

***Союз «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов
«Чувашрессовпроф»***



Информационный бюллетень

№65

(май – сентябрь 2023 года)



Чебоксары

декабрь 2023 года

В номере:

1. *В республиканском объединений организаций профсоюзов «Чуваширессовпроф» (официальные документы и материалы).*
2. *Практика работы профсоюзных органов.*
3. *Профсоюзные будни.*
4. *В помощь профактиву (статистика, юридическая практика).*



428000, Чувашская Республика, г. Чебоксары, ул. Калинина, д. 66

Май - сентябрь 2023

***Ответственный за выпуск –
информационный отдел Чуваширессовпрофа,
тел. (8352) 50-93-73***

Содержание Информационного бюллетеня №65 (май – сентябрь 2023 года)

- Постановление Президиума Чувашрессовпрофа от 19.05.2023 г. №12 «О проведении конкурса рисунков «Улыбнись планета» в рамках Международного дня защиты детей» ..5	
- Положение о проведении конкурса рисунков «Улыбнись планета» в рамках Международного дня защиты детей	5
- Постановление Президиума Чувашрессовпрофа от 19.05.2023 г. №12 «Об итогах конкурса чтецов ко Дню Победы для обучающихся БОУ «Саланчикская общеобразовательная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Минобразования Чувашии»	8
- Постановление Президиума Чувашрессовпрофа от 19.06.2023 г. №12-1 «Об итогах республиканского конкурс «Лучший коллективный договор года» за 2022 год»	9
- Постановление Президиума Чувашрессовпрофа от 19.06.2023 г. №12-2 «Об итогах конкурса на звание «Лучший молодой профсоюзный лидер Чувашской Республики»» ...	11
- Постановление Президиума Чувашрессовпрофа от 19.06.2023 г. №12-3 «О плане работы Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» на II полугодие 2023 года»	12
- План работы Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» на II полугодие 2023 года	13
- Постановление Президиума Чувашрессовпрофа от 19.06.2023 г. №12-4 «Об одобрении максимальной суммы одной сделки, совершаемой по результатам торгов единоличным исполнительным органом ООО «Санаторий «Волжские зори»»	26
- Постановление Президиума Чувашрессовпрофа от 21.08.2023 г. №13-1 «О праздновании Дня профсоюзов Чувашской Республики в 2023 году»	27
- Постановление Президиума Чувашрессовпрофа от 21.08.2023 г. №13-2 «О проведении детского легкоатлетического кросса для детей членов профсоюзов»	28
- Положение о проведении детского легкоатлетического кросса для детей членов профсоюзов	28
- Основные социально-экономические показатели Чувашской Республики за 1 полугодие 2023 год	30
- Отдельные показатели, характеризующие уровень жизни населения регионов Приволжского федерального округа за 1 полугодие 2023 года	36
- Родители детей-инвалидов могут использовать раз в год до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд	38
- Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 сентября 2023 г. №16-5/10/П-7129	39
- Ответы на часто задаваемые вопросы по реализации работодателями требований законодательства в части квотирования рабочих мест для инвалидов	39
- «Онлайнинспекция.РФ»: новое в работе (по данным Роструда)	64
- Оплата сверхурочной работы: мнение Конституционного Суда РФ	66
- Постановление Конституционного Суда РФ от 27 июня 2023 г. №35-П «По делу о проверке конституционности положений части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго Постановления Правительства Российской Федерации «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в связи с жалобой гражданина С.А. Иваниченко»	67
- Информация Конституционного Суда РФ от 27 июня 2023 г. «27 июня 2023 года Конституционный Суд РФ провозгласил Постановление по делу о проверке конституционности части 1 статьи 152 ТК РФ и абзаца второго Постановления Правительства РФ «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»	80

В мае - сентябре 2023 года проведены:

- 2 заседания Президиума Чуващрессовпрофа: 19.06; 21.08.

Социальное партнерство

- Заседание Республиканской трехсторонней комиссии: 08.09.

- Заседания территориальной трехсторонней комиссии в г. Чебоксары: 24.05; 25.09.

**ФНПР
СОЮЗ «ЧУВАШСКОЕ РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ
ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ «ЧУВАШРЕССОВПРОФ»**

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

15.05.2023 г.

г. Чебоксары

№12

О проведении конкурса рисунков
«Улыбнись планета» в рамках
Международного дня защиты детей

В целях реализации плана мероприятий Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» по проведению в 2023 году Года счастливого детства, утвержденного Постановлением Президиума Чувашрессовпрофа от 20.02.2023 г. №10-5, Президиум Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» п о с т а н о в л я е т:

1. Провести конкурс рисунков «Улыбнись планета» в рамках Международного дня защиты детей (далее – Конкурс) 1 июня 2023 года.

2. Утвердить:

2.1. Положение о Конкурсе (Приложение №1).

2.2. Смету расходов на проведение Конкурса (Приложение №2).

3. Рекомендовать отраслевым республиканским организациям профсоюзов, первичным профсоюзным организациям принять активное участие в организации и проведении Конкурса.

4. Ответственность за организацию и проведение Конкурса возложить на отдел культуры и спорта Чувашрессовпрофа.

Председатель
Чувашрессовпрофа

А.В. Коршунов

Приложение №1
к постановлению Президиума Чувашрессовпрофа
15 мая 2023 г. №12

**Положение
о проведении конкурса рисунков «Улыбнись планета»
в рамках Международного дня защиты детей**

1. Общие положения.

Настоящее Положение о проведении конкурса рисунков «Улыбнись планета» в рамках Международного дня защиты детей (далее - Конкурс) определяет условия и порядок проведения Конкурса. Организатором Конкурса является Союз «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф».

2. Цели и задачи Конкурса.

Цель Конкурса: создание среды творческого общения среди участников конкурса.

Задачи Конкурса:

- раскрытие творческого потенциала, заложенного в детях, через создание художественных образов;
- формирование коммуникативных качеств у ребенка при достижении общих целей в коллективе, путем творческой деятельности, развивающей индивидуальные качества.
- развитие художественно – эстетического вкуса, фантазии, воображения.

3. Дата, время и место проведения Конкурса:

Конкурс проводится 1 июня 2023 года с 11.00 часов.

Место проведения: Чувашский государственный художественный музей (г. Чебоксары, ул. Калинина, д. 60).

4. Условия и порядок проведения Конкурса.

На месте проведения Конкурса все участники должны пройти обязательную регистрацию. Участники Конкурса должны за отведенное время - 30 минут, нарисовать цветными мелками рисунок на асфальте. Материалом (цветной мел) всех участников обеспечивает Организатор Конкурса на месте проведения. По окончании конкурсного времени работы оцениваются в том виде, в котором они были закончены.

В зависимости от погодных условий (дождь и т.д.) место проведения и формат Конкурса могут быть изменены, о чем будет сообщено дополнительно.

5. Участники конкурса.

К участию в Конкурсе приглашаются дети, чьи родители, бабушки и дедушки являются членами профсоюзов.

Возрастные группы:

- дошкольная группа: до 7 лет включительно;
- младшая группа: 8-10 лет.

6. Критерии оценки работ участников:

Оценка производится Конкурсной комиссией (Приложение №1) на основании личного впечатления. Критериями оценки работ являются:

- раскрытие темы конкурса;
- цветовое решение;
- оригинальность идеи;
- уровень художественного исполнения.

7. Подведение итогов и порядок награждения победителей.

Решение о присуждении призовых мест принимается открытым голосованием и оформляется протоколом. Награждение участников Конкурса осуществляется в день проведения Конкурса.

Участники Конкурса, занявшие 1, 2 и 3 места в своих возрастных группах награждаются дипломами и ценными призами. Остальные участники Конкурса награждаются поощрительными призами. Итоги Конкурса будут размещены на сайте Чувашрессовпрофа и в газете «Время».

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ

По всем вопросам, связанным с проведением Конкурса обращаться по тел. 8(8352) 50-92-72, Кириллова Л.А. - заведующий отделом культуры и спорта Чувашрессовпрофа.

Состав Конкурсной комиссии:

1. Филиппова И.Н. - заместитель Председателя – заведующий административно-хозяйственным отделом Чувашпрессовпрофа;
2. Краснова Т.В. - заместитель директора Чувашского государственного художественного музея;
3. Кириллова Л.А. - заведующий отделом культуры и спорта Чувашпрессовпрофа.

**ФНПР
СОЮЗ «ЧУВАШСКОЕ РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ
ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ «ЧУВАШРЕССОВПРОФ»**

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19.05.2023 г.

г. Чебоксары

№12

Об итогах конкурса чтецов
ко Дню Победы для обучающихся
БОУ «Саланчикская общеобразовательная
школа-интернат для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья»
Минобразования Чувашии

Рассмотрев представленные материалы (видеозаписи чтения стихотворений), учитывая предложения жюри конкурса чтецов ко Дню Победы для обучающихся БОУ «Саланчикская общеобразовательная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Минобразования Чувашии (далее – Конкурс), Президиум Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» **п о с т а н о в л я е т:**

1. Присудить призовые места согласно Положению о Конкурсе по категориям:

1.1. дети школьного возраста (1-4 классы):

- 1 место Дементьеву Артему;
- 2 место Далинскому Дмитрию;
- 3 место Смирнову Матвею.

1.2. дети среднего школьного возраста (5-7 классы):

- 1 место Степанову Дмитрию;
- 2 место Степанову Николаю;
- 3 место Яхатину Евгению.

1.3. дети старшего школьного возраста (8-9 классы):

- 1 место Спиридонову Дмитрию;
- 2 место Сольнову Денису;
- 3 место Родионову Максиму.

2. Наградить конкурсантов, занявших призовые места, согласно Положению о Конкурсе.

3. Поощрить участников Конкурса, не занявших призовые места сертификатами об участии и поощрительными призами.

Председатель
Чувашрессовпрофа

А.В. Коршунов

ФНПР
СОЮЗ «ЧУВАШСКОЕ РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ
ПРОФСОЮЗОВ «ЧУВАШРЕССОВПРОФ»

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19.06.2023 г.

г. Чебоксары

№12-1

Об итогах республиканского конкурса
«Лучший коллективный договор года»
за 2022 год

В соответствии с постановлением Президиума Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» от 27.06.2019 года №18-2 (с изм. от 15.12.22г., №9-9) проведен республиканский конкурс «Лучший коллективный договор года». В конкурсную комиссию было представлено 8 коллективных договоров следующими республиканскими организациями отраслевых профсоюзов: госучреждений, образования, культуры, здравоохранения, автосельхозмашиностроения, АПК, Электропрофсоюза и коллективный договор АО «Завод «Электроприбор» г. Алатырь.

Рассмотрев представленные материалы, учитывая предложения комиссии по подведению итогов республиканского конкурса «Лучший коллективный договор года» Президиум Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф»

п о с т а н о в л я е т :

1. Присудить призовые места для награждения организаций и учреждений:
 - по первой номинации (производственная сфера с численностью работающих свыше 500 чел.):
 - 1 место – коллективному договору АО «Завод «Электроприбор» г. Алатырь;
 - 2 место – коллективному договору ОАО «Чебоксарская пивоваренная компания «Букет Чувашии»;
 - 3 место – коллективному договору ООО «Производственная компания «Промтрактор»;
 - по второй номинации (производственная сфера с численностью работающих до 500 чел.):
 - 2 место - коллективному договору филиала ПАО «РусГидро» - «Чебоксарская ГЭС»;
 - по третьей номинации (непроизводственная сфера):
 - 1 место – коллективному договору БУ «Чувашский государственный художественный музей»;
 - 2 место – коллективным договорам: БУ ЧР «Медицинский информационно-аналитический центр» Министерства здравоохранения ЧР; МБДОУ «Детский сад №205 «Новоград» г. Чебоксары;
 - 3 место - коллективному договору КУ ЧР «Чувашская республиканская поисково-спасательная служба».
2. Наградить победителей конкурса в соответствии с Положением о республиканском конкурсе «Лучший коллективный договор года»:
 - 1 место - дипломом, денежной премией (ценным подарком) в размере 10000 (десять тысяч) рублей;

2 место - дипломом, денежной премией (ценным подарком) в размере 7000 (семь тысяч) рублей;

3 место - дипломом, денежной премией (ценным подарком) в размере 4000 (четыре тысяч) рублей.

3. Продолжить проведение конкурса «Лучший коллективный договор года» в 2024 году и рекомендовать республиканским отраслевым организациям профсоюзов принять активное участие в конкурсе.

4. Отделу социально-трудовых отношений Чувашрессовпрофа довести настоящее постановление до отраслевых республиканских организаций профсоюзов и координационных советов организаций профсоюзов.

5. Организационному отделу Чувашрессовпрофа подготовить Дипломы для победителей конкурса «Лучший коллективный договор года».

6. Финансовому отделу Чувашрессовпрофа выделить денежные средства для награждения победителей конкурса «Лучший коллективный договор года».

7. Информационному отделу опубликовать итоги республиканского конкурса «Лучший коллективный договор года» в газете «Время», разместить на сайте профобъединения.

Председатель
Чувашрессовпрофа

А.В. Коршунов

ФНПР
СОЮЗ «ЧУВАШСКОЕ РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ
ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ «ЧУВАШРЕССОВПРОФ»

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19.06.2023 г.

