеф-Центр», юридический адрес: 390044, г. Рязань, ул. Зафабричная, д. 14, тел./факс:+7 (4912) 95-80-00;
- ООО ПКФ «Буква», юридический адрес: 426004, г. Ижевск, ул. Пастухова, 45-41, тел./факс: +7 (3412) 609-848.

12. Возможно ли продолжение ведения действующих трудовых книжек у граждан ЛНР и ДНР?

Позиция Минтруда России:

Возможно.

В соответствии с п. 13 Особенности трудовые книжки работников, оформленные в соответствии с НПА территорий по состоянию на 30.09.2022 продолжают действовать и ведутся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Работник вправе обратиться к работодателю для оформления ему новой трудовой книжки образца, установленного в соответствии с требованиями федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права (далее - новая трудовая книжка), за исключением случая, установленного пунктом 14 Особенности. В этом случае ведение старой трудовой книжки работника прекращается. В ней делается запись о том, что работнику оформлена новая трудовая книжка, либо о том, что он подал заявление о предоставлении работодателем сведений о трудовой деятельности и трудовом стаже в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ (далее - сведения о трудовой деятельности), которая заверяется подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью работодателя (кадровой службы) (при наличии печати).

В соответствии с п. 14 Особенности работник имеет право подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

13. Порядок увольнения работников (граждан) ЛНР и ДНР?

Позиция Минтруда России:

Увольнение работников Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики осуществляется по основаниям и в порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

Увольнение оформляется путем издания соответствующего приказа (распоряжения) и внесением сведений об увольнении в трудовую книжку работника (при ее ведении) или в сведения о его трудовой деятельности. В день увольнения работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет и выдать на руки трудовую книжку (в случае ее ведения) или сведения о трудовой деятельности.

В случае невозможности прекращения работниками трудовых отношений с работодателями на отдельных территориях Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики датой прекращения трудовых отношений признается дата, определяемая высшим исполнительным органом субъекта Российской Федерации по месту жительства работника либо по месту осуществления им трудовой деятельности.

Запись о прекращении трудовых отношений с работодателем по последнему месту работы в трудовую книжку работника вносит орган местного

самоуправления или работодатель по новому месту работы в соответствии с решением высшего исполнительного органа Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики.

14. Порядок приема работников (граждан) ЛНР и ДНР?

Позиция Минтруда России:

Прием на работу работников (граждан) Луганской Народной Республики и Донецкой Народной Республики осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации с учетом Особенности.

Прием работников на работу оформляется заключением трудового договора в письменной форме, на основании которого работодатель вправе издать приказ о приеме на работу, соответствующий условиям заключенного трудового договора. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с локальными нормативными актами, связанными с его трудовой деятельностью.

Отмечаем, что в случае если нормативными правовыми актами Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики по состоянию на 30 сентября 2022 г. установлен особый порядок заключения и регистрации трудовых договоров с работодателями - физическими лицами, осуществляющими предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, такой порядок применяется до 1 января 2024 г.

Дополнительно сообщаем, что при заключении трудового договора с работниками, проживавшими по состоянию на 30 сентября 2022 г. на территориях Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики, не имеющими гражданства Российской Федерации, особенности регулирования труда

работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, предусмотренные главой 50.1 ТК РФ, не применяются до 1 июля 2023 г.

В настоящее время с МВД России прорабатывается вопрос о продлении действия данной нормы.

15. Форма трудового договора, содержание трудового договора, обязательные условия для включения в трудовой договор?

Позиция Минтруда России:

Форма трудового договора, информация в нем и обязательные условия определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Исключение составляют трудовые договоры с работодателями - физическими лицами, осуществляющими предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Порядок заключения указанных трудовых договоров, установленный законодательством Луганской

Народной Республики и Донецкой Народной Республики, применяется до 1 января 2024 г.

На территории Российской Федерации трудовой договор должен быть заключен в письменной форме.

С поступающими на работу после 30.09.2022 трудовой договор заключается в письменной форме и в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При отсутствии письменного трудового договора необходимо все условия трудовых отношений с конкретным работником оформить письменно.

Требования к содержанию (обязательным условиям) трудового договора установлены статьей 57 ТК РФ.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 утверждена типовая форма трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 27.08.2016 № 858 утверждена типовая форма трудового договора, заключаемая между работником и работодателем- субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и работником и работодателем – некоммерческой организации. Данная форма применяется, если работодатель применяет статью 309.2 ТК РФ и полностью или частично отказался от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, содержащиеся в части 3 ст. 57 ТК РФ, а также иные условия, улучшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае введения работодателем электронного документооборота в сфере трудовых отношений в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 ТК РФ трудовой договор может заключаться в электронном виде и должен быть подписан усиленной квалифицированной электронной цифровой подписью.

Если трудовой договор в письменном виде не был заключен, то необходимо все условия с данным работником зафиксировать в письменном трудовом договоре, где указывается дата начала работы – дата приема на работу к данному работодателю. Дата подписания трудового договора указывается фактическая дата его оформления и подписания в письменном виде.

16. Оформление дополнительного соглашения к трудовому договору?

Случаи, при которых оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору?

Позиция Минтруда России:

Соглашение к трудовому договору оформляется в случаях, когда в обязательные или дополнительные условия, а также сведения о работнике или

работодателе, предусмотренные заключенным в письменном виде трудовым договором, вносятся какие-либо изменения. Перевод работника на другую работу также относится к случаям, когда необходимо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору. Данное соглашение может предусматривать в том числе изложение трудового договора в новой редакции.

Не требуется заключения дополнительного соглашения в случаях, предусмотренных ТК РФ- части вторая и третья ст.72.2 (временный перевод на другую работу в особых случаях).

17. Форма штатного расписания, основания оформления (составления) штатного расписания?

Обязательно ли штатное расписание для ИП, ООО, ОАО, ПАО, АО?

Позиция Минтруда России:

Форма штатного расписания, основания оформления (составления) штатного расписания?

Обязательно ли штатное расписание для ИП, ООО, ОАО, ПАО, АО?

Если форма штатного расписания и основания его оформления определены законодательством Луганской Народной Республики и Донецкой Народной Республики, и не противоречат Конституции Российской Федерации, федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права, то можно ее использовать. Если законодательством указанных новых субъектов Российской Федерации этот вопрос не урегулирован, то отмечаем.

Согласно ст. 57 ТК РФ наименование должности, профессии и специальности указывается в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием организации. Из чего следует обязательность наличия данного документа в организации.

Штатное расписание является внутренним документом по учету труда организации, которое применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации. Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы.