г. Чебоксары

№12-2

Об итогах конкурса на звание
«Лучший молодой профсоюзный лидер
Чувашской Республики»

Рассмотрев представленные материалы, учитывая предложения комиссии по подведению итогов конкурса на звание «Лучший молодой профсоюзный лидер Чувашской Республики» (далее – Конкурс) Президиум Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» п о с т а н о в л я е т:

1. Признать победителями Конкурса по номинациям:
 - 1.1. Профсоюзный лидер - Лукина Андрея Александровича, ведущего инженера-технолога, председателя молодежного совета ООО «ПК «Промтрактор».
 - 1.2. Мотивация – Силукова Сергея Владимировича, заместителя председателя молодежного совета, почтальона отделения почтовой связи №38 УФС Чувашской Республики АО «Почта России».
 - 1.3. Информационная работа – Карпову Елену Николаевну, специалиста по внутренним коммуникациям и организации работы в социальных сетях ООО «Промлит».
 - 1.4. Правовая защита – Васильеву Марию Александровну, менеджера клуба ООО «Производственная компания «Чебоксарский агрегатный завод», председателя профкома подразделения.
 - 1.5. Профсоюзный тренинг – Кудинова Павла Михайловича, начальника хозяйственного отдела БУ «Президентский перинатальный центр» Минздрава Чувашии.
2. Финансовому отделу Чувашрессовпрофа выделить денежные средства для награждения победителей Конкурса, согласно Положению о Конкурсе.
3. Организационному отделу Чувашрессовпрофа подготовить почетные грамоты для победителей Конкурса.
4. Рекомендовать членским организациям Чувашрессовпрофа провести необходимую работу по привлечению молодежи к более активному участию в данном Конкурсе в 2024 году.

Председатель
Чувашрессовпрофа

А.В. Коршунов

ФНПР
СОЮЗ «ЧУВАШСКОЕ РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ
ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ «ЧУВАШРЕССОВПРОФ»

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19.06.2023 г.

г. Чебоксары

№12-3

О плане работы Союза «Чувашское республиканское
объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф»
на II полугодие 2023 года

Президиум Союза «Чувашское республиканское объединение организаций
профсоюзов «Чувашрессовпроф» п о с т а н о в л я е т:

утвердить план работы Союза «Чувашское республиканское объединение
организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» на II полугодие 2023 года.

Председатель
Чувашрессовпрофа

А.В. Коршунов

**План работы
Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф»
на II полугодие 2023 года**

№ п/п	Содержание мероприятий	Ответственные за исполнение	Сроки исполнения
1.	<u>Реализация основных направлений деятельности Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф»:</u>		
1.1	<u>Организовать подготовку и проведение VII заседания Совета Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» с рекомендуемой повесткой дня:</u> - о деятельности Президиума Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» по выполнению решений XXX отчетно-выборной Конференции Чувашрессовпрофа за период с июня 2021 года по ноябрь 2023 года; - об основных показателях (структуре) сметы доходов и расходов профсоюзного бюджета Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» на 2024 год.	руководство Чувашрессовпрофа, отделы профобъединения	ноябрь
1.2	<u>Подготовить и обсудить на заседаниях Президиума Чувашрессовпрофа вопросы:</u>		
	- об участии профсоюзных организаций республики во Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!»;	организационный отдел	август
	- о практике работы территориальных трехсторонних комиссий и заключении трехсторонних соглашений о социальном партнерстве двух муниципальных округов;	отдел социально-трудовых отношений	октябрь
	- о состоянии условий и охраны труда в первичных профсоюзных организациях Чувашской республиканской организации Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения;	отдел охраны труда	октябрь

№ п/п	Содержание мероприятий	Ответственные за исполнение	Сроки исполнения
	- о проведении конкурса поделок на тему «Новый год» и «Рождество» для обучающихся БОУ «Саланчикская общеобразовательная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Минобразования Чувашии;	отдел культуры и спорта	октябрь
	- об итогах XXII Спартакиады Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф»;	отдел культуры и спорта	декабрь
	- о XXIII Спартакиаде Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф»;	отдел культуры и спорта	декабрь
	- об использовании средств специального денежного фонда для организации физкультурно-спортивной работы за 2023 год;	отдел культуры и спорта	декабрь
	- об итогах постоянного конкурса Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» среди журналистов, пишущих о профсоюзах;	информационный отдел	декабрь
	- об опыте работы Чувашской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;	информационный отдел	декабрь
	- об итогах проведения Года укрепления и развития социального партнерства в Чувашской Республике	отдел социально-трудовых отношений	декабрь
	- о плане работы Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» на I полугодие 2024 года.	организационный отдел	декабрь
1.3	Обеспечить подготовку и проведения заседаний постоянных комиссий Совета Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф».	председатели комиссий, отделы профобъединения	весь период
2.	Взаимодействие с профсоюзными органами, подведомственными организациями, социальными партнерами.		

№ п/п	Содержание мероприятий	Ответственные за исполнение	Сроки исполнения
2.1	<u>Обеспечить подготовку и проведение:</u>		
	- обучения руководителей, специалистов организаций по утвержденным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки на базе Чувашрессовпрофа;	центр охраны труда	постоянно
	- повышение квалификации преподавательского состава (штатных и внештатных);	центр охраны труда	постоянно
	- измерений вредных и опасных производственных факторов в рамках производственного контроля, оформления протоколов измерений вредных производственных факторов для гигиенической оценки факторов рабочей среды и трудового процесса, классификация условий труда по показателям вредности и опасности для проведения СОУТ по заявкам организаций и первичных профсоюзных организаций по договору субподряда с Торгово-промышленной палатой Чувашской Республики;	центр охраны труда	постоянно
	- специальной оценки условий труда на рабочих местах по заявкам организаций и первичных профсоюзных организаций, по договору субподряда с Торгово-промышленной палатой Чувашской Республики;	центр охраны труда	постоянно
	- оказания услуг по охране труда предприятиям с численностью работающих не более 50 человек;	центр охраны труда	постоянно
	- реализации нормативно-технической литературы по охране труда, законодательных актов, инструкций, журналов, плакатов, удостоверений, знаков безопасности и т.п.;	центр охраны труда	постоянно
	- выездных семинаров профактива в муниципальных и городских округах республики;	отделы профобъединения, республиканские организации отраслевых профсоюзов	весь период
	- совещаний с председателями республиканских организаций отраслевых профсоюзов;	организационный отдел	1 и 3 понедельники

№ п/п	Содержание мероприятий	Ответственные за исполнение	Сроки исполнения
			месяца
	- заседаний Молодежного совета Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф»;	молодежный совет	ежеквартально
	- встреч членов Молодежного совета с молодыми депутатами, руководителями государственных структур всех уровней с целью лоббирования интересов студенческой и работающей молодежи;	молодежный совет	по мере необходимости
	- соревнований в зачет XXII Спартакиады Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф»: * по легкоатлетическому кроссу, * по спортивной игре дартс;		16.09 14.10
	- детского легкоатлетического старта для детей членов профсоюзов Чувашрессовпрофа;	отдел культуры и спорта	16.09
	- мероприятий посвященных Дню пожилых людей;	отдел культуры и спорта	сентябрь-октябрь
	- заседания общественного Совета по физической культуре и спорту Чувашрессовпрофа с повесткой дня: * об итогах XXII Спартакиады Чувашрессовпрофа, * о XXIII Спартакиаде Чувашрессовпрофа;	отдел культуры и спорта	октябрь-ноябрь
	- мероприятий посвященных Дню профсоюзов Чувашии;	отделы профобъединения	сентябрь
	- инвентаризации материалов, инвентаря, основных средств, денежных средств, кредиторской и дебиторской задолженностей;	финансовый отдел	IV квартал
	- инвентаризации по налогам федерального и республиканского бюджетов и внебюджетных	финансовый отдел	IV квартал

№ п/п	Содержание мероприятий	Ответственные за исполнение	Сроки исполнения
	фондов;		
	- совещания с председателями первичных профсоюзных организаций, находящихся на профсоюзном обслуживании Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф»;	отделы профобъединения	IV квартал
	- благотворительной акции для детей БОУ «Саланчикская общеобразовательная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Минобразования Чувашии по случаю празднования Нового года.	отдел культуры и спорта	декабрь
2.2	<u>Подготовить:</u>		
	- предложения по проектам документов по направлениям деятельности, направляемым ФНПР для рассмотрения членскими организациями;	отделы профобъединения	по мере необходимости
	- исковые заявления в судебные органы по обращению членов профсоюзов, по гражданско-правовым спорам с участием Чувашрессовпрофа;	правовой отдел	по мере необходимости
	- информационно-аналитический материал о социально-экономическом положении в республике, Приволжском федеральном округе;	отдел социально-трудовых отношений	ежеквартально
	- в ФНПР информацию о практике работы Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений за I полугодие 2023 года;	отдел социально-трудовых отношений	до 15 июля
	- квартальные формы налоговой и бухгалтерской отчетности по видам деятельности за III квартал 2023 г.;	финансовый отдел	октябрь
	- персонифицированные сведения по сотрудникам с июля по декабрь 2023 г.;	финансовый отдел	до 25 числа каждого месяца
	- формы статистической отчетности;	финансовый отдел	в установленные сроки

№ п/п	Содержание мероприятий	Ответственные за исполнение	Сроки исполнения
	- предложения в планы работы Республиканской трехсторонней комиссии, трехсторонней комиссии г. Чебоксары на 2024 год;	отдел социально-трудовых отношений	ноябрь-декабрь
	- предложения в адрес депутатов Госдумы РФ и Госсовета ЧР, Общественной палаты ЧР по вопросам социально-трудовых отношений;	отдел социально-трудовых отношений	весь период
	- отчетов о деятельности центра охраны труда в Минтруд Чувашии, Минтруд России;	центр охраны труда	постоянно
	- очередные номера Информационного бюллетеня Чувашрессовпрофа.	информационный отдел	III-IV кварталы
2.3	<u>Принимать участие:</u> - в работе собраний, конференций профсоюзных организаций по направлениям деятельности;	отделы профобъединения	весь период
	- в обучении профсоюзного актива муниципальных и городских округов республики вопросам охраны труда, трудового законодательства;	отделы охраны труда, правовой отдел	весь период
	- в судебных заседаниях по исковым заявлениям членов профсоюзов, по гражданско-правовым спорам с участием Чувашрессовпрофа;	правовой отдел	весь период
	- в заседаниях рабочих групп по разработке проектов нормативно-правовых актов по социально-трудовым вопросам;	правовой отдел	по мере необходимости
	- в совместных проверках по соблюдению трудового законодательства, проводимых Прокуратурой Чувашской Республики, Государственной инспекцией труда в Чувашской Республике;	правовой отдел	по согласованному плану
	- в рассмотрении и подготовке замечаний, предложений, дополнений к нормативно-правовым актам, направляемым Государственным Советом Чувашской Республики, Кабинетом	правовой отдел	по мере

№ п/п	Содержание мероприятий	Ответственные за исполнение	Сроки исполнения
	Министров Чувашской Республики, Администрацией Главы Чувашской Республики;		необходимости
	- в работе Межведомственной комиссии по вопросам организации отдыха и оздоровления детей в Чувашской Республике;	отдел культуры и спорта	июль-сентябрь
	- в проводимых культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях республиканских отраслевых организациях профсоюзов, профкомов предприятий, коллективов физкультуры;	отдел культуры и спорта	весь период
	- в проверках работы загородных детских оздоровительных лагерей;	отдел культуры и спорта	по мере необходимости
	- в мероприятиях по реализации Стратегии развития физической культуры и спорта ЧР на 2020-2024 гг. в части привлечения трудящихся к регулярным занятиям физической культурой и спортом;	отдел культуры и спорта	весь период
	- в расследовании тяжелых, групповых, смертельных несчастных случаев, произошедших в организациях республики;	отдел охраны труда	по извещениям организаций
	- в проверках состояния условий и охраны труда на предприятиях и в организациях Чувашской Республики;	отдел охраны труда	III-IV квартал
	- в выполнении мероприятий подпрограммы «Безопасный труд» государственной программы Чувашской Республики «Содействие занятости населения»;	отдел охраны труда	постоянно
	- в организации и проведении заседаний республиканской трехсторонней комиссии, трехсторонней комиссии по г. Чебоксары, готовить материалы к проведению заседаний и контролировать ход выполнения принятых решений;	отдел социально-трудовых отношений	по плану работы комиссий
	- в обучении профсоюзного актива муниципальных и городских округов республики, отраслевых профсоюзов, первичных профсоюзных организаций, находящихся на профобслуживании Чувашрессовпрофа, по заключению коллективных договоров в	отдел социально-трудовых отношений	по плану работы

№ п/п	Содержание мероприятий	Ответственные за исполнение	Сроки исполнения
	соответствии с ТК РФ;		
	- в мероприятиях, утвержденных планом работы Молодежного совета Приволжского федерального округа;	Молодежный совет	по мере необходимости
	- в окружном этапе Всероссийского молодежного профсоюзного форума «Стратегический резерв 2023»;	Молодежный совет	III квартал
	- во Всероссийском молодежном профсоюзном форуме «Стратегический резерв 2023».	Молодежный совет	IV квартал
	- в заседаниях постоянных комиссий Совета Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф»;	отделы профобъединения	по плану работы комиссий
	- в организации и проведении мероприятий в рамках Дня профсоюзов Чувашской Республики;	отделы профобъединения	сентябрь
	- в мероприятиях посвященных Дню пожилых людей;	отделы профобъединения	сентябрь-октябрь
	- в мероприятиях по проведению Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!».	отделы профобъединения	октябрь
2.4	<u>Оказывать практическую помощь:</u>		
	- первичным профсоюзным организациям, организациям отраслевых профсоюзов, членам профсоюзов по направлениям деятельности;	отделы профобъединения	весь период
	- председателям координационных советов организаций профсоюзов муниципальных и городских округов республики в организации работы профсоюзной стороны территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, по подготовке и заключению территориальных соглашений о социальном партнерстве;	отдел социально-трудовых отношений	весь период
	- организациям отраслевых профсоюзов и профсоюзным комитетам по заключению коллективных договоров и соглашений;	отдел социально-трудовых отношений	весь период

№ п/п	Содержание мероприятий	Ответственные за исполнение	Сроки исполнения
	- санаторно-курортным учреждениям, в которых имеются акции и доли Чувашрессовпрофа, по правовым вопросам, при внесении изменений и дополнений в учредительные документы, при подготовке и проведении собраний, заседаний советов директоров;	правовой отдел	весь период
	- членским организациям Чувашрессовпрофа при принятии локальных нормативных актов и других юридических документов, в проведении проверок по соблюдению трудового законодательства, при обучении профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства;	правовой отдел	весь период
	- членским организациям Чувашрессовпрофа в составлении календарных планов физкультурно-оздоровительных, спортивно-массовых мероприятий, положений о соревнованиях, проведении спортивно-массовых и культурных мероприятий;	отдел культуры и спорта	весь период
	- республиканским организациям отраслевых профсоюзов по созданию первичных профсоюзных организаций на предприятиях и организациях;	организационный отдел	весь период
	- республиканским организациям отраслевых профсоюзов в проведении конкурсов на лучшую информационную работу среди первичных профсоюзных организаций.	информационный отдел	весь период
2.5	<u>Добиваться:</u>		
	- выполнения Основных направлений деятельности Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» на 2021-2026 годы;	отделы профобъединения	весь период
	- усилению обратной связи с читателями посетителями сайта Чувашрессовпрофа и подписчиками социальных сетей, членами профсоюзов;	информационный отдел	весь период
	- выполнения Постановления Генсовета ФНПР от 26 октября 2016 года №5-4 «О состоянии информационной работы в ФНПР, ее членских организациях и задачах на предстоящий период в свете решений IX съезда ФНПР» и решений X съезда ФНПР;	информационный отдел	весь период

№ п/п	Содержание мероприятий	Ответственные за исполнение	Сроки исполнения
	- реализации Концепции информационной политики ФНПР и Чувашрессовпрофа;	информационный отдел	весь период
	- систематического обновления сайта Чувашрессовпрофа, социальных сетей («ВКонтакте», «Одноклассники») и телеграм-канала Чувашрессовпрофа;	информационный отдел	весь период
	- выполнения Постановления Президиума Чувашрессовпрофа от 20.02.2023 г. №10-8 «О финансовой поддержке газеты «Время»;	информационный отдел	весь период
	- перехода сайта Чувашрессовпрофа на платформу https://rsp.rchuv.ru/ ;	информационный отдел	III квартал
	- создание YouTube-канала Чувашрессовпрофа.	информационный отдел	III квартал
3.	<u>Основные мероприятия:</u>		
	- обеспечение выполнения плана мероприятий по реализации Указа Главы Чувашской Республики от 3 мая 2019 г. №59 «О Дне профсоюзов Чувашской Республики»;	Чувашрессовпроф, членские организации республиканского профобъединения, координационные советы организаций профсоюзов	весь период
	- осуществление контроля за изменением (повышением) тарифов на жилищно-коммунальные услуги в соответствии с уровнем жизни населения республики;	отдел социально-трудовых отношений совместно с республиканскими организациями отраслевых профсоюзов	в течение II полугодия
	- проведение мониторинга ситуации на рынке труда в целях упреждающего решения возникающих проблем с органами власти и работодателями;	отдел социально-трудовых отношений совместно с республиканскими организациями отраслевых	ежемесячно

№ п/п	Содержание мероприятий	Ответственные за исполнение	Сроки исполнения
		профсоюзов	
	- - проведение мониторинга финансово-экономической ситуации (последствия введения санкций) в Чувашской Республике;	отдел социально-трудовых отношений совместно с республиканскими организациями отраслевых профсоюзов	ежемесячно
	- - проведение анализа смертельного, группового, тяжелого травматизма в республике и информирование республиканских организаций отраслевых профсоюзов;	отдел охраны труда	ежемесячно
	- - подготовка документов по наградным вопросам для рассмотрения на заседаниях Президиума Чувашрессовпрофа;	организационный отдел	весь период
	- - подготовка замечаний и предложений к проектам документов, поступающим от ФНПР, представительства ФНПР в ПФО РФ, органов государственной власти Российской Федерации и Чувашской Республики, муниципальных образований;	отделы профобъединения	весь период
	- - консультации членов профсоюзов по направлениям деятельности, работа с письмами, замечаниями и жалобами членов профсоюзов;	отделы профобъединения	весь период
	- - подготовка информации для публикации в газете «Время», информационном бюллетене, сайте Чувашрессовпрофа, группах в социальных сетях;	отделы профобъединения, республиканские организации отраслевых профсоюзов	весь период
	- - освещение профсоюзной жизни в республиканских и общероссийских средствах массовой информации;	информационный отдел совместно с республиканскими организациями отраслевых профсоюзов	весь период
	- организация подписки на газету «Время» и центральные профсоюзные издания на первое	информационный отдел	июль-декабрь

№ п/п	Содержание мероприятий	Ответственные за исполнение	Сроки исполнения
	полугодие 2024 года;		
	- обеспечение выпуска 12 номеров газеты «Время» (июль-декабрь 2023 г.);	информационный отдел	2 раза в месяц
	- взаимодействие с республиканскими и центральными профсоюзными СМИ, Департаментом общественных связей ФНПР, Представительством ФНПР в ПФО;	информационный отдел	весь период
	- систематическая работа с внештатными корреспондентами, разбор написанных материалов, разъяснение задач профсоюзной журналистики;	информационный отдел	весь период
	- обобщение информации о выполнении Республиканского Соглашения о социальном партнерстве и территориального Соглашения о социальном партнерстве г. Чебоксары за 2023 год.	отдел социально-трудовых отношений	декабрь
4.	<u>Сотрудничество с органами государственной власти и управления по совершенствованию совместной деятельности в решении социально-экономических проблем:</u>		
4.1	На принципах социального партнерства проводить переговоры и встречи с руководством министерств и ведомств, главами органов местного самоуправления в рамках республиканского и территориальных соглашений о социальном партнерстве.	руководство Чуващрессовпрофа, республиканских организаций отраслевых профсоюзов	весь период
4.2	<u>Принимать участие:</u>		
	- в заседаниях Кабинета Министров, сессиях Государственного Совета Чувашской Республики, республиканской, городской трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;	представители профсоюзов	весь период
	- в работе коллегиальных органов министерств, ведомств, фондов, межведомственных комиссий, общественных организаций, комитетов Государственного Совета Чувашской	представители	весь период

№ п/п	Содержание мероприятий	Ответственные за исполнение	Сроки исполнения
	Республики и др.	профсоюзов	
4.3	Продолжить участие в совместных проверках учреждений и организаций по направлениям деятельности с Прокуратурой Чувашской Республики, Государственной инспекцией труда в Чувашской Республике, министерствами и ведомствами, органами местного самоуправления.	отделы профобъединения, республиканские организации отраслевых профсоюзов	весь период
4.4	Принимать участие в мероприятиях и акциях, проводимых администрациями Главы Чувашской Республики, города Чебоксары.	Чувашрессовпроф, республиканские организации отраслевых профсоюзов	весь период

Организационный отдел Чувашрессовпрофа

ФНПР
СОЮЗ «ЧУВАШСКОЕ РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ
ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ «ЧУВАШРЕССОВПРОФ»

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19.06.2023 г.

г. Чебоксары

№12-4

Об одобрении максимальной суммы одной сделки, совершаемой по результатам торгов единоличным исполнительным органом ООО «Санаторий «Волжские зори»

В соответствии с п. 4.19.30 Устава Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» Президиум Чувашрессовпрофа постановляет:

одобрить максимальную сумму одной сделки, связанной с реализацией Обществом с ограниченной ответственностью «Санаторий «Волжские зори» готовой продукции, выполнением работ и оказанием услуг, заключённой по результатам торгов, в том числе по результатам открытых аукционов в электронной форме единоличным исполнительным органом ООО «Санаторий «Волжские зори», в размере 20 000 000 (Двадцати миллионов) рублей.

Председатель
Чувашрессовпрофа

А.В. Коршунов

ФНПР
СОЮЗ «ЧУВАШСКОЕ РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ
ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ «ЧУВАШРЕССОВПРОФ»

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21.08.2023 г.

г. Чебоксары

№13-1

О праздновании Дня профсоюзов
Чувашской Республики в 2023 году

В рамках реализации Указа Главы Чувашской Республики от 3 мая 2019 года № 59 «О Дне профсоюзов Чувашской Республики», в целях активизации и повышения престижа деятельности профсоюзных организаций всех уровней Президиум Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» п о с т а н о в л я е т:

1. Чувашрессовпрофу, республиканским отраслевым организациям профсоюзов, первичным профсоюзным организациям в рамках Дня профсоюзов Чувашской Республики подготовить и провести:

- заседания выборных профсоюзных органов, торжественные собрания с чествованием ветеранов профсоюзного движения и действующих профсоюзных активистов;
- встречи с представителями социальных партнеров;
- семинары-совещания, круглые столы по вопросам деятельности профсоюзов, внедрения передового опыта профсоюзной работы.

2. Координационным советам организаций профсоюзов муниципальных и городских округов республики в рамках проведения Дня профсоюзов Чувашской Республики инициировать встречи профсоюзного актива с руководителями муниципальных образований, объединений работодателей по вопросам дальнейшего развития социального партнерства.

3. Молодежному совету Чувашрессовпрофа организовать проведение заседаний молодежных советов в организациях и на предприятиях республики, провести флешмоб, посвященный Дню профсоюзов Чувашской Республики.

4. Информационному отделу Чувашрессовпрофа подготовить и выпустить праздничный номер профсоюзной газеты «Время», обеспечить эффективное взаимодействие со средствами массовой информации для организации позитивного освещения мероприятий, посвященных Дню профсоюзов Чувашской Республики, информацию о ходе проведения мероприятий размещать на сайте Профобъединения, в группах социальных сетей «ВКонтакте», «Одноклассники», Telegram-канале и в газете «Время».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя – заведующего отделом социально-трудовых отношений Чувашрессовпрофа Ильина В.П.

Председатель
Чувашрессовпрофа

А.В. Коршунов

Спорт и отдых

ФНПР
СОЮЗ «ЧУВАШСКОЕ РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ
ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ «ЧУВАШРЕССОВПРОФ»

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21.08.2023 г.

г. Чебоксары

№13-2

О проведении детского легкоатлетического кросса
для детей членов профсоюзов

В целях реализации плана мероприятий Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» по проведению в 2023 году Года счастливого детства, утвержденного Постановлением Президиума Чувашрессовпрофа от 20.02.2023 г. № 10-5, Президиум Союза «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» п о с т а н о в л я е т:

1. Провести 9 сентября 2023 года детский легкоатлетический кросс для детей членов профсоюзов (далее - детский легкоатлетический кросс).

2. Утвердить:

2.1. Положение о проведении детского легкоатлетического кросса (Приложение №1).

2.2. Смету расходов на проведение детского легкоатлетического кросса (Приложение №2).

Председатель
Чувашрессовпрофа

А.В. Коршунов

Приложение №1
к постановлению Президиума Чувашрессовпрофа
21 августа 2023 г. №13-2

ПОЛОЖЕНИЕ
о проведении детского легкоатлетического кросса
для детей членов профсоюзов

I. Общие положения

Настоящее Положение о проведении детского легкоатлетического кросса в рамках XXII Спартакиады Чувашрессовпрофа (далее - соревнования) определяет условия и порядок проведения соревнования. Организатором соревнования является Союз «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф».

II. Цели и задачи

Соревнования проводятся с целью привлечения и пропаганде детей к систематическим занятиям физкультурой и спортом, вовлечение родителей в совместные занятия спортом с детьми.

III. Место и сроки проведения соревнований

Соревнования проводятся 9 сентября 2023 года, на базе лыжной трассы Берендеевского леса г. Чебоксары. Начало соревнований в 10.00.

IV. Требования к участникам соревнований

Соревнования – личные. К участию допускается дети членов профсоюзов в возрасте от 8 до 10 лет (включительно), относящиеся к основной группе по состоянию здоровья.

V. Возрастные группы и дистанции

- мальчики от 8 до 10 лет – дистанция 500 метров;
- девочки от 8 до 10 лет – дистанция 500 метров.

VI. Награждение

Победители, занявшие 1 место в своих возрастных группах, награждаются кубками, грамотами, медалями и ценными призами. Участники, занявшие 2-3 места в своих возрастных группах, награждаются медалями, грамотами и ценными призами. Остальные участники награждаются сертификатом об участии и поощрительными призами.

VII. Финансовые расходы

Расходы по награждению победителей, призеров и участников соревнований, по подготовке мест соревнований, трассы, изготовление протоколов и нагрудных номеров несет Организатор соревнований. Расходы, связанные с участием команд в соревнованиях, несут командирующие организации.

VIII. Порядок и сроки подачи заявок

Именные заявки, заверенные врачом по установленной форме, подаются в мандатную комиссию в день проведения соревнований. Предварительную техническую заявку необходимо подать в срок до 6 сентября 2023 г. на электронный адрес cruglova.ks@yandex.ru.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ

По всем вопросам, связанным с проведением детского легкоатлетического старта обращаться по тел. 8(8352) 50-92-72, Кириллова Л.А. - заведующий отделом культуры и спорта Чувашрессовпрофа.