Требования к оформлению первичных документов должны соответствовать положениям законодательства о бухгалтерском учете.

Согласно ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" (далее - Федеральный закон № 402-ФЗ) формы первичных учетных документов утверждает руководитель экономического субъекта по представлению должностного лица, на которое возложено ведение бухгалтерского учета. Формы первичных учетных документов для организаций бюджетной сферы устанавливаются в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации.

Таким образом, организации, не относящиеся к бюджетной сфере, вправе пользоваться формами первичных учетных документов, разработанными ими самостоятельно.

При этом каждый первичный учетный документ должен содержать все обязательные реквизиты, установленные ч. 2 ст. 9 Федерального закона № 402-ФЗ.

Кроме того, может быть взята за основу форма штатного расписания, утвержденная постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" (в настоящее время носит рекомендательный характер).

18. Различия гражданско-правовых отношений от трудовых?

Позиция Минтруда России:

Трудовой договор предусматривает выполнение работы лично работником, выплату зарплаты, подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, установленным работодателем, социальное страхование и т.д. По гражданско-правовому договору исполнитель может привлекать других лиц для работы, самостоятельно устанавливает порядок ее выполнения, не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка заказчика, установленным для его работников.

Признаками работы по трудовому договору, отличающими ее от работы по договору гражданско-правового характера, являются:

- достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя;
- подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности);
- обеспечение работодателем условий труда;
- выполнение работником трудовой функции за плату;
- устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда;
- выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности;
- наличие дополнительных гарантий для работника, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения;
- зачисление работника по определенной должности или профессии в соответствии со штатным расписанием;
- внесение записи о работе в трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности);
- порядок и форма оплаты труда, право работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы не ниже

установленного МРОТ;

- отсутствие в гражданско-правовом договоре указания на индивидуально определенную работу, конкретный и конечный результат вашего труда;
- перезаключение гражданско-правового договора в течение длительного времени;
- издание работодателем в отношении работников приказов и получение ими от работодателя распоряжений по работе.

19. Порядок формирования личного дела работника?

Позиция Минтруда России:

Личное дело работника следует оформлять в соответствии с законодательством Луганской Народной Республики и Донецкой Народной Республики в том случае, если это законодательство не противоречит Конституции Российской Федерации, федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права. Если законодательством указанных республик этот вопрос не урегулирован, то отметим, что нормами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, порядок ведения личных дел работников не установлен. Личные дела ведутся по усмотрению работодателя. Порядок ведения личных дел следует закрепить в локальном нормативном акте.

20. Перечень документов для формирования личного дела работника?

Позиция Минтруда России:

Формирование личного дела работника следует осуществлять в соответствии с законодательством Луганской Народной Республики и Донецкой Народной Республики в том случае, если это законодательство не противоречит Конституции Российской Федерации, федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права. Если законодательством указанных республик этот вопрос не урегулирован, то отметим, что нормами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, порядок ведения личных дел работников не установлен. Личные дела ведутся по усмотрению работодателя. Порядок ведения личных дел, а также перечень документов, которые будут содержаться в личных делах работников следует закрепить в локальном нормативном акте.

21. Личная карточка работника по форме № Т-2 какой бланк использовать?

Позиция Минтруда России:

Форма № Т-2 не является обязательной для применения, а носит лишь рекомендательный характер.

Согласно ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" (далее - Федеральный закон № 402-ФЗ) формы первичных учетных документов утверждает руководитель экономического субъекта по представлению должностного лица, на которое возложено ведение бухгалтерского учета. Формы первичных учетных документов для организаций бюджетной сферы устанавливаются в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации.

Таким образом, организации, не относящиеся к бюджетной сфере, вправе пользоваться формами первичных учетных документов, разработанными ими самостоятельно.

При этом каждый первичный учетный документ должен содержать все обязательные реквизиты, установленные ч. 2 ст. 9 Федерального закона № 402-ФЗ.

Формы первичных учетных документов для организаций бюджетной сферы установлены приказами Минфина России от 30.03.2015 № 52н "Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, и Методических указаний по их применению" и от 15.04.2021 № 61н "Об утверждении унифицированных форм электронных документов бухгалтерского учета, применяемых при ведении бюджетного учета, бухгалтерского учета государственных (муниципальных) учреждений, и Методических указаний по их формированию и применению".

22. Продолжительность рабочего времени: Руководитель клубных формирований сейчас - 18 часов в неделю, а согласно ст. 91 ТК РФ не более 40 часов в неделю, как перейти на новые нормы?

Позиция Минтруда России:

Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю 40 часов. Для отдельных категорий устанавливается сокращенная рабочая неделя (инвалиды, медицинские, педагогические работники и иные). Изменение продолжительности рабочего времени допускается по соглашению сторон.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, из которых 18 часов - норма часов учебной (преподавательской) работы, в неделю, 720 часов в год, и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, за которую устанавливается ставка заработной платы за календарный месяц педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической

работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, которая именуется «другая часть педагогической работы» и регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

На основании ч. 3 ст. 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

23. Обязательные локальные нормативные акты организации?

Позиция Минтруда России:

В организации должны быть утверждены следующие акты:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о персональных данных;
- штатное расписание;
- локальные нормативные акты по охране труда;
- локальные нормативные акты, устанавливающие порядок индексации заработной платы (во внебюджетных организациях);
- график отпусков;
- документ об утверждении формы расчетного листка (например, приказ работодателя):
- другие локальные нормативные акты, в случаях, установленных ТК РФ.

Перечень ЛНА не является исчерпывающим.

Кроме того, работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, предусматривающие дополнительные гарантии работникам, и другие локальные нормативные акты, не ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством.

Работодатели, относящиеся к микропредприятиям, могут не издавать локальные нормативные акты в соответствии со статьей 309.1, вместо этого они будут обязаны заключить трудовые договоры с работниками по типовой форме, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 27.08.2016 № 858.

Обращаемых внимание, что случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель

при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа). Это необходимо учитывать при разработке локальных нормативных актов (статья 372 ТК РФ).

Отдельно отметим, что порядок индексации заработной платы, являющийся гарантией работников, должен предусматриваться независимо от того, урегулирован ли этот вопрос в законодательстве Луганской Народной Республики и Донецкой Народной Республики или нет.

24. Порядок ознакомления с локальными нормативными актами организации?

Позиция Минтруда России:

Ознакамливать работников с локальными нормативными актами организации можно в порядке, установленном законодательством Луганской Народной Республики и Донецкой Народной Республики, если это законодательство не противоречит Конституции Российской Федерации, федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права. Если законодательством указанных республик перечень порядок ознакомления работников с локальными нормативными актами организации не определен, то руководствоваться в этом вопросе следует положениями Трудового кодекса РФ. Ознакамливать работников с локальными нормативными актами организации следует под роспись.

25. Надо ли заключать трудовые договоры с работниками, принятыми до вступления ДНР в состав РФ?

Позиция Минтруда России:

Заключение трудового договора в письменной форме является обязательным.

26. Применяется ли Закон ДНР «Об отпусках»? Возможно ли предоставить работнику **дополнительный отпуск как одному из работающих родителей, имеющему двух и более детей до 15 лет за 2022 год согласно статье 20 -1 Закона ДНР «Об отпусках»? Тоже интересует данный вопрос в отношении матерей одиночек.**

Позиция Минтруда России:

Применяется только в отношении отпусков, которые не были использованы до 30.09.2022.

Пунктом 20 Особенности предусмотрено, что продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых за период до 30.09.2022, работникам, осуществляющим трудовую деятельность на новых территориях,

исчисляется в соответствии с НПА, которые действовали на данных территориях по состоянию на 30.09.2022.

Стоит отметить, что Особенности № 2571 не предусматривается применение на переходный период дополнительных оплачиваемых отпусков родителям, которые предусматривались нормативными правовыми актами территорий до 30.09.2022. Их предоставление может быть урегулировано в рамках коллективных договоров и соглашений. Одновременно отмечаем, что работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в том числе работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней, в других случаях, предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

Неиспользованные до 30.09.2022 отпуска предоставляются.

Работодатель может предусмотреть коллективным договором дополнительные отпуска.

При этом следует иметь в виду, что согласно пункту 24 Особенности более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации может быть установлен:

в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, законами и иными нормативными правовыми актами соответствующих субъектов Российской Федерации;

в муниципальных учреждениях, расположенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, законами и иными нормативными правовыми актами соответствующих субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

При этом более высокий уровень гарантий по сравнению с установленным законодательством Российской Федерации, в государственных или муниципальных учреждениях и предприятиях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, хозяйственных обществах, более 50 процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области или муниципальной собственности муниципальных образований на территории указанных субъектов Российской Федерации, подлежат согласованию с учредителями.

27. В соответствии со ст. 142 ТК ЛНР «Женщине, которая работает и

имеет двух и более детей в возрасте до 15 лет, или ребенка-инвалида, или которая усыновила ребенка, одинокой матери, отцу, который воспитывает ребенка без матери (в том числе и в случае длительного пребывания матери в медицинском учреждении), а также лицу, взявшему ребенка под опеку, или одному из приемных родителей предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней без учета праздничных нерабочих дней. При наличии нескольких оснований для предоставления такого отпуска его общая продолжительность не может превышать 18 календарных дней. Дополнительные отпуска работникам, имеющим детей, предоставляются за календарный год сверх ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков, а также сверх ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, установленных иными законами и нормативными правовыми актами, и переносятся на другой период или продолжаются в порядке, определенном настоящим Кодексом». Данный вид дополнительных отпусков предоставлялся работникам на предприятии до октября 2022 года. В соответствии с Федеральным законом РФ от 21.11.2022 № 451-ФЗ на территории ЛНР с 01.10.2022 действует ТК РФ, в котором отсутствует статья, согласно которой женщине, которая работает и имеет двух и более детей в возрасте до 15 лет, или ребенка-инвалида, или которая усыновила ребенка, одинокой матери, отцу, который воспитывает ребенка без матери (в том числе и в случае длительного пребывания матери в медицинском учреждении), а также лицу, взявшему ребенка под опеку, или одному из приемных родителей предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск. В соответствии со ст. 263 ТК РФ предусмотрено предоставление дополнительных отпусков без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами. Прошу вас разъяснить вопрос по предоставлению дополнительного отпуска работникам, имеющим детей (ст. 142 ТК ЛНР) в период с октября по декабрь 2022 г. и предоставлении данного вида дополнительного отпуска за предыдущие периоды в декабре 2022 и в 2023 гг..

Позиция Минтруда России:

Указанный дополнительный отпуск за работником сохраняется в той части, которая предоставляется (накопилась) за период до 30 сентября 2022 года. Неиспользованные дни отпуска работнику следует предоставить. Предоставить его можно в том числе и в 2023 году.

Одновременно отмечаем, согласно ТК РФ, оплачиваемые дополнительные выходные дни (4 дня в месяц или (и) одновременно 24 дня в год) предоставляются родителям детей-инвалидов. Оплата осуществляется за счет Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2014 № 1048 утверждены Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами"

Также ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной

платы до 14 календарных дней могут устанавливаться коллективным договором работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей(ему) ребенка в возрасте до 14 лет, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Дополнительный ежемесячный выходной без оплаты по желанию предоставляется женщинам, работающим в сельской местности.

Кроме того, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

28. Какие использовать **унифицированные формы**? Продолжать использовать утвержденные приказом Главстатом ДНР от 01.12.2016 № 143? (табель учёта рабочего времени, ведомость, приказы и т.д.)?

Позиция Минтруда России:

На данный момент можно продолжать использовать унифицированные формы, утвержденные приказом Главстата ДНР от 01.12.2016 № 143, если этот приказ не противоречит Конституции Российской Федерации, федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права.

29. Медицинский осмотр при заключении трудового договора?

Позиция Минтруда России:

Согласно ст. 69 ТК РФ обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Положениями ТК РФ установлено, что обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры за счет работодателя проходят работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, лица в возрасте до 21 года, работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений и других работодателей. Необходимость прохождения обязательных медицинских осмотров установлена для определения пригодности (определения соответствия состояния здоровья) этих работников для выполнения поручаемой работы (допуска к работе), а также в целях охраны здоровья населения, предупреждения (или выявления) профессиональных

заболеваний (ч.ч. 1,2 ст. 220 ТК РФ).

Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры проводятся в соответствии с совместным приказом Минтруда России, Минздрава России от 31.12.2020 № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» и приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных ч. 4 ст. 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

Работодатель обязан обеспечить составление списков работников организации, подлежащих обязательным периодическим и (или) предварительным медицинским осмотрам, в соответствии с Перечнем факторов, Перечнем работ и на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда в организации.

Педагогические работники подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру и обязательному психиатрическому освидетельствованию, расходы на который оплачивает работодатель.

30. Доплата за работу в ночное время сторожам включается ли в расчет МРОТа?