В помощь профактиву

**ОСНОВНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
за 1 полугодие 2023 год**

№	Наименование показателей	Ед. изм.	Отчетный период текущ. года	В % к соот. периоду прош. года	Примечание
1	2	3	4	5	6
1.	Индекс промышленного производства	%	-	120,7	1 пол.
2.	Продукция сельского хозяйства (в хозяйствах всех категорий)	млн руб.	132255,7	136,1	-/-
3.	Оборот розничной торговли	млн руб.	112466,0	103,0	-/-
4.	Производство продукции животноводства:				
	- мяса	тыс. т.	56,7	98,7	-/-
	- молока	-/-	245,9	101,6	-/-
	- яиц	млн. шт.	187,7	97,1	-/-
5.	Ввод в действие общей площади жилых домов	тыс. кв. м	463,4	118,8	-/-
6.	Индекс потребительских цен (конец периода к декабрю предыдущего года)	%	-	101,7	
7.	Доля убыточных предприятий по видам деятельности:	%	22,9	78,7	янв.-май
	- сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство		19,0	139,7	-/-
	- добыча полезных ископаемых		-	-	-/-
	- обрабатывающие производства		14,2	60,7	-/-
	- обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха		43,3	110,2	-/-
	- водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений		50,0	72,3	-/-
	- строительство		26,7	72,8	-/-
	- торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов		17,0	97,7	-/-
	- транспортировка и хранение		38,5	100	-/-
8.	Номинально начисленная средняя зарплата 1 работника:				

	- на конец отчетного периода	руб.	49195,0	122,0	май
	- за отчетный период, всего:	"	45718,3	119,8	январь-май
	в том числе:				
	- сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	"	35060,9	116,4	-/-
	- добыча полезных ископаемых		64862,1	147,8	-/-
	- обрабатывающие производства		52637,6	130,9	-/-
	- обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха		50558,9	118,8	-/-
	- водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений		36166,8	115,9	-/-
	- строительство	"	48213,2	118,1	-/-
	- торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	"	41641,3	118,5	-/-
	- транспортировка и хранение	"	40865,2	115,2	-/-
	- деятельность в области информации и связи		64553,6	117,9	-/-
	- государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение		51462,5	115,1	-/-
	- образование		36268,1	114,0	-/-
	- деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	"	42115,9	113,3	-/-
	- деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений		37120,8	118,8	-/-
9.	Задолженность по выплате средств на оплату труда (на конец отчетного периода), в том числе:	млн руб.	6,4	188,2	на 01.07.2023
	- сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство		-	-	
	- добыча полезных ископаемых		-	-	
	- обрабатывающие производства		5,8	170,6	
	- обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха		-	-	

	- водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений		0,5	100	
	- строительство		-	-	
	- торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов		-	-	
	- государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение		-	-	
	- транспорт		-	-	
	- образование		-	-	
	- деятельность в области здравоохранения и социальных услуг		-	-	
	- деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений		-	-	
10.	Стоимость условного (минимального) набора основных продуктов питания	руб.	5446,53	95,6	июнь
11.	Прожиточный минимум, всего:	руб.	12363	114,9	2023 год
	- трудоспособного населения	"	13476	114,9	
	- пенсионеров	"	10632	114,9	
	- детей	"	11992	114,9	
12.	Покупательная способность средней зарплаты по отношению к ПМ трудоспособного населения	раз	3,4	106,25	
13.	Численность незанятого населения, состоящего на учете в органах службы занятости:	тыс. чел.	4,6	70,8	конец июня
	- из них имеют статус безработного	"	3,8	69,1	
14.	Уровень безработицы по данным службы занятости	%	0,6	66,7	
15.	Цены на продукты питания:	1 кг			июнь
	- хлеб (ржано-пшеничный)	руб.	62,76	103,3	
	- молоко (цельное пастеризованное 2,5-3,2% жир.)	"	64,25	93,9	
	- мясо (говядина)	"	493,79	102,4	
	- картофель	"	43,56	74,9	
	- вермишель	"	76,06	92,9	
	крупы:				

	- рис		101,13	88,2	
	- пшено		48,91	87,5	
	- гречка		64,01	50,7	
	- масло сливочное		659,01	96,7	
	- масло подсолнечное		109,98	73,3	
	- сахар-песок		68,94	93,1	
16.	Жилищно-коммунальные услуги	руб.			июнь
	- плата за 1 кв. м муниципального жилого фонда	"	28,12	103,5	
	- стоимость 100 кВт/час. электроэнергии	"	405	112,5	
	- водоснабжение холодное, за м ³	"	25,86	112,5	
	- водоотведение, за м ³		24,12	115,2	
	- плата за горячее водоснабжение, за м ³	"	177,71	112,7	
	- плата за отопление (за Гкал)	"	2055,4	113,7	
	- плата за сетевой газ, в месяц с чел.	"	81	111,6	
	- взносы на капремонт, м ²		7,57	106,6	
	- обращение с твердыми коммунальными отходами, с чел.		72,66	111,9	
17	Проезд:	руб.			июнь
	- автобус	"	28,72	107,5	
	- маршрутное такси	"	92,2	108,9	
	- троллейбус	"	27,72	107,8	
	Стоимость проездного билета:				
	- троллейбус	"	1215	107,0	
	СПРАВОЧНО:				
18.	Численность населения республики, всего:	тыс. чел.	1173	97,9	на 01.01.2023
	в т.ч. численность экономически активного населения (численность рабочей силы)	"	578	100	1 полуг.
19.	Численность членов профсоюзов (работающих)	тыс. чел.	73,6	98,1	на 01.01.2023

Председатель Чувашрессовпрофа

А.В. Коршунов

По данным, предоставленным Росстатом и Чувашстатом

**ОТДЕЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ УРОВЕНЬ ЖИЗНИ
населения регионов Приволжского федерального округа за 1 полугодие 2023 года**

Наименование показателей	Башкортостан	Марий Эл	Мордовия	Татарстан	Удмуртия	Чувашская Респ.	Пермский край	Кировская область	Нижегородская обл.	Оренбургская обл.	Пензенская обл.	Самарская обл.	Саратовская обл.	Ульяновская обл.
1. Среднемесячная заработная плата работников, всего (нарастающим итогом с начала года, полный круг), янв.-май	52768	43884	42710	57490	48580	45718	55612	44781	50804	49835	44407	51898	46286	45167
2. Величина прожиточного минимума, труд. (руб.) на 2023 г.	13789	13789	13319	13319	13945	13476	14415	13945	14729	13632	13162	14729	13162	13945
3. Индекс потребительских цен (конец периода к декабрю предыдущего года)	102,5	103,7	102,01	102,5	102,9	101,7	102,2	102,7	102,4	102,3	102,5	103,2	102,3	103,6
4. Стоимость минимального набора основных продуктов питания (руб.) (конец периода)	5565,17	5458,58	5008,94	5283,18	5509,72	5446,53	5778,93	5422,49	5403,13	5586,1	5075,38	5600,18	5168,37	5635,28
5. Уровень официально зарегистрированной безработицы	0,7	0,7	0,5	0,3	0,6	0,6	0,6	0,7	0,3	0,8	0,7	0,5	0,5	0,4

6. Проезд в троллейбусе, поездка (руб.) *	26,27	24	26,5	35,1	28,5	27,72	30	30	34,02	30	20	32,99	27,9	29,46
7. Проезд в городском муниципальном автобусе, поездка (руб.) *	30,71	28,66	28,09	33,48	29	28,72	23,99	30	32,91	27,76	26,52	33,06	28,1	28,69
8. Плата за жилье в домах государственного и муниципального жилищных фондов, м ² общей площади (руб.) *	27,79	27,21	29,46	34,16	33,73	28,12	36,6	35,32	50,47	41,34	28,77	33,41	26,28	34,1
9. Взносы на капремонт, м ²	7,83	9	10,24	6,95	9,26	7,57	10,3	9	8	10,05	9,5	8,45	7,53	9,98
10. Газ сетевой, месяц с чел. (руб.) *	102,48	101,18	83,38	81,36	81	81	87	116,27	106,83	70,77	121,24	126,52	121,07	87,61
11. Обращение с тверд. коммунал. отходами, с чел.	94,32	91,45	86,35	103,93	110,16	72,66	117,8	113,83	150,52	88,65	90,16	-	-	101
12. Водоснабжение горячее, м ³ (руб.) *	193,96	197,34	173,79	179,57	183,44	177,71	178,57	176,69	171,94	142,4	188,53	187,49	143,54	190,34
13. Отопление, Гкал (руб.) *	2495,29	1822,19	2341,69	2158,82	2388,74	2055,4	2166,36	2393,54	2927,61	2141,36	2328,78	2227,3 3	2335,8 5	2225,3 3
14. Водоснабжение холодное, м ³ (руб.) *	29,37	24,32	31,31	27,06	38,41	25,86	36,24	37,37	37,03	37,1	34,23	35,84	32,22	28,5
15. Водоотведение м ³ (руб.) *	30,94	29,41	20,48	27,73	27,89	24,12	33,01	31,68	32,57	29,07	23,84	26,34	20,96	25,5

16. Электроэнергия в квартирах без электроплит, 100 кВт/час (руб.) *	401	451	443	468	463	405	505	483	448	377	424	504	438	452
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

*На конец июня 2023 г.

По данным, предоставленным Росстатом

**Родители детей-инвалидов могут использовать раз в год
до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд**

Федеральным законом от 05.12.2022 №491-ФЗ (далее – Закон), вступившим в законную силу 01.09.2023 г., внесены изменения в статью 262 ТК РФ.

Согласно редакции ст. 262 ТК РФ (действовала до 01.09.2023 г.) одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ.

В новой редакции статьи установлена возможность использовать до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд будет согласовываться работником с работодателем.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 06.05.2023 г. №714 утверждены новые Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами (далее - новые Правила).

Также как и Закон, новые Правила вступили в силу 1 сентября 2023 года и будут действовать до 1 сентября 2029 года. Соответственно, Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами (далее - старые Правила), утвержденные постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 г. №1048, с 1 сентября 2023 года утратили силу. Большинство положений новых Правил повторяют положения старых Правил, однако имеются и новшества.

Пунктом 3 новых Правил установлено, что однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году.

Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать.

График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с работодателем.

Также в список документов, представляемых родителями (опекунами, попечителями), добавились справки с предыдущих мест работы родителей (опекунов, попечителей), о том, что на дату увольнения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном году ими не использованы или использованы частично. Такие справки предоставляются, если родители (опекуны, попечители) меняли место работы в пределах календарного года, в котором предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни.

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 сентября 2023 г. №16-5/10/П-7129

В соответствии с письмом Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 16 августа 2023 г. №46886-П24РТК Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации направляет информацию по п. 36 Единого плана первоочередных мероприятий Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на II полугодие 2023 года по реализации мероприятий Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2023 годы, утвержденного Координатором Комиссии, заместителем председателя Правительства Российской Федерации Т.А. Голиковой 15 августа 2023 г. №7165п-П24.

Приложение: на 30 л. в 1 экз.

Е.В. Мухтиярова

Ответы на часто задаваемые вопросы по реализации работодателями требований законодательства в части квотирования рабочих мест для инвалидов

1. Можно ли засчитывать в счет квоты работников, имеющих инвалидность, трудоустроенных в организацию до принятия Федерального закона от 28 июня 2021 г. №219-ФЗ и постановления Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 г. №366?

Статья 13.2 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее - Закон №1032-1) была дополнена пунктом 12 статьи 1 Федерального закона от 28 июня 2021 г. №219-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Данные изменения исключили положения установления квоты для трудоустройства инвалидов из Федерального закона от 24 ноября 1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и установили их в Законе №1032-1, существенно изменив условия выполнения квоты. Если до обозначенных изменений квота считалась выполненной при условии создания или выделения рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, то с 1 марта 2022 г. в соответствии с пунктом 5 статьи 13.2 Закона №1032-1 квота будет считаться выполненной при трудоустройстве инвалидов в соответствии с установленной квотой.

В соответствии с пунктом 6 статьи 13.2 Закона №1032-1 выполнением квоты считается оформление работодателем в установленном порядке трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место в случаях и порядке, устанавливаемых Правительством Российской Федерации.

Принято постановление Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 г. №366 «Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место» (далее - Правила, постановление №366).

В соответствии с п. 5 Правил квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

- наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

- наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов. Заключение трудового договора является фактом выполнения квоты для приема на работу инвалидов.

Учитывая изложенное, работники, имеющие инвалидность, с которыми непосредственно работодателями заключены трудовые договоры до вступления в силу постановления №366, учитываются в счет выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов.

2. На какой срок работодатель должен трудоустроить инвалидов в счет установленной квоты? Какое минимальное число дней в месяц (в год) должен быть трудоустроен инвалид, чтобы его работодатель считался выполнившим квоту? Если работник, трудоустроенный на котируемое рабочее место, уволился по собственному желанию, как работодатель должен учитывать его в отчетности (будет ли выполнена квота, поскольку инициатива увольнения исходила от работника)?

Как должен быть учтен в отчетности уволенный работник, трудоустроенный по соглашению (подпункта «б» пункта 5 Правил, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 г. №366)?

В соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона №1032-1 работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2021 г. №2576 «О порядке представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (далее - постановление №2576).

Работодатель представляет информацию в соответствии с приложением №5 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 г. №24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения» (в редакции приказа Минтруда России от 16 декабря 2022 г. №786, далее - приказ Минтруда России №24).

Приказом Минтруда России №24 предусмотрены соответствующие поля для отражения информации о заключенном соглашении о трудоустройстве инвалида с организацией. Согласно пункту 5 Правил квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случае наличия трудовых отношений с инвалидом.

Таким образом, при увольнении инвалида работодатель должен принять все действенные меры по исполнению квоты.

3. В какой именно срок работодатель должен исполнить свою обязанность по выполнении квоты для трудоустройства инвалидов (далее - квота), в любой период текущего года до момента истечения текущего года или с момента исчисления квоты на текущий год и до конца текущего года? (Например, будет считаться, что работодатель исполнил свою обязанность по выполнению квоты, если он выполнил

квоту 31 декабря текущего года или если он выполнял свою обязанность по квотированию только в ноябре текущего года.)