Позиция Минтруда России:

При заключении трудового договора с работником ему необходимо предусмотреть месячную заработную плату не ниже МРОТ при условии, что им полностью отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда за месяц. С МРОТ сравнивается вся начисленная работнику заработная плата (включающая оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты).

При этом с учетом постановлений Конституционного Суда Российской Федерации при сравнении зарплаты с МРОТ не учитываются ряд выплат, в том числе за работу в ночное время.

31. Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска?

Позиция Минтруда России:

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска регулируется статьями 114 – 128 главы 19 ТК РФ.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который является обязательным как для

работника, так и для работодателя.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Стоит также отметить, что продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых за период до 30 сентября 2022 г., работникам, осуществляющим трудовую деятельность на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области и заключившим трудовые договоры до 4 января 2023 г., исчисляется в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые действовали на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30 сентября 2022 г.

32. Формирование графика отпусков, порядок и форма?

Позиция Минтруда России:

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у

данного работодателя.

Что касается формы графика отпусков, то работодатель вправе использовать унифицированную форму № Т-7, утвержденную постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1, или утвердить самостоятельно форму графика отпусков.

33. Можно ли запросить у работника, трудоустраивающегося по внешнему **совместительству**, справку с основного места работы с указанием в ней режима работы по основному месту работы? Данная справка нужна для установления графика работы на нашем предприятии?

Позиция Минтруда России:

Полагаем, что можно, однако обязанность работника предоставить справку с основного места работы с указанием в ней режима работы по основному месту работы законом не установлена.

34. Включается ли в расчет МРОТ доплата за работу во вредных и опасных условиях труда и премии к праздничным датам?

Позиция Минтруда России:

При заключении трудового договора с работником ему необходимо предусмотреть месячную заработную плату не ниже МРОТ при условии, что им полностью отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда за месяц. С МРОТ сравнивается вся начисленная работнику заработная плата (включающая оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты). Структура заработной платы определяется организацией самостоятельно.

При этом с учетом постановлений Конституционного Суда Российской Федерации при сравнении зарплаты с МРОТ не учитываются выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей), а также районные коэффициенты и процентные надбавки в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Если впоследствии работнику организации будет предложено изменение условий труда (например, перевод на работы с вредными и (или) опасными условиями труда), одновременно с этим ему необходимо установить доплату сверх заработной платы, установленной трудовым договором.

35. На данный момент в ДНР действует **Закон "Об отпусках"**. Нам руководствоваться законом РФ и ДНР? Если РФ, то будет ли отменен Закон ДНР?

Позиция Минтруда России:

Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых за период до 30 сентября 2022 г., работникам, осуществляющим трудовую

деятельность на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области и заключившим трудовые договоры до 4 января 2023 г., исчисляется в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые действовали на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30 сентября 2022 г.

36. Включается ли в расчет МРОТ доплата за ведение воинского учета?

Позиция Минтруда России:

При заключении трудового договора с работником ему необходимо предусмотреть месячную заработную плату не ниже МРОТ при условии, что им полностью отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда за месяц. С МРОТ сравнивается вся начисленная работнику заработная плата (включающая оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе, например, «доплата за ведение воинского учета»). Структура заработной платы определяется организацией самостоятельно.

При этом с учетом постановлений Конституционного Суда Российской Федерации при сравнении зарплаты с МРОТ не учитываются ряд выплат компенсационного характера, в том числе дополнительная оплата работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

В зависимости от того, что подразумевается под доплатой за ведение воинского учета:

если имеется ввиду выплата стимулирующего характера «доплата за ведение воинского учета» (если ведение воинского учета поручено работнику при заключении трудового договора), то указанная доплата учитывается в составе МРОТ;

если же под доплатой за ведение воинского учета подразумевается выплата компенсационного характера за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 ТК РФ (в рамках дополнительного соглашения к трудовому договору), то данная выплата осуществляется сверх МРОТ.

37. Какие выплаты включаются в расчет МРОТ?

Позиция Минтруда России:

При заключении трудового договора с работником ему необходимо предусмотреть месячную заработную плату не ниже МРОТ при условии, что им полностью отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда за месяц. С МРОТ сравнивается вся начисленная работнику заработная плата. Структура заработной платы определяется организацией самостоятельно.

При этом с учетом постановлений Конституционного Суда Российской Федерации при сравнении зарплаты с МРОТ не учитываются выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей), а также районные коэффициенты и процентные надбавки в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

38. Можно ли продолжать записи в **трудовых книжках** образцов СССР, Украины, ДНР? При первом открытии трудовой книжки можно использовать бланк ДНР после 30.09.2022?

Позиция Минтруда России:

1. В случае отсутствия у работника, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, работодатель оформляет работнику новую трудовую книжку.

2. В случае, если работник впервые заключил трудовой договор до 1 января 2024 г., работодатель оформляет новую трудовую книжку, если работник не подал заявление о предоставлении ему сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

3. Работодателю необходимо обеспечить наличие бланков трудовых книжек установленного образца путем обращения в организации, являющиеся распространителями бланков трудовых книжек, указанные на сайте АО «Гознак» (<https://goznak.ru/about/press/news/2660/>):

- ООО «СпецБланк», юридический адрес: 117105, г. Москва, Нагорный проезд, д. 10, стр. 7, тел./факс: +7 (495) 229-13-44, 229-13-45;

- ОАО «Главснаб Правительства Москвы», юридический адрес: 109147, г. Москва, ул. Марксистская, д.10, стр. 1, тел./факс: +7 (495) 911-06-80, 912-27-55;

- ЗАО «Разносбыт», юридический адрес: 127238, Москва, Ильменский проезд, д. 5, тел./факс: +7 (499) 250-11-89, 251-13-76, 250-01-02;

- ООО «Имидж», юридический адрес: 129337, г. Москва, Ярославское шоссе, д. 111, к. 2 тел./факс: +7 (495) 540-62-06, 647-10-70;

- ООО «Моя Компания Поволжье», юридический адрес: 410052, г. Саратов, ул. Одесская, д. 6, тел./факс: +7 (8452) 44-33- 44, 35-54-04;

- ООО «Рельеф-Центр», юридический адрес: 390044, г.

Рязань, ул. Зафабричная, д. 14, тел./факс:+7 (4912) 95-80-00;

- ООО ПКФ «Буква», юридический адрес: 426004, г. Ижевск, ул. Пастухова, 45-41, тел./факс: +7 (3412) 609-848.

Если работодатель после 30.09.2022 завел работнику трудовую книжку старого образца, записи из нее переносятся в трудовую книжку российского образца после приобретения бланка.

39. На данный момент, если с работниками, имеющих паспорт УКР либо ДНР с пропиской ДНР, и имеющих СНИЛС, оформить трудовой договор как с

резидентом или они без паспорта РФ для нас нерезиденты? В связи с перерегистрацией ФЛП/ИП работников нужно уволить с ФЛП и принять их на ИП, верно?

Позиция Минтруда России:

1. Со дня принятия в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики и образования в составе Российской Федерации нового субъекта граждане Донецкой Народной Республики, граждане Украины и лица без гражданства, постоянно проживавшие на этот день на территории Донецкой Народной Республики или ранее постоянно проживавшие на указанной территории и выехавшие из Донецкой Народной Республики в Российскую Федерацию, в том числе через территории третьих государств, а также их несовершеннолетние дети приобретают гражданство Российской Федерации в результате признания их гражданами Российской Федерации при условии принесения Присяги гражданина Российской Федерации.

То есть с работниками, имеющими паспорт гражданина Украины либо Донецкой Народной Республики (с пропиской в этой республике) и СНИЛС, следует оформлять трудовой договор как с гражданином РФ до 01.07.2023. После 01.07.2023 указанных граждан следует принимать на работу по правилам приема иностранных граждан.

В настоящее время с МВД России прорабатывается вопрос о продлении действия данной нормы.

2. Увольнять работников, а затем принимать их снова в связи с регистрацией в качестве ИП не нужно. В такой ситуации достаточным будет заключение дополнительного соглашения к трудовому договору о внесении изменения в сведения о работодателе.

40. Особенности заключения трудового договора с педагогическими работниками?

Позиция Минтруда России:

Прием на работу педагогических работников (граждан) Луганской Народной Республики и Донецкой Народной Республики осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации с учетом Особенности.

К педагогическим работникам относятся лица, которые состоят в трудовых, служебных отношениях с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, и выполняют обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (п. 21 ст. 2 Федерального закона об образовании).

По общим правилам прием работников на работу оформляется заключением трудового договора в письменной форме. На основании заключенного трудового договора работодатель вправе издать приказ о приеме на

работу, который должен соответствовать условиям заключенного трудового договора. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с локальными нормативными актами, связанными с его трудовой деятельностью.

Педагогической деятельностью вправе заниматься лица, отвечающие следующим требованиям:

- имеют среднее профессиональное или высшее образование;
- соответствуют профессиональным стандартам и (или) обладают необходимой квалификацией, требования к которой установлены в квалификационных справочниках.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным приказом Минтруда России N 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020.

При этом лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске их к педагогической деятельности.

Педагогические работники подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру и обязательному психиатрическому освидетельствованию, расходы на который оплачивает работодатель.

Дополнительная информация по допуску к работе педагогических работников может быть получена в органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования.

41. Порядок проведения медицинских осмотров?

Позиция Минтруда России:

Положениями ТК РФ установлено, что обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры за счет работодателя проходят работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, лица в возрасте до 21 года, работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений и других работодателей. Необходимость прохождения обязательных медицинских осмотров установлена для определения пригодности (определения соответствия состояния здоровья) этих работников для выполнения поручаемой работы (допуска к работе), а также в целях охраны здоровья населения, предупреждения (или выявления) профессиональных заболеваний (части 1,2 статьи 220 ТК РФ).

Информируем, что с 1 марта 2023 года вступил в силу федеральный закон от 17.02.2023 г. № 16-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сферах охраны здоровья, обязательного медицинского страхования, обращения лекарственных средств и обращения медицинских изделий в связи с принятием в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области».

В этой связи вопрос о проведения медицинских осмотров относится к компетенции Минздрава России.

42. Оплата праздничных дней сторожам, работающим по графику 1-8 января в Новогодние каникулы – в двойном размере за все 8 дней?

Позиция Минтруда России:

Если работники привлекались работодателем к работе в период с 1 по 8 января, то работу в указанные дни работодатель обязан либо оплатить не менее чем в двойном размере, либо (по желанию работников) компенсировать предоставлением неоплачиваемого дня отдыха.

43. Формы бланков приказов о приеме, увольнении, отпусках, переводах на сегодняшний день пользоваться формами ДНР?

Позиция Минтруда России:

Да, на данный момент можно продолжать формы бланков документов, утвержденные приказом Главстата ДНР от 01.12.2016 № 143, если они не противоречат законодательству Российской Федерации.

Требования к оформлению первичных документов должны соответствовать положениям законодательства о бухгалтерском учете.

Согласно ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ "О

бухгалтерском учете" (далее - Федеральный закон № 402-ФЗ) формы первичных учетных документов утверждает руководитель экономического субъекта по представлению должностного лица, на которое возложено ведение бухгалтерского учета. Формы первичных учетных документов для организаций бюджетной сферы устанавливаются в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации.

Таким образом, организации, не относящиеся к бюджетной сфере, вправе пользоваться формами первичных учетных документов, разработанными ими самостоятельно.

При этом каждый первичный учетный документ должен содержать все обязательные реквизиты, установленные ч. 2 ст. 9 Федерального закона № 402-ФЗ.

Таким образом, в целях учета труда и его оплаты организациям, не относящимся к бюджетной сфере, теперь можно самостоятельно утвердить формы первичных учетных документов для документального отображения соответствующих требованиям трудового законодательства фактов хозяйственной деятельности (например, прием работников на работу, направление в командировку, учет рабочего времени, другие).

В бюджетных организациях также следует учитывать приказы Минфина России от 30.03.2015 № 52н "Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными

(муниципальными) учреждениями, и Методических указаний по их применению" и от 15.04.2021 № 61н "Об утверждении унифицированных форм электронных документов бухгалтерского учета, применяемых при ведении бюджетного учета, бухгалтерского учета государственных (муниципальных) учреждений, и Методических указаний по их формированию и применению".

44. Кому и как устанавливается ненормированный рабочий день?

Позиция Минтруда России:

Режим ненормированного рабочего времени устанавливается тем работникам, которых есть необходимость эпизодически привлекать к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей таких работников следует устанавливать коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом работодателя. В случае, если работник работает на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день ему может устанавливаться, только если ему установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Условие о работе в режиме ненормированного дня включается в трудовой договор работника, если его должность включена в перечень должностей.

45. Компенсация за работу в режиме ненормированного рабочего дня?

Позиция Минтруда России:

За работу в режиме ненормированного рабочего времени работодатель обязан предоставлять работнику ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней.