Фактом выполнения квоты для приема на работу инвалидов, установленной субъектом Российской Федерации, является наличие заключенного трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя или наличие трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов на протяжении всего периода времени, с момента расчета квоты для приема на работу инвалидов, до конца календарного года.

Перерасчет квоты для приема на работу инвалида осуществляется работодателем с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности.

4. Какую конкретно информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов, должен ежемесячно предоставлять работодатель во исполнение абзаца второго пункта 3 статьи 25 Закона №1032-1?

В соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона №1032-1 работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов, в порядке, установленном постановлением №2576. Работодатель представляет информацию в соответствии с формой, утвержденной приложением №4 к приказу Минтруда России №24.

5. Какие сведения о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов должны содержаться в локальных нормативных актах, упомянутых в абзаце третьем пункта 3 статьи 25 Закона №1032-1?

В локальных нормативных правовых актах должны содержаться следующие сведения:

- период, на который устанавливается квота для приема на работу инвалидов;
- среднесписочная численность работников за IV квартал предыдущего года;
- численность работников, условия труда, на рабочих местах которых, отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда;
- количество созданных или выделенных рабочих мест с указанием конкретной должности или профессии;
- лицо, ответственное за предоставление сведений в центр занятости населения и организацию работы по исполнению установленной квоты.

6. В случае заключения соглашения (подпункта «б» пункта 5 Правил, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 г. №366) какие сведения из соглашения должен предоставлять работодатель в органы службы занятости?

В соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона №1032-1 работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов в порядке, установленном постановлением №2576. Работодатель представляет информацию в соответствии с приложением №5 к приказу Минтруда России №24, которым

предусмотрены соответствующие поля, для отражения информации о заключенном соглашении о трудоустройстве инвалида с организацией.

7. Необходимо ли для целей расчета квоты для приема на работу инвалидов в численность работников головного офиса организации включать работников территориально обособленных подразделений, не являющихся филиалами и представительствами, чьи рабочие места расположены в другом субъекте Российской Федерации?

В случае, если численность работников обособленных подразделений в других субъектах Российской Федерации не включается в число работников головного офиса организации, допускается ли суммирование количества таких работников с числом работников филиала или представительства организации, осуществляющего деятельность в том же самом субъекте Российской Федерации?

В соответствии со статьей 13.2 Закона №1032-1, филиалам и представительствам работодателя устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территориях которых они расположены, исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.

Обособленным подразделениям работодателя, зарегистрированным в установленном порядке и по месту нахождения которых оборудованы стационарные рабочие места, в отдельном порядке устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территориях которых расположены такие обособленные структурные подразделения и исходя из их среднесписочной численности работников.

При наличии у работодателя филиала или представительства и обособленного подразделения на территории одного субъекта Российской Федерации, работодателю устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъекта Российской Федерации, на территории которого они расположены, исходя из среднесписочной численности работников головного офиса и филиала или представительства и обособленного подразделения.

8. После вступления в силу вышеуказанного постановления Правительства Российской Федерации (с 1 сентября 2022 г.) необходимо ли в действующем локальном акте работодателя (приказ «О квотировании рабочих мест для инвалидов на 2022 год») определять рабочее место и должность для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой?

Необходимо ли вносить изменения в действующий локальный акт работодателя (приказ «О квотировании рабочих мест для инвалидов на 2022 год»), если в нем определено рабочее место и должность для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой?

Согласно пункту 3 статьи 25 Закона №1032-1 работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов в порядке, установленном постановлением №2576. Работодатель представляет информацию в соответствии с приложением №5 к приказу Минтруда России №24.

В соответствии со статьей 24 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов» работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах.

На основании вышеизложенного, в действующем локальном акте работодателя должны содержаться актуальные сведения о рабочих местах для трудоустройства инвалидов, в том числе рабочее место и должность для трудоустройства инвалида в соответствии с установленной квотой.

9. Понимается ли под трудоустройством на любое рабочее место то, что в рамках квоты работодатель обязан трудоустроить инвалида на любое вакантное рабочее место, а не только то, которое было заквотировано в случае, если квота работодателем выполнена не в полном объеме?

В соответствии с пунктом 5 Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место, утвержденных постановлением №366, квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

- наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

- наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

На основании вышеизложенного, работодатель не обязан, но может принять инвалида на любое рабочее место и заключить с ним трудовой договор. Наличие трудового договора с инвалидом считается выполнением квоты. В данном случае рекомендуется внести актуальную информацию в локальный нормативный правовой акт.

10. Обязан ли индивидуальный предприниматель, осуществляющий свою деятельность на территории другого субъекта Российской Федерации (вне места регистрации) при численности его работников осуществляющих трудовую деятельность на территории этого субъекта Российской Федерации, превышающей 35 человек исполнять установленную законодательством данного субъекта Российской Федерации квоту для приема на работу инвалидов?

В соответствии с пунктом 1 статьи 13.2 Закона №1032-1 работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от двух до четырех процентов от среднесписочной численности работников. Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не более трех процентов от среднесписочной численности работников.

Таким образом, квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, по месту нахождения которых оборудованы стационарные рабочие места, исходя из среднесписочной численности работников индивидуального предпринимателя.

11. Как производить расчет среднесписочной численности работников индивидуального предпринимателя (осуществляющего деятельность вне места регистрации) в случае если законодательство субъекта Российской Федерации, на территории которого он осуществляет свою деятельность на него распространяется?

В соответствии с пунктом 1 статьи 13.2 Закона №1032-1 работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от двух до четырех процентов от среднесписочной численности работников. Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно,

законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не более трех процентов от среднесписочной численности работников. При расчете квоты не включаются в среднесписочную численность те сотрудники, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда относятся к вредным и/или опасным.

Таким образом, квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, по месту нахождения которых оборудованы стационарные рабочие места, исходя из среднесписочной численности работников индивидуального предпринимателя.

12. Подлежит ли исполнению постановление Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 г. №366 в течение 2022 года с учетом того, что указанным не вступившим в законную силу постановлением установлено, что квоты для трудоустройства инвалидов должны быть рассчитаны до 1 февраля 2022 г., а постановление Правительства Российской Федерации не содержит прямого указания на порядок расчета квоты за истекший период 2022 года?

Квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года. Перерасчет квоты для приема на работу инвалидов осуществляется работодателем с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло уменьшение среднесписочной численности работников.

В случае отсутствия оснований для перерасчета квоты для приема на работу инвалидов, установленной субъектом Российской Федерации до вступления в силу постановления N 366, размер установленной квоты не подлежит перерасчету. При этом, работники, имеющие инвалидность, с которыми непосредственно работодателями заключены трудовые договора до вступления в силу постановления №366, учитываются в счет выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов.

13. Подлежит ли применению постановление Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 г. №366 с учетом того, что Федеральным законодательством Российской Федерации установление порядка и сроков исчисления, а также выполнения квот для трудоустройства инвалидов отнесены к компетенции субъектов Российской Федерации, а законодательство субъектов Российской Федерации не содержит порядок выполнения квоты для трудоустройства инвалидов, предусматривающий возможность заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов, установленный в соответствии с абзацем «а» пункта 5 Правил?

Законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с пунктом 1 статьи 13.2 Закона №1032-1. При этом правила выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов установлены постановлением №366.

14. Каким образом и за какой период должен произвести расчет квоты работодатель в 2022 году (после вступления в силу постановления Правительства Российской Федерации 14 марта 2022 г. №366)?

В соответствии с пунктом 2 Правил квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года. При этом, согласно пункту 3 Правил, работодатель обязан выполнить квоту для приема на работу инвалидов в течение текущего года с учетом ее возможного перерасчета.

Следует отметить, что постановление №366 вступило в силу с 1 сентября 2022 года. Очевидно, что, начиная с 1 сентября 2022 года, невозможно рассчитать квоту по нормам Правил, поскольку в силу пункта 2 Правил квота должна быть рассчитана до 1 февраля текущего года, при этом расчет должен основываться на среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.

Учитывая изложенное, расчет квоты для приема на работу инвалидов в 2022 году осуществляется в ранее действовавшем порядке, т.е. в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации.

15. Чем в период с 1 сентября 2022 г. по 31 декабря 2022 г. руководствоваться работодателям при расчете квоты - требованиями законодательства субъектов Российской Федерации о порядке расчета квоты либо Правилами?

Установление квоты для приема на работу инвалидов осуществляется на основании статьи 13.2 Закона №1032-1. Таким образом законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от двух до четырех процентов от среднесписочной численности работников, работодателям с численностью работников, превышающей 100 человек. Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не более трех процентов от среднесписочной численности работников.

При этом для расчета и выполнения квоты для приема на работу инвалидов необходимо руководствоваться правилами, утвержденными постановлением №366.

16. Какой порядок расчета квоты для приема на работу инвалидов работодателями, подлежащими на 1 сентября 2022 г. квотированию рабочих мест для инвалидов: зарегистрированными в текущем календарном году, среднесписочная численность работников которых в IV квартале 2021 года была равна 0; со среднесписочной численностью работников в 2022 году более 35 человек, но среднесписочная численность которых в IV квартале 2021 года составляла менее 35 работников?

В соответствии с пунктом 1 статьи 13.2 Закона №1032-1 работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от двух до четырех процентов от среднесписочной численности работников. Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не более трех процентов от среднесписочной численности работников.

Установление квоты для организации с численностью менее 35 человек законодательством о занятости не предусмотрено. В случае увеличения численности работников до 35 человек и более, необходимо произвести расчет квоты исходя из среднесписочной численности работников за прошедший месяц.

17. Какой порядок расчета квоты и ее округления в период с сентября по декабрь 2022 года?

В соответствии с пунктом 1 статьи 13.2 Закона №1032-1 работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от двух до четырех процентов от среднесписочной численности работников. Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не более трех процентов от среднесписочной численности работников.

В соответствии с постановлением №366 квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.

Учитывая изложенное, расчет квоты для приема на работу инвалидов в 2022 году осуществляется в ранее действовавшем порядке, т.е. в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации. Вместе с тем, при расчете квоты для приема на работу

инвалидов округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения, в случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице.

18. Распространяется ли действие Правил на возможность перерасчета квоты для приема на работу инвалидов в сторону увеличения среднесписочной численности?

В соответствии с постановлением №366 квота для приема на работу инвалидов подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц, за исключением работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Перерасчет квоты для приема на работу инвалидов осуществляется работодателем с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников.

В случае увеличения численности работников до 35 человек и более, необходимо произвести расчет квоты исходя из среднесписочной численности работников за прошедший месяц.

19. Какие действия должен совершить работодатель в целях выполнения квоты для приема на работу инвалидов кроме выделения и создания рабочих мест для трудоустройства инвалидов?

В соответствии с постановлением №366 квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

- наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

- наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

В этой связи квота по трудоустройству граждан с инвалидностью считается выполненной только после фактического приема на работу человека с ограниченными возможностями.

Также работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов, которая предусматривает в том числе сведения о численности работников, работавших на квотируемых рабочих местах за отчетный период, численности инвалидов, не трудоустроенных в счет установленной квоты, на конец отчетного периода, количестве специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов (свободных и нет) (пункт 3 статьи 25 Закона №1032-1).

20. Возможно ли в счет установленной квоты засчитывать дистанционных работников?

В соответствии с пунктом 5 Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место, утвержденных постановлением №366, квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

а) наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

Согласно главе 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) на дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. При дистанционной работе работник выполняет трудовую функцию вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя (статья 312.1 ТК РФ). На основании вышеизложенного работодатель вправе в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов засчитывать дистанционных работников.

21. Если инвалид является внешним совместителем, то возможно ли его учесть в счет установленной квоты?

Согласно пункту 5 Правил квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

а) наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

На основании вышеизложенного, квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем, при наличии трудового договора (в том числе и срочного) с инвалидом, предусматривающим выполнение работником трудовой функции, в том числе при внешнем совместительстве.

22. Включаются ли в счет выполнения квоты работники-инвалиды, за которыми в соответствии с трудовым законодательством сохраняется рабочее место (например, в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет)?

В соответствии с частью 4 статьи 256 ТК РФ на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Работники, находящиеся в различных отпусках, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе и в отпуске по уходу за ребенком, не исключаются из списочной численности организации. На период отпуска за ними сохраняется место работы и трудовые отношения не приостанавливаются.

Работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком, может в любое время прервать отпуск и вернуться на работу. Таким образом, время нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком засчитывается в счет выполнения квоты.

23. Будет ли признано, что на рабочее место трудоустроен инвалид, если он работает в режиме неполного рабочего времени, на неполную ставку?

Согласно пункту 5 Правил квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

а) наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов (далее - Соглашение).

В соответствии со статьей 93 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. При этом отмечаем, что абзац шестой части второй статьи 57 ТК РФ закрепляет в числе обязательных для включения в трудовой договор условий указание на режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя). Поэтому в трудовом договоре работника, работающего на условиях неполного рабочего времени, должен быть отражен режим его работы (конкретная продолжительность рабочего времени, часы работы и отдыха).

Таким образом, квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место, в том числе на условиях неполного рабочего времени.

24. При сокращении штата в организации, возможно ли сократить работников, принятых по квоте?

В соответствии со статьей 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

В случае принятия решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров, работодатель вправе принимать решение о сокращении в отношении инвалидов, принятых в счет квоты, если это не противоречит трудовому законодательству.

25. В случае расторжения соглашения, если нет возможности сохранить выделенное по соглашению рабочее место инвалиду, какое основание можно использовать при расторжении трудового договора?

В силу части 2 статьи 58 ТК РФ срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 ТК РФ. Без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора только в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ.