Более высокий уровень компенсаций работникам с ненормированным рабочим днем после 30.09.2022 может быть установлен в государственных и муниципальных учреждениях, и в организациях внебюджетного сектора экономики, расположенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, законами и иными нормативными правовыми актами соответствующих субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

46. Какими законодательными актами пользоваться в кадровом делопроизводстве, а также в делопроизводстве по предприятию?

Перечень НПА для кадрового делопроизводства?

Позиция Минтруда России:

При ведении кадрового и обычного делопроизводства в Луганской Народной Республике и Донецкой Народной Республике можно руководствоваться законодательством Луганской Народной Республики и Донецкой Народной Республики в том случае, если это законодательство не противоречит Конституции Российской Федерации, федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права. В части, не урегулированной законодательством Луганской Народной Республики и Донецкой Народной Республики, следует руководствоваться ТК РФ и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового законодательства.

Может быть использован как ориентир перечень документов, приведенный в приложении № 2 к приказу Минтруда России от 20.09.2022 № 578н.

47. Порядок приема и оформления на работу гражданина Украины?

Позиция Минтруда России:

Прием на работу осуществляется в соответствии с нормами трудового законодательства РФ, в том числе с учетом Особенности.

При заключении трудового договора с работниками, проживавшими по состоянию на 30 сентября 2022 г. на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и

Херсонской области, не имеющими гражданство Российской Федерации, особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, предусмотренные главой 50.1 ТК РФ, не применяются до 1 июля 2023 г.

48. Положение о защите персональных данных, на основании какого документа разработать и где брать бланки?

Позиция Минтруда России:

Положение о защите персональных данных следует разрабатывать в соответствии с положениями главы 14 ТК РФ и Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных». Форма положения законодательством не утверждена.

49. Что предоставляет работник для подтверждения трудового стажа, если имеет электронную трудовую книжку?

Позиция Минтруда России:

Для подтверждения трудового стажа работник предоставляет старую трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, трудовые договоры, справки о работе, документ, выданный межведомственной комиссией по реализации трудовых, пенсионных и социальных прав отдельных категорий лиц (постановление Правительства Российской Федерации от 12.01.2023 № 11).

Также документы работодателей и государственных органов о периодах работы на территории Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей.

Если такие документы были утрачены, то можно обратиться в Межведомственные комиссии по реализации трудовых, пенсионных и социальных прав граждан. Они примут решение относительно периодов стажа и размера заработка, учитываемых при назначении пенсии. Справка, предоставленная комиссией, станет основанием для расчета стажа по российскому законодательству.

50. В Особенности не рассмотрен вопрос о гарантиях эвакуированным работникам в случае выполнения ими работы у иных работодателей в период эвакуации (учет стажа, в т.ч. для отпуска, внесение сведений в трудовую книжку).

Позиция Минтруда России:

В случае эвакуации трудовой договор с работником приостанавливается (п. 9 особенностей).

В случае выполнения эвакуированными работниками работы у другого работодателя, сведения о трудовой деятельности можно будет внести по правилам, предусмотренным для работающих по совместительству. При этом

отпуск предоставляется по общим правилам, предусмотренным ТК РФ.

51. В абз. 3 п. 9 Особенности указано: «В случае если **эвакуированный работник** не вышел на работу по истечении 6 месяцев со дня информирования работодателем работника (в том числе через средства массовой информации) о возобновлении деятельности (или необходимости приступить к работе) в порядке, определенном высшими исполнительными органами ДНР, ЛНР, Запорожской области и Херсонской области, работодатель на основании п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ вправе прекратить трудовой договор с эвакуированным работником».

Вопрос:

- кем именно (государственным органом, работодателем, работником и др.) принимается решение об эвакуации работников ДНР, ЛНР, Запорожской области и Херсонской области, содержащее нормы трудового права и регулирующие отношения, которые отнесены к ведению федеральных органов? Также кем возобновляется деятельность после эвакуации - работником или работодателем, обоими вместе или др.?

- каким образом работодатель может узнать место нахождения работника, который был эвакуирован, для направления ему уведомления о возобновлении работы?

Позиция Минтруда России:

Согласно абз. 1 п. 9 Особенности решение об эвакуации и ее отмене принимается высшим исполнительным органом соответствующей территории.

В случае если эвакуированный работник не вышел на работу по истечении 6 месяцев со дня информирования работодателем работника (в том числе через средства массовой информации) о возобновлении деятельности (или необходимости приступить к работе) в порядке, определенном высшими исполнительными органами соответствующих территорий, работодатель на основании п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ вправе прекратить трудовой договор с эвакуированным работником.

Уведомление работника о том, что трудовой договор расторгнут (прекращен) осуществляется в рамках действующего трудового законодательства РФ.

52. Как и каким способом происходит информирование работника о возобновлении деятельности или необходимости приступить к работе в период его **нахождения в эвакуации.**

Позиция Минтруда России:

Согласно абз. 1 п. 9 Особенности решение об эвакуации и ее отмене принимается высшим исполнительным органом соответствующей территории.

В случае если эвакуированный работник не вышел на работу по истечении

6 месяцев со дня информирования работодателем работника (в том числе через средства массовой информации) о возобновлении деятельности (или необходимости приступить к работе) в порядке, определенном высшими исполнительными органами соответствующих территорий, работодатель на основании п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ вправе прекратить трудовой договор с эвакуированным работником.

Минтрудом России согласованы проект постановления Правительства ЛНР «Об утверждении Порядка информирования работодателем эвакуированного работника о возобновлении деятельности и/ или необходимости приступить к работе» (письмо от 15.03.2023 № 14-6/10/В-3471) и проект постановления Правительства ДНР «Об утверждении Порядка информирования эвакуированных работников о возобновлении работодателем деятельности или необходимости приступить к работе» (письмо от 29.03.2023 № 14-6/10/В-4380).

53. В абз. 3 п. 9 Особенности указано, что в случае если эвакуированный работник не вышел на работу по истечении 6 месяцев со дня информирования работодателем работника (в том числе через средства массовой информации) о возобновлении деятельности (или необходимости приступить к работе) в порядке, определенном высшими исполнительными органами ДНР, ЛНР, Запорожской области и Херсонской области, работодатель на основании п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ вправе прекратить трудовой договор с эвакуированным работником. Просим разъяснить порядок уведомления работника о том, что трудовой договор с ним расторгнут по данному основанию, а также разъяснить порядок действий работодателя в случае, если он не обладает информацией куда эвакуирован работник и не представляется возможным его информировать о возобновлении деятельности и необходимости приступить к работе (в том числе через средства массовой информации).

Позиция Минтруда России:

Согласно абз. 1 п. 9 Особенности решение об эвакуации и ее отмене принимается высшим исполнительным органом соответствующей территории.

В случае если эвакуированный работник не вышел на работу по истечении 6 месяцев со дня информирования работодателем работника (в том числе через средства массовой информации) о возобновлении деятельности (или необходимости приступить к работе) в порядке, определенном высшими исполнительными органами соответствующих территорий, работодатель на основании п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ вправе прекратить трудовой договор с эвакуированным работником.

Трудовым законодательством уведомление работодателем работника о расторжении (прекращении) трудового договора не предусмотрено.

При расторжении трудового договора работодатель обязан уведомить работника о необходимости явиться за трудовой книжкой или дать согласие на отправку ее почтой.

В случае если в день увольнения работник отсутствовал на работе:

-на приказе об увольнении (прекращении трудового договора) делается соответствующая запись (ст.84.1 ТК РФ);

-причитающиеся работнику соответствующие суммы (в том числе компенсация за неиспользованный отпуск) должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете (ст. 140 ТК РФ).

В соответствии с пунктом 43 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного приказом Минтруда России от 19 мая 2021 г. № 320н, трудовые книжки и дубликаты трудовых книжек, не полученные работниками при увольнении, хранятся до востребования у работодателя (в организации или у физического лица, являющегося индивидуальным предпринимателем) в соответствии с главой IV Федерального закона от 22 октября 2004 г. № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации».

54. Абз. 3 п. 13 Особенности предусмотрено, что в **новой трудовой книжке** указываются реквизиты старой трудовой книжки, содержащей данные о трудовом стаже работника (серия, номер, дата заполнения). При этом перенос записей из старой трудовой книжки в новую трудовую книжку не осуществляется, за исключением случая, указанного в абзаце четвертом настоящего пункта. Требуется разъяснения порядок внесения такой записи в трудовую книжку (где именно в трудовой книжке указываются данные сведения – на обложке трудовой книжки или в разделе сведения о работе, если в разделе сведения о работе необходимо разъяснение требуется ли нумерация порядкового номера внесенной записи, необходимо ли подпись и печать должностного лица работодателя или самого работодателя для внесения данной записи в трудовую книжку работника).

Позиция Минтруда России:

Записи в трудовые книжки работников необходимо вносить в соответствии с приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек» (далее - Порядок).

Заполнение новой трудовой книжки необходимо производить по правилам заполнения дубликата трудовой книжки (раздел V Порядка).

Так, если работник до поступления в данную организацию (к данному работодателю) уже работал, то при заполнении дубликата трудовой книжки в разделе "Сведения о работе" в графу 3 вносится запись об общем трудовом стаже работы в качестве работника до поступления в данную организацию (к данному работодателю), подтвержденном соответствующими документами.

Общий стаж работы записывается суммарно, то есть указывается общее количество лет, месяцев, дней работы без уточнения, у какого работодателя, в какие периоды времени и на каких должностях работал в прошлом владелец трудовой книжки.

При этом абзац 3 пункта 29 Порядка в части разбивки общего трудового

стажа по отдельным периодам работы не применяется.

55. Откуда взять сведения о **трудовой деятельности** работника, прибывшего из территорий новых субъектов РФ – ДНР, ЛНР, Запорожская и Херсонская области) при их утере?

Позиция Минтруда России:

В соответствии с п. 18 Особенности в случае если работники, поступающие на работу, утратили документы об образовании и (или) о квалификации, а также документы, подтверждающие трудовой стаж в связи с ведением военных действий, сведения, содержащиеся в указанных документах, могут быть подтверждены документом, выданным межведомственной комиссией по реализации трудовых, пенсионных и социальных прав граждан, действующей в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее - комиссия).

Комиссия принимает решения о подтверждении наличия либо отсутствия у лица стажа работы по определенной должности (профессии, специальности), квалификации, за исключением лиц, профессиональная служебная деятельность которых регулируется специальными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а также за исключением случая, если по соответствующим профессии, специальности, должности, виду деятельности законодательством РФ установлены особые требования к допуску к работе или квалификации работников.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.01.2023 № 11 утверждено Положение о межведомственной комиссии по реализации трудовых, пенсионных и социальных прав отдельных категорий лиц, а также примерный перечень документов (сведений), представляемых для рассмотрения в межведомственную комиссию по реализации трудовых, пенсионных и социальных прав отдельных категорий лиц, которое начинает действовать с 21.01.2023.

56. **Оплата и расчет больничного листа** работников, прибывших из территорий новых субъектов РФ (Донецкая Народная Республика (ДНР), Луганская Народная Республика (ЛНР), Запорожская и Херсонская области).

Позиция Минтруда России:

Оплата и расчет больничного листа работников, прибывших из территорий новых субъектов РФ (Донецкая Народная Республика (ДНР), Луганская Народная Республика (ЛНР), Запорожская и Херсонская области). С 1 марта 2023 г. вступил в силу Федеральный закон от 17 февраля 2023 г. № 20-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений по обязательному социальному страхованию граждан, проживающих на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области» (далее - Федеральный закон № 20-ФЗ).

Согласно статье 1 Федерального закона № 20-ФЗ данный Федеральный

закон определяет особенности правового регулирования отношений, связанных с осуществлением на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области выплат по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний гражданам Российской Федерации, проживающим или проживавшим на указанных территориях, а также иностранным гражданам и лицам без гражданства, проживающим или ранее проживавшим на указанных территориях и выехавшим за пределы указанных территорий в другие субъекты Российской Федерации (далее – граждане).

В соответствии с частью 1 статьи 2 Федерального закона № 20-ФЗ реализация права на получение выплат по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется гражданами с 1 марта 2023 г. в порядке, размерах, объеме и на условиях, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации, с учетом особенностей, установленных указанным Федеральным законом. Правоотношения в системе обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в том числе условия, размеры и порядок обеспечения пособием по временной нетрудоспособности граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, регулируются Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее - Федеральный закон № 255-ФЗ).

Таким образом, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством граждан, включая прибывших из новых субъектов РФ (Донецкая Народная Республика, Луганская Народная Республика, Запорожская и Херсонская области), осуществляется в соответствии с Федеральным законом № 255-ФЗ с учетом особенностей, установленных Федеральным законом № 20-ФЗ, в том числе, касающихся страхового стажа таких граждан.