Поскольку возможность заключения срочного трудового договора в связи с ограничением срока действия соглашения о трудоустройстве инвалидов либо его последующим расторжением не предусмотрена положениями статьи 59 ТК РФ, заключение срочного трудового договора в данном случае считаем неправомерным. Вместе с тем, согласно абзацу 3 части 2 статьи 59 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера.

Таким образом, если в индивидуальной программе реабилитации инвалида есть указание на то, что он может выполнять работу только временного характера, то по соглашению сторон возможно заключить срочный трудовой договор. Если в медицинском заключении такого указания нет, то трудовой договор заключается на общих основаниях.

Прекращение трудового договора с работниками инвалидами возможно также только в случаях, предусмотренных ТК РФ, и по основаниям, установленным трудовым законодательством (глава 13 ТК РФ).

26. Какое основание указывать при заключении срочного трудового договора на выделенное по соглашению рабочее место?

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (часть вторая статьи 58 ТК РФ).

27. С учетом того, что постановление №366 ограничено сроком действия до 1 сентября 2028 г., может ли с инвалидом заключаться трудовой договор на неопределенный срок?

Ограниченный срок действия нормативного правового акта не является основанием для установления срочных трудовых отношений. На основании статьи 3 Федерального закона от 31 июля 2020 г. №247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации» большинство подзаконных актов с обязательными требованиями должны действовать максимум 6 лет со дня вступления в силу. Трудовые отношения регулируются трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При этом окончание действия постановления N 366, выделение работодателю квоты либо истечение срока действия соглашения не могут являться основаниями увольнения принятого инвалида. Трудовые отношения с инвалидами можно заключить как на постоянной основе, так и временным путем заключения срочного трудового договора.

Таким образом, работодатель может заключить с инвалидом как срочный трудовой договор, так и трудовой договор на постоянной основе.

28. Если организация имеет подразделения в разных субъектах Российской Федерации, достаточно заключить одно соглашение от общей численности квоты или необходимо заключить несколько соглашений в разных субъектах Российской Федерации?

В соответствии со статьей 13.2 Закона №1032-1 филиалам и представительствам работодателя устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территориях которых они расположены, исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя. Обособленным подразделениям работодателя, зарегистрированным в установленном порядке и по месту нахождения которых оборудованы стационарные рабочие места, в отдельном порядке устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъектов

Российской Федерации, на территориях которых расположены такие обособленные структурные подразделения и исходя из их среднесписочной численности работников.

На основании вышеизложенного, при наличии у работодателя обособленных подразделений в иных субъектах Российской Федерации, допускается заключение Соглашения о трудоустройстве инвалидов с одной организацией, при условии оборудования организацией рабочего места инвалида, создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида (при необходимости), условий компенсации расходов связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве (при необходимости) и прочих условий предусмотренных Соглашением о трудоустройстве инвалидов, на территории субъекта Российской Федерации, в котором установлена квота работодателю. Вместе с тем, допускается заключение нескольких соглашений по количеству организаций в разных регионах.

29. Если соглашение между работодателем и организацией, осуществляющей прием инвалидов, заключено на определенный срок, и работник трудоустроен, что будет с трудовым договором работника после истечения срока соглашения между организациями или изменения среднесписочной численности работодателя, а соответственно и квоты? Каковы основания расторжения данного трудового договора, особенно в ситуации, когда исходя из требований ТК РФ, с работником не может быть заключен срочный трудовой договор?

Согласно пункту 5 Правил квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

- наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

- наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

Таким образом, квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем, в случае наличия трудового договора между инвалидом и организацией, заключившей с работодателем соглашение о трудоустройстве инвалидов, на период действия данного соглашения между работодателем и организацией.

Квота не считается выполненной работодателем по истечении срока действия соглашения между работодателем и организацией, осуществляющей прием инвалидов. В случае истечения срока действия соглашения и отсутствии оснований для пролонгации данного соглашения, организация имеет право заключить соглашение о трудоустройстве инвалидов с другим работодателем.

Дополнительно сообщаем, что основания для прекращения трудового договора предусмотрены ТК РФ.

30. Предполагает ли заключение соглашения проведение конкурсных процедур, предусмотренных, в частности, Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», а если предполагает, то каковы критерии выбора поставщика услуг?

Заключение соглашения не предусматривает проведения конкурсных процедур, предусмотренным Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

31. Отдельные работодатели получают средства на осуществление своей уставной деятельности исключительно за счет целевых поступлений, которые не предполагают финансирование деятельности по трудоустройству инвалидов (в т.ч. средства в рамках госзаказа, включая гособоронзаказ, членские взносы и т.д.), из каких источников, указанные работодатели, заключившие соглашение с организацией, осуществляющей прием инвалидов, должны осуществлять финансирование соглашения? Могут ли соглашения финансироваться за счет средств целевого характера, в том числе в рамках государственного финансирования, выполнения государственного заказа, включая и государственный оборонный заказ?

Работодатели, заключившие соглашение с организацией, осуществляющей прием инвалидов, осуществляют финансирование за счет собственных средств.

32. Относится ли определение условий возмещения расходов на оплату труда трудоустроенных в рамках соглашения о трудоустройстве инвалидов к исключительному праву сторон данного соглашения?

Условия возмещения расходов на оплату труда определяются соглашением между работодателем и организацией, осуществляющей прием инвалидов. При этом порядок и условия оплаты труда не должны противоречить ТК РФ.

33. Планируется ли разработка и принятие Типовой формы соглашения о трудоустройстве инвалидов?

В соответствии с постановлением №366, в соглашении определяются численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу, условия возмещения расходов на оплату труда, условия оборудования рабочего места инвалида, необходимость создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида, при необходимости условия компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве, в организации, у индивидуального предпринимателя, у которых трудоустраивается инвалид, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон, условия расторжения и прочие условия.

Форма соглашения о трудоустройстве инвалидов определяется по обоюдному согласию работодателя и организацией, осуществляющей прием инвалидов. Типовая форма Соглашения отсутствует, поскольку носит индивидуальный характер.

34. До заключения Соглашения каким образом должно происходить взаимодействие между работодателем и организацией? Должен ли быть предварительный договор о намерениях?

Предварительный договор о намерениях, а также порядок взаимодействия между работодателем и организацией, осуществляющей прием инвалидов до заключения соглашения, определяются по обоюдному согласию сторон.

35. В случае если работодатель заключает соглашение о трудоустройстве инвалидов, например, с общественным объединением инвалидов, берет ли на себя общественное объединение инвалидов обязательство трудоустроить исключительно нового работника с инвалидностью? Либо общественное объединение инвалидов может выделить рабочие места, на которых уже работают работники с инвалидностью (в данном случае дата приема на работу инвалида ранее даты заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов)? Тем самым, возмещая затраты на оплату труда работников с инвалидностью работодатель помогает сохранить численность работающих инвалидов. Возможно ли заключение соглашения о трудоустройстве инвалидов работодателем, которому установлена квота для приема на работу инвалидов, с иной организацией в отношении тех инвалидов, которые на момент заключения соглашения уже являются работниками иной организации?

Согласно пункту 5 Правил квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

- наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

- наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

На основании вышеизложенного, квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем, в случае заключения работодателем Соглашения о трудоустройстве инвалидов с организацией, у которой в том числе на момент заключения Соглашения имеется трудовой договор с инвалидом. При этом квота для приема на работу инвалида, трудоустроенного на одно рабочее место в организации, с которой заключено Соглашение о трудоустройстве инвалида, не считается выполненной работодателем, в случае если иной работодатель, заключивший Соглашение о трудоустройстве инвалида с этой же организацией, частично возмещает расходы на оплату труда инвалида, трудоустроенного на то же рабочее место.

36. Просим разъяснить возможно ли заключение соглашений о трудоустройстве инвалидов, предусмотренных подпунктом «б» пункта 5 Правил между организациями, осуществляющими деятельность в разных субъектах Российской Федерации.

В соответствии с пунктом 6 статьи 7.1-1 Закона №1032-1, в соответствии с положением, утверждаемым высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, осуществляется региональный государственный контроль (надзор) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты.

На основании вышеизложенного допускается заключение Соглашения о трудоустройстве инвалидов с организацией, находящейся в другом субъекте Российской Федерации при условии оборудования организацией рабочего места инвалида, создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида (при необходимости), условий компенсации расходов связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве (при необходимости) и прочих условий, предусмотренных Соглашением о трудоустройстве инвалидов, на территории субъекта Российской Федерации, которым установлена квота работодателю.

37. Может ли работодатель заключить договор с третьей организацией для выполнения требований законодательства в части занятия вакантных квотируемых мест для инвалидов? С какой организацией в г. Владимир иных регионах работодатель должен/может заключить договор для выполнения требований законодательства?

В соответствии с пунктом 5 Правил квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

- а) наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

- б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

На основании вышеизложенного, допускается заключение Соглашений о трудоустройстве инвалидов с одной и более организациями, при условии оборудования организациями рабочего места инвалида, создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида (при необходимости), условий компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве (при необходимости) и прочих условий, предусмотренных Соглашениями о трудоустройстве инвалидов, на территории субъекта Российской Федерации, в котором установлена квота работодателю. Информацию о наличии организаций, осуществляющих прием инвалидов, можно запросить в государственном учреждении службы занятости населения субъекта Российской Федерации.

38. Кто несет ответственность за фактическое невыполнение квоты, если работодатель заключил с организацией, осуществляющей прием инвалидов, соглашение на трудоустройство инвалида, а указанная организация не осуществила трудоустройство инвалида (не заключила с ним договор)?

Ответственность за выполнение квоты для приема на работу инвалидов несет непосредственно работодатель, которому в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации установлена квота для приема на работу инвалидов.

Часть 1 статьи 5.42 КоАП РФ предусматривает административную ответственность должностных лиц в виде штрафа в размере от 5000 до 10000 руб.:

- за неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов;
- за отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты.

39. Соглашение должно содержать «условия возмещения расходов на оплату труда». Какой перечень обстоятельств (вопросов) может определять условия возмещения расходов на оплату труда? Каковы критерии определения условий возмещения расходов на оплату труда в виде денежной компенсации расходов на оплату труда, учитывая, что в силу статей 56, 57, 129 ТК РФ заработная плата - вознаграждение за труд, зафиксированное в трудовом договоре с конкретным работодателем, в чьих интересах работник выполняет трудовую функцию и конкретный размер вознаграждения определяется по соглашению сторон трудовых отношений, а не третьим лицом?

В соответствии с постановлением №366, в соглашении определяются численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу, условия возмещения расходов на оплату труда, условия оборудования рабочего места инвалида, необходимость создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида, при необходимости условия компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве, в организации, у индивидуального предпринимателя, у которых трудоустраивается инвалид, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон, условия расторжения и прочие условия.

Условия возмещения расходов на оплату труда определяются соглашением между работодателем и организацией, осуществляющей прием инвалидов. При этом порядок и условия оплаты труда не должны противоречить ТК РФ.

40. Будут ли считаться выполненными ВЭБ.РФ требования законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов в случае создания рабочих мест для инвалидов в организациях ВЭБ.РФ, в которых ВЭБ.РФ является единоличным исполнительным органом на основании заключенных договоров о передаче полномочий единоличного исполнительного органа, и приема на работу инвалидов в счет квоты, установленной для ВЭБ.РФ?

Согласно пункту 5 Правил квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

а) наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

41. При заключении Соглашения о трудоустройстве инвалидов между организациями (индивидуальными предпринимателями) в каком размере возмещаются расходы на оплату труда инвалидов (суммы равные расходам на оплату труда)? Какая система налогообложения и кто платит налоги?

Условия возмещения расходов на оплату труда определяются соглашением между работодателем и организацией, осуществляющей прием инвалидов. При этом порядок и условия оплаты труда не должны противоречить ТК РФ. Обязанность уплаты налогов возлагается непосредственно на организацию, осуществляющую прием инвалидов.

42. При наличии противоречий между порядком исчисления квот, установленным постановлением Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 г. №366, и законодательством субъектов Российской Федерации, какой акт подлежит применению?

Законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с пунктом 1 статьи 13.2 Закона №1032-1, в случаях и порядке, которые установлены постановлением №366. При этом законодательство субъектов Российской Федерации не должно противоречить федеральному.

43. В целях выполнения квоты путем заключения Соглашения каким образом организация может получить информацию о возможности заключения Соглашения с работодателем, готовым предоставить вакантное рабочее место для трудоустройства инвалидов? Можно ли данную информацию отнести к сведениям, которые не разглашаются? Какую информацию может предоставить орган службы занятости работодателям во исполнение пункта 8 Правил? Возможно ли трактовать «содействие в расчете квоты и установлении численности фактически трудоустроенных инвалидов» как оказание содействия в консультационном режиме, в связи с тем, что механизм установления фактической численности трудоустроенных инвалидов не регламентирован?

В соответствии с постановлением №366 в соглашении определяются численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу, условия возмещения расходов на оплату труда, условия оборудования рабочего места инвалида, необходимость создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида, при необходимости условия компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве, в организации, у индивидуального предпринимателя, у которых трудоустраивается инвалид, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон, условия расторжения и прочие условия.

Во исполнение пунктом 8 постановления №366 работодатели в целях выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов вправе обратиться в государственные учреждения службы занятости населения, с представлением информации, необходимой для органов службы занятости для представления услуги по трудоустройству инвалидов. В случае обращения работодателя государственные учреждения службы занятости населения оказывают работодателю содействие в подборе

кадров из числа инвалидов на вакантные рабочие места, в расчете квоты и установлении численности фактически трудоустроенных инвалидов, а также реализуют иные меры, предусмотренные Законом №1032-1 и направленные на трудоустройство инвалидов.

При этом распространению не подлежит информация, представленная работодателями в государственные учреждения службы занятости и не подлежащая размещению в публичном доступе, для всех пользователей Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», если это не предусмотрено законодательством.

44. Какие мероприятия должны быть реализованы работодателем в части выделения рабочих мест для инвалидов, какие документы должны быть оформлены на предприятии (в части трудоустройства/работы с инвалидами)?

В соответствии со статьей 24 Федерального закона Российской Федерации от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов» работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

- 1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;
- 2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;
- 3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

Информация представляется в соответствии с формой, утвержденной приказом Минтруда №24. Работодатели в целях выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов вправе обратиться в государственные учреждения службы занятости населения в соответствии с пунктом 8 постановления №366.

45. Какие еще мероприятия необходимо реализовать работодателю в целях занятия квотируемых мест для инвалидов?

В соответствии с пунктом 5 Правил квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

- а) наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;
- б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

При этом работодатели в целях выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов вправе обратиться в государственные учреждения службы занятости населения. В случае обращения работодателя государственные учреждения службы занятости населения оказывают работодателю содействие в подборе кадров из числа инвалидов на вакантные рабочие места, в расчете квоты и установлении численности фактически трудоустроенных инвалидов, а также реализуют иные меры, предусмотренные Законом №1032-1 и направленные на трудоустройство инвалидов.

Кроме того, работодатель может использовать различные каналы информирования о наличии квотируемых рабочих мест (размещение информации в средствах массовой информации, социальных сетях, официальных сайтах и т.д.).

46. Что делать работодателю, если заквотированные места для инвалидов остаются вакантными? Будет ли работодатель привлекаться к ответственности в таком случае?

Работодатели в целях выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов вправе обратиться в государственные учреждения службы занятости населения в соответствии постановлением №366.

В случае обращения работодателя государственные учреждения службы занятости населения оказывают работодателю содействие в подборе кадров из числа инвалидов на вакантные рабочие места, в расчете квоты и установлении численности фактически трудоустроенных инвалидов, а также реализуют иные меры, предусмотренные Законом №1032-1 и направленные на трудоустройство инвалидов.

Информация о наличии свободных рабочих мест вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов представляется работодателями ежемесячно в порядке, предусмотренном постановлением №2576.

В соответствии с пунктами 6 и 7 статьи 7.1-1. Закона №1032-1, предметом регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты является соблюдение работодателями обязательных требований в области квотирования рабочих мест, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. Организация и осуществление регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты регулируются Федеральным законом от 31 июля 2020 г. №248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации».

47. Есть ли какие-либо ограничения по количеству работодателей, частично возмещающих расходы на содержание одного и того же рабочего места инвалида в ситуации, приведенной в пункте 2 Правил?

Квота для приема на работу инвалида, трудоустроенного на одно рабочее место в организации, с которой заключено Соглашение о трудоустройстве инвалида, не считается выполненной работодателем, в случае если иной работодатель, заключивший Соглашение о трудоустройстве инвалида с этой же организацией, частично возмещает расходы на оплату труда инвалида, трудоустроенного на то же рабочее место. Таким образом, возмещение расходов на оплату труда инвалида, трудоустроенного на одно рабочее место в организации, осуществляется одним работодателем, за одного инвалида, трудоустроенного в рамках установленной субъектом Российской Федерации квоты для приема на работу инвалидов.

48. Будет ли являться нарушением прав инвалидов в области занятости незаключение работодателем в течении текущего года трудовых договоров с инвалидами в соответствии с установленной квотой в результате отсутствия соискателей-инвалидов или по иным независящим от работодателя причинам?

В соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона №1032-1 работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов в порядке, предусмотренном постановлением №2576.

Согласно пункту 8 постановления №366 работодатели вправе обратиться в государственные учреждения службы занятости населения, с целью выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов. В случае обращения работодателя, государственные учреждения службы занятости населения оказывают работодателю содействие в подборе кадров из числа инвалидов на вакантные рабочие места, в расчете квоты и установлении численности фактически трудоустроенных инвалидов, а также

реализуют иные меры, предусмотренные Законом о занятости и направленные на трудоустройство инвалидов.

В соответствии с пунктом 6 статьи 7.1-1 Закона №1032-1, контроль (надзор) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты осуществляется органами государственной власти субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения.

49. С 1 сентября 2022 года все организации с численностью менее 35 человек должны будут выделять квотируемое рабочее место для трудоустройства инвалидов?

В соответствии со статьей 13.2 Закона №1032-1 работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от двух до четырех процентов от среднесписочной численности работников. Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не более трех процентов от среднесписочной численности работников. Таким образом, установление квоты для организации с численностью менее 35 человек законодательством не предусмотрено.

50. В случае если в организации трудоустроены два человека, а квота для трудоустройства инвалидов устанавливается в размере 3% среднесписочной численности работников и составляет 0,06 рабочего места, обязан ли работодатель принимать значение 0,06 равным единице и трудоустраивать на такое рабочее место инвалида в счет выполнения квоты?

В соответствии со статьей 13.2 Закона №1032-1 работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от двух до четырех процентов от среднесписочной численности работников. Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не более трех процентов от среднесписочной численности работников. Таким образом, установление квоты для организации с численностью менее 35 человек законодательством не предусмотрено.

51. Какой механизм исполнения требований законодательства государственными (муниципальными) учреждениями путем трудоустройства инвалидов в стороннюю организацию на основании заключенного соглашения (порядок документального оформления и возмещения затрат сторонней организации, связанных с выплатой заработной платы)?

Согласно пункту 5 Правил квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

а) наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

При этом в соглашении определяются численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу, условия возмещения расходов на оплату труда, условия оборудования рабочего места инвалида, необходимость создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида, при необходимости условия

компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве, в организации, у индивидуального предпринимателя, у которых трудоустраивается инвалид, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон, условия расторжения и прочие условия. Условия возмещения расходов на оплату труда определяются Соглашением между работодателем и организацией, осуществляющей прием инвалидов.

52. Какой порядок определения (установления) фактов нарушений работодателем в данной области (в случае наличия выделенного (созданного) рабочего места для трудоустройства инвалида, размещенной информации о выделенном (созданном) рабочем месте для трудоустройства инвалида в счет установленной квоты на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» и отсутствия на момент проверки заключенного трудового договора с инвалидом).

Согласно пункту 5 Правил квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

а) наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

При этом в Соглашении определяются численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу, условия возмещения расходов на оплату труда, условия оборудования рабочего места инвалида, необходимость создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида, при необходимости условия компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве, в организации, у индивидуального предпринимателя, у которых трудоустраивается инвалид, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон, условия расторжения и прочие условия. Таким образом, квота для приема на работу инвалидов не считается выполненной работодателем в случае отсутствия трудового договора работодателя с инвалидом или отсутствия соглашения о трудоустройстве инвалидов с организацией, заключившей трудовой договор с инвалидом.

Контроль за выполнением обязанностей работодателей в части квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов осуществляется должностными лицами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в области содействия занятости населения. Размер квоты для трудоустройства инвалидов всегда определяется законодательством субъекта Российской Федерации, где находится работодатель (где он осуществляет свою деятельность).

За неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты возможен штраф в размере от 5 000 до 10 000 руб. (статья 5.42 КоАП РФ).

53. Должны ли должности по осуществлению клининговых услуг, занимаемые исключительно сотрудниками организации, являющимися гражданами, прибывшими из безвизовой страны, за исключением граждан, временно проживающих и постоянно пребывающих в Российской Федерации, учитываться при расчете квоты для трудоустройства инвалидов, детей-сирот и выпускников учебных заведений, ищущих работу впервые? Могут ли указанные квоты, в случае необходимости их установления, временно (например, по срочному трудовому

договору) замещаться гражданами, прибывшими из безвизовой страны для осуществления трудовой деятельности на основании патента?

В соответствии с абзацем 10 пункта 1 статьи 2 Федерального закона от 25 июля 2002 г. №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон №115-ФЗ) законно находящийся в Российской Федерации иностранный гражданин - лицо, имеющее действительные вид на жительство, либо разрешение на временное проживание, либо визу и (или) миграционную карту, либо иные предусмотренные федеральным законом или международным договором Российской Федерации документы, подтверждающие право иностранного гражданина на пребывание (проживание) в Российской Федерации. Для осуществления трудовой деятельности на территории Российской Федерации иностранные граждане оформляют патент или разрешение на работу (абзацы 17, 18 пункта 1 статьи 2 Федерального закона №115-ФЗ). Таким образом, к законно находящимся в Российской Федерации иностранным гражданам в том числе относятся иностранные граждане, оформившие патент, и временно пребывающие граждане государств - членов Евразийского экономического союза (Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики и Республики Армения).

Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам государственной службы занятости населения (центры занятости населения) информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты (пункт 3 статьи 25 Закона №1032-1), пункт 2 Правил представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона №1032-1, утвержденных постановлением №2576).

Квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года. Квота подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц, за исключением работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам проведения специальной оценки условий труда. Перерасчет квоты осуществляется работодателем с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников (подпункты 2, 4 Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место, утвержденных постановлением N 366).

Иностранные граждане, осуществляющие трудовую деятельность на территории Российской Федерации, включаются в среднесписочную численность работников (подпункты 77, 81 Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения №П-1 «Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг», №П-2 «Сведения об инвестициях в нефинансовые активы», №П-3 «Сведения о финансовом состоянии организации», №П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», №П-5(м) «Основные сведения о деятельности организации», утвержденных приказом Росстата от 24 ноября 2021 г. №832).

Законодательство о занятости населения и о социальной защите инвалидов не содержит норм, запрещающих получение иностранным гражданином статуса инвалида.

Таким образом, граждане, прибывшие в Российскую Федерацию в порядке, не требующем оформления визы, для осуществления трудовой деятельности на основании патента, а также граждане государств - членов ЕАЭС должны учитываться при расчете квоты для трудоустройства инвалидов. Указанные квоты могут временно (например, по срочному трудовому договору) замещаться такими гражданами.

54. Можно ли заключать межрегиональные соглашения о трудоустройстве инвалидов с целью выполнения квоты согласно постановлению №366 и будет ли это считаться выполнением установленной квоты (т.е. может ли, например, работодатель иного субъекта Российской Федерации заключить соглашение о трудоустройстве инвалидов с Ульяновским региональным отделением общественной организацией инвалидов)?

Правила не содержат положений, ограничивающих либо запрещающих работодателю, находящемуся территориально в одном из субъектов Российской Федерации, заключить с целью выполнения квоты Соглашение о трудоустройстве инвалидов с организацией, находящейся в другом субъекте Российской Федерации. Вместе с тем, квота для приема на работу инвалидов устанавливается законодательством субъекта Российской Федерации, обеспечивая содействие занятости инвалидов, проживающих в данном субъекте Российской Федерации, сведения о выполнении квоты для приема на работу инвалидов направляются работодателем в центр занятости по месту нахождения работодателя. Полагаем приоритет при заключении Соглашения о трудоустройстве необходимо отдавать трудоустройству инвалидов в субъекте Российской Федерации, законодательством которого установлена квота для приема на работу инвалидов.

Также обращаем внимание, что при трудоустройстве инвалида необходимо соблюдать условия оборудования организацией рабочего места инвалида, создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида (при необходимости), условий компенсации расходов связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве (при необходимости) и прочих условий, предусмотренных Соглашением о трудоустройстве инвалидов, на территории субъекта Российской Федерации, которым установлена квота работодателю.

Согласно пункту 1 статьи 25 Закона №1032-1 работодатели содействуют проведению государственной политики занятости, в том числе, на основе соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов. Квота - это минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить. Создаваемое (выделяемое) одно рабочее место в целях квотирования не может быть учтено у нескольких работодателей с целью выполнения квоты для трудоустройства инвалидов. Таким образом, полагаем, что квота для приема на работу инвалида, трудоустроенного на одно рабочее место в организации, не считается выполненной работодателем, в случае если иной работодатель, заключивший Соглашение о трудоустройстве инвалида с организацией, частично возмещает расходы на оплату труда инвалида, трудоустроенного на то же рабочее место.

Возмещение работодателем расходов на оплату труда инвалида, трудоустроенного на одно рабочее место, осуществляется за одного инвалида, трудоустроенного в рамках установленной субъектом Российской Федерации квоты для приема на работу инвалидов.

55. Может ли организация, заключившая соглашение о трудоустройстве инвалидов с организацией, уставный (складочный) капитал которой состоит из вклада общественного объединения инвалидов, и выполнявшая таким образом квоту, «расквотировать» выделенные рабочие места для инвалидов, приняв на них работников, не имеющих инвалидности?

Согласно пункту 5 Правил, квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

- наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;
- наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими

организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

В случае, если организация выбрала второй способ выполнения квоты для приема на работу инвалидов, следовательно, работодатель может «расквотировать» выделенные места для инвалидов и принять у себя в организации работников, не имеющих инвалидность.

Справочная информация по квоте для приема на работу инвалидов

Закон РФ от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

Статья 13.2. Установление квоты для приема на работу инвалидов.

1. Работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4% от среднесписочной численности работников. Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не более 3% от среднесписочной численности работников.

2. Численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников без учета работников филиалов и представительств работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

3. Филиалам и представительством работодателя устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территориях которых они расположены, исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.

4. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

5. Квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой.

6. Оформление работодателем в установленном порядке трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполнением квоты для приема на работу инвалидов в случаях и порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации.

Закон Чувашской Республики от 25 ноября 2011 года №68 «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Чувашской Республике» (действующая редакция).

Абзацы второй, третий и шестой статьи 1. Основные понятия.