Так, страховой стаж для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам наряду с периодами работы и (или) иной деятельности застрахованного лица, включаемыми в страховой стаж в соответствии с Федеральным законом № 255-ФЗ, засчитываются периоды работы и (или) иной деятельности, в течение которых застрахованное лицо подлежало общеобязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в соответствии с действовавшими до 1 марта 2023 г. актами Донецкой Народной Республики, и периоды работы и (или) иной деятельности, в течение которых застрахованное лицо подлежало

общеобязательному государственному социальному страхованию по временной нетрудоспособности и в связи с материнством в соответствии с действовавшими до 1 марта 2023 г. актами Луганской Народной Республики, а также периоды работы застрахованного лица по трудовому договору, замещения государственных и муниципальных должностей, должностей государственной и муниципальной службы на территориях Запорожской области и Херсонской области в период с 30 сентября 2022 г. до 1 марта 2023 г.

В случае, если гражданин не имеет возможности подтвердить периоды работы и (или) иной деятельности, имевшие место на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области или Украины до 1 января 2023 г., документами, выданными (выдаваемыми) работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, в том числе в случае невозможности проведения территориальным органом Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации проверки обоснованности выдачи документов, представленных для подтверждения указанных периодов, достоверности содержащихся в этих документах сведений, такие периоды могут быть установлены на основании решения межведомственной комиссии по заявлению гражданина, поданному в указанную комиссию или территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации для последующего направления в указанную комиссию.

57. Расчет и оплата отпусков (ежегодных оплачиваемых, по беременности и родам и др.) работника, прибывшего из территорий новых субъектов РФ – ДНР, ЛНР, Запорожская и Херсонская области).

Позиция Минтруда России:

Согласно ст. 114 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Порядок исчисления среднего заработка установлен статьей 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 (далее – Положение № 922).

В соответствии с частью 3 статьи 139 ТК РФ и пунктом 4 Положения № 922, расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Согласно части 2 статьи 139 ТК РФ и пункта 2 Положения № 922 для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты

труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

Порядок исчисления пособий по беременности и родам регламентирован Федеральным законом № 255-ФЗ (ст. 14) и Федеральным законом № 20-ФЗ (часть 10 статьи 3).

58. В соответствии с п. 9 Особенности, с работниками, **эвакуированными** после 30 сентября 2022 г. в соответствии с решениями высших исполнительных органов ДНР, ЛНР, Запорожской области и Херсонской области, действие трудового договора приостанавливается до окончания эвакуации в установленном указанными высшими исполнительными органами порядке, либо за ними может быть сохранено рабочее место в соответствии с нормативными правовыми актами ДНР, ЛНР, Запорожской области и Херсонской области, действовавшими по состоянию на 30.09.2022. Однако возникают вопросы относительно работников, которые эвакуировались в период с февраля по 30.09.2022, а особенно относительно случаев невыхода таких работников на работу либо отсутствия сведений о местонахождении эвакуированных работников.

Позиция Минтруда России:

В соответствии с п. 9 Особенности с работниками, эвакуированными после 30.09.2022 в соответствии с решениями высших исполнительных органов ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей, действие трудового договора приостанавливается до окончания эвакуации в установленном указанными высшими исполнительными органами порядке, либо за ними может быть сохранено рабочее место в соответствии с нормативными правовыми актами данных субъектов, действовавшими по состоянию на 30.09.2022.

Таким образом, за эвакуированными сохраняется рабочее место в соответствии с решением органов новых территорий об эвакуации, или соответствующим НПА новых территорий.

Отмечаем, что переходный период в части перехода на трудовое законодательство РФ установлен до 01.01.2026 г. В связи с этим сохранение рабочих мест эвакуированных работников как до 30.09.2023, так и после этой даты решается непосредственно нормативными актами новых территорий.

При отсутствии таких решений и нормативных правовых актов, которыми также будет регулироваться обозначенный вопрос в отношении эвакуированных работников до 30.09.2022, высшим исполнительным органам территорий необходимо их принять.

В случае если эвакуированный работник не вышел на работу по истечении 6 месяцев со дня информирования работодателем работника (в том числе через средства массовой информации) о возобновлении деятельности (или необходимости приступить к работе) в порядке, определенном высшими исполнительными органами соответствующих территорий, работодатель на

основании п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ вправе прекратить трудовой договор с эвакуированным работником.

Трудовым законодательством уведомление работодателем работника о расторжении (прекращении) трудового договора не предусмотрено.

При расторжении трудового договора работодатель обязан уведомить работника о необходимости явиться за трудовой книжкой или дать согласие на отправку ее почтой.

В случае если в день увольнения работник отсутствовал на работе:

- на приказе об увольнении (прекращении трудового договора) делается соответствующая запись (ст.84.1 ТК РФ);

- причитающиеся работнику соответствующие суммы (в том числе компенсация за неиспользованный отпуск) должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете (ст. 140 ТК РФ).

В соответствии с пунктом 43 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного приказом Минтруда России от 19 мая 2021 г. № 320н, трудовые книжки и дубликаты трудовых книжек, не полученные работниками при увольнении, хранятся до востребования у работодателя (в организации или у физического лица, являющегося индивидуальным предпринимателем) в соответствии с главой IV Федерального закона от 22.10.2004 № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации».

59. В соответствии с п. 26 Особенности механизм присоединения к **отраслевым соглашениям**, заключенным на федеральном уровне социального партнерства, предусмотренный ч. 9 ст. 48 ТК РФ, не применяется до января 2026 г. в отношении работодателей, осуществляющих свою деятельность на территориях ДНР, ЛНР Запорожской области и Херсонской области, до вступления в силу настоящего документа, а также работодателей, зарегистрированных в установленном порядке после вступления в силу настоящего документа на территориях ДНР, ЛНР, Запорожской области и Херсонской области. При вступлении таких работодателей в объединение работодателей, являющееся стороной отраслевого соглашения, заключенного на федеральном уровне социального партнерства (либо в объединение работодателей, входящих в такое объединение работодателей), обязанность выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением, наступает после января 2026 г.

При разработке коллективных договоров на предприятиях, в учреждениях, организациях ЛНР, стороны коллективных переговоров за основу брали соответствующие отраслевые соглашения той или иной сферы, действующие на территории ЛНР. В связи с этим, необходимы разъяснения, как будет происходить разработка и заключение коллективных договоров в дальнейшем и какие документы социального партнерства будут браться за основу при их разработке.

Позиция Минтруда России:

В соответствии со ст. 40 ТК РФ коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Таким образом, коллективный договор разрабатывается сторонами трудовых отношений по правилам, установленным ТК РФ.

В качестве основы могут приниматься отраслевые соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства.

Перечень этих соглашений доступен по ссылке https://rostrud.gov.ru/control/sotrudnichestvo-i-partnerstvo/?CAT_ID=4593