Квота для приема на работу инвалидов - количество рабочих мест (должностей) для инвалидов, имеющих трудовые рекомендации в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации, исходя из среднесписочной численности

работников без учета работников филиалов и представительств работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации;

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов;

Выполнение квоты для приема на работу инвалидов - трудоустройство инвалидов на рабочие места, созданные или выделенные работодателем для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов.

Статья 2. Установление квоты для приема на работу инвалидов.

1. Работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере трех процентов от среднесписочной численности работников. Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере двух процентов от среднесписочной численности работников.

Филиалам и представительствам работодателя, которые расположены на территории Чувашской Республики, квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с настоящим Законом исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.

2. Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается Кабинетом Министров Чувашской Республики для каждой организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

3. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

4. Квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой.

5. В соответствии с законодательством Российской Федерации оформление работодателем в установленном порядке трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполнением квоты для приема на работу инвалидов в случаях и порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации.

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

Статья 22. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим

функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 23 марта 2022 г. №109 «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты»

В соответствии с Законом Чувашской Республики «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Чувашской Республике» Кабинет Министров Чувашской Республики постановляет:

1. Установить минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты для каждой организации, расположенной на территории Чувашской Республики, в соответствии со среднесписочной численностью работников:

от 101 до 500 работников - одно специальное рабочее место;

от 501 работника и выше - два специальных рабочих места.

2. Признать утратившим силу постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 24 марта 2021 г. №89 «Об определении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты на 2021 год».

3. Настоящее постановление вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования.

«Онлайнинспекция.РФ»: новое в работе (по данным Роструда)

В 2014 году Приказом Роструда от 27 марта 2014 года №116 была создана Система электронных сервисов «Онлайнинспекция.РФ».

Цель создания и назначение данной системы:

- повышение эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- сопровождение и обновление справочно-информационных баз, данных в целях обеспечения деятельности Роструда.

В 2023 году Роструд продолжает развивать систему цифровых консультационных и правовых сервисов.

Информация Роструда от 05.07.2023 г.

На портале «Онлайнинспекция.РФ» запущен новый электронный инструмент для работников - сервис по урегулированию разногласий между работником и работодателем. Работа сервиса направлена на урегулирование проблемной трудовой ситуации до направления работником обращения в государственную инспекцию труда.

«С помощью сервиса работник, который считает, что его трудовые права нарушены, может направить обращение напрямую своему работодателю с целью предварительного решения проблемы, а не сразу в инспекцию труда. Если в течение 10 рабочих дней вопрос не получается урегулировать, тогда система поможет перенаправить обращение непосредственно в гострудинспекцию региона», - пояснил руководитель Роструда Михаил Иванов.

Для подачи обращения через этот сервис работник указывает ИНН и адрес электронный почты работодателя при заполнении формы. Работодатель получит уведомление о поступлении обращения от работника и сможет предоставить ответ через свой личный кабинет на «Онлайнинспекции.РФ».

Информация Роструда от 27.09.2023 г.

Роструд представил на ВНОТ новые сервисы, помогающие узнать, какие средства индивидуальной защиты и гарантии положены работнику. Два новых сервиса появились на портале «Онлайнинспекция.РФ». Один из них помогает узнать, какие гарантии полагаются работнику по трудовому законодательству, а второй - какие средства индивидуальной защиты. Об этом рассказал руководитель Роструда Михаил Иванов в рамках Всероссийской недели охраны труда (ВНОТ) в Сочи.

«Число пользователей «Онлайнинспекция.РФ» постоянно растет. Также увеличивается запрос на простые и понятные сервисы, которыми можно пользоваться в любое удобное время. Поэтому мы продолжаем развитие нашего портала и дополнили его еще двумя новыми сервисами, которые уже доступны пользователям – это сервис «Гарантии, льготы и компенсации работникам» и сервис «Выдача средств индивидуальной защиты», - сообщил Михаил Иванов.

Так, сервис «Гарантии, льготы и компенсации работникам» предназначен для информирования работников в доступной форме о гарантиях, льготах, компенсациях, которые им должны предоставляться в соответствии с трудовым законодательством. Система предоставит соответствующий перечень в зависимости от статуса работника, условий и местности работы, от профессии, отрасли и др.

Механика сервиса «Выдача средств индивидуальной защиты» схожа с функционалом сервиса о гарантиях и льготах. Он помогает работникам получать информацию о специальной одежде, обуви и других средствах, которые полагаются на их рабочем месте. Сервис обеспечивает работников доступом к необходимой справочной информации и возможностью контролировать соблюдение своих прав на безопасное рабочее место без необходимости собственноручно проверять десятки и сотни страниц нормативов. Пользователю достаточно выбрать из рубрикаторов профессию, вид загрязнений, вид работ и вид опасностей. На основе этих факторов система сформирует

подробный перечень полагающихся средств индивидуальной защиты (СИЗ), даст информацию о нормативах выдачи и правовом основании.

Информация Роструда от 28.09.2023 г.

Отслеживать и оплачивать штрафы теперь можно через «Онлайнинспекция.РФ»

Сервис предназначен для работодателей (юридических лиц) и доступен в личном кабинете в разделе «Мои штрафы» на портале «Онлайнинспекция.РФ».

С сегодняшнего дня у работодателей появилась возможность отслеживать наличие штрафов на стороны инспекции труда через личный кабинет на портале «Онлайнинспекция.РФ» и оплачивать их онлайн.

«Если инспекция наложит штраф на работодателя, то информация о штрафе появится в его личном кабинете, а на электронную почту пользователя поступит соответствующее уведомление», - рассказал руководитель Роструда Михаил Иванов в ходе ВНОТ-2023.

В случае наличия у юрлица штрафов информация отображается в виде списка штрафов со статусами «не оплачен», «оплачен», «оплачен частично», «отменен». В случае отсутствия штрафов отображается запись об отсутствии штрафов.

Каждый штраф сопровождается постановлением, в котором содержится вся информация о нем. При нажатии на кнопку оплаты штрафа пользователь перенаправляется на сайт Госуслуг для оплаты. Информация о том, что штраф оплачен или частично оплачен, поступит в личный кабинет на «Онлайнинспекция.рф» в течение нескольких дней. При желании оплатить штраф лично через банк, пользователь может скачать и распечатать квитанцию с реквизитами.

При регистрации нового работодателя на «Онлайнинспекция.рф» в систему Роструда автоматически отправляется запрос, проверяющий наличие штрафов у данного работодателя.

Оплата сверхурочной работы: мнение Конституционного Суда РФ

В соответствии с определением, данным в статье 99 Трудового кодекса РФ, сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

В соответствии с частью первой статьи 152 ТК РФ, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В правоприменительной практике сложилось так, что размер оплаты за сверхурочную работу рассчитывался только из тарифной ставки или оклада (должностного оклада), без учета дополнительных выплат. Однако Конституционный Суд РФ в своем постановлении от 27.06.2023 г. №35-П указал, что такое понимание положений статьи 152 ТК РФ выходит за рамки конституционно допустимых ограничений прав и свобод человека и гражданина, не согласуется с принципами равенства, справедливости, уважения человека труда (статья 19, части 1 и 2; статья 55, часть 3; статья 75.1 Конституции Российской Федерации) и с правом на справедливую оплату труда, предполагающим как установление заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда (статья 37, часть 3 Конституции Российской Федерации), так и повышенную оплату труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Конституционный Суд РФ пояснил, что в настоящее время в системе оплаты труда у конкретного работодателя тарифная ставка и (или) оклад (должностной оклад) не будет преобладающей или вовсе окажется весьма незначительной частью заработной платы (например, 10-25%).

Предусмотренные же в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты, начисляемые к окладу (должностному окладу) либо тарифной ставке и применяемые в целях максимального учета разнообразных факторов, отражающих содержание, характер и условия труда, прочие параметры трудовой деятельности, напротив, могут быть доминирующей частью заработной платы.

В связи с этим Конституционный Суд РФ постановил признать положения части 1 статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующими Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2), 37 (часть 3), 55 (часть 3) и 75.1, в той мере, в какой они по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, допускают оплату сверхурочной работы исходя из одной лишь составляющей части заработной платы работника, а именно из тарифной ставки или оклада (должностного оклада) без начисления компенсационных и стимулирующих выплат.

Федеральному законодателю надлежит внести изменения в трудовое законодательство, в частности предусмотреть конкретный порядок определения размера повышенной оплаты сверхурочной работы, с тем чтобы обеспечить такую оплату в большем размере по сравнению с оплатой за аналогичную работу, выполняемую в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

До внесения таких изменений, Конституционный суд РФ постановил, что работодателями оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого - помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) - включает компенсационные и стимулирующие выплаты, должна производиться следующим образом:

- время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад). Тем самым оплата сверхурочной работы должна обеспечивать повышенную оплату труда работника по сравнению с оплатой аналогичной работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Внимание! Указанный механизм не является основанием для одностороннего отказа работодателя от исполнения условий коллективных договоров, локальных нормативных актов и трудовых договоров, предусматривающих оплату сверхурочной работы в более высоком размере, а равно и для произвольной отмены работодателем фактически сложившегося в конкретной организации более льготного порядка оплаты сверхурочной работы.

Постановление вступило в силу с 27 июня 2023 года и подлежит исполнению.

Постановление Конституционного Суда РФ от 27 июня 2023 г. №35-П «По делу о проверке конституционности положений части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго Постановления Правительства Российской Федерации «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в связи с жалобой гражданина С.А. Иваниченко»

Именем Российской Федерации

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д. Зорькина, судей А.Ю. Бушева, Г.А. Гаджиева, Л.М. Жарковой, С.М. Казанцева, С.Д. Князева, А.Н. Кокотова, Л.О. Красавчиковой, С.П. Маврина, Н.В. Мельникова,

с участием заявителя – гражданина С.А. Иваниченко, полномочного представителя Государственной Думы в Конституционном Суде Российской Федерации Ю.А. Петрова, полномочного представителя Совета Федерации в Конституционном Суде Российской Федерации И.В. Рукавишниковой, полномочного представителя Президента Российской Федерации в Конституционном Суде Российской Федерации А.В. Коновалова, полномочного представителя Правительства Российской Федерации в Конституционном Суде Российской Федерации М.Ю. Барщевского,

руководствуясь статьей 125 (пункт «а» части 4) Конституции Российской Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3, частью первой статьи 21, статьями 36, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»,

рассмотрел в открытом заседании дело о проверке конституционности положений части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго Постановления Правительства Российской Федерации «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданина С.А. Иваниченко. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации оспариваемые заявителем нормативные положения.

Заслушав сообщение судьи-докладчика С.П. Маврина, объяснения представителей сторон и выступления приглашенных в заседание представителей: от Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - М.С. Масловой, от Генерального прокурора Российской Федерации - В.В. Росинского, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации

установил:

1. В соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере; конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором; по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных данным Кодексом.

Согласно абзацу второму Постановления Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

1.1. Конституционность приведенных норм оспаривает гражданин С.А. Иваниченко, который с 1 января 2019 года работает сторожем в муниципальном казенном учреждении Анжеро-Судженского городского округа «Центр бухгалтерского учета и хозяйственного обслуживания учреждений культуры», при этом ему установлен сменный график работы с суммированным учетом рабочего времени. Работа осуществляется в том числе в ночное время, в нерабочие праздничные дни, сверхурочно. Заработная плата складывается из должностного оклада, размер которого в момент заключения трудового договора составлял 2819 рублей, а затем дважды повышался и с января 2020 года составил 3220 рублей, и надбавки за выслугу лет – 20% оклада. Заявителю ежемесячно производится доплата до минимального размера оплаты труда исходя из фактически отработанного им времени в конкретном месяце. Кроме того, к его заработной плате применяется районный коэффициент, составляющий 1,3.

Полагая, что работодатель неправильно начисляет ему заработную плату и потому выплачивает ее не в полном размере, С.А. Иваниченко обратился в суд с иском о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы с августа 2019 года по декабрь 2020 года, а также о компенсации морального вреда. В обоснование иска заявитель указал, что расчет причитающихся ему выплат за работу в ночное время, в нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу производился исходя лишь из его оклада, установленного в размере, значительно меньшем, чем минимальный размер оплаты труда. Такой способ расчета, по его мнению, не обеспечивает реального повышения заработной платы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и при исчислении соответствующих выплат следовало исходить из минимального размера оплаты труда.

Решением Анжеро-Судженского городского суда Кемеровской области от 21 апреля 2021 года исковые требования С.А. Иваниченко удовлетворены частично. Суд пришел к выводу, что расчет выплат за работу в ночное время, в нерабочие праздничные дни и за сверхурочную работу должен производиться из заработной платы заявителя, увеличенной до минимального размера оплаты труда, а не из размера фактически установленного ему оклада. Однако апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Кемеровского областного суда от 21 октября 2021 года решение суда первой инстанции отменено в части и принято новое решение: взысканная с работодателя сумма недоначисленной и невыплаченной заработной платы существенно уменьшена, в то время как сумма компенсации морального вреда, напротив, увеличена до

заявленной С.А. Иваниченко при предъявлении иска. Принимая в отмененной части новое решение, суд апелляционной инстанции руководствовался в том числе действующим у работодателя положением об оплате труда, согласно которому, в частности, оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а за последующие часы - в двойном размере, доплата же за работу в ночное время составляет 40% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Апелляционное определение оставлено без изменения определением Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 17 марта 2022 года, который, отклоняя доводы кассационной жалобы заявителя, указал, что его требование производить расчет оплаты за работу в ночное время, в нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу исходя из минимального размера оплаты труда основано на неверном толковании норм материального права. В передаче кассационной жалобы С.А. Иваниченко для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отказано определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 12 августа 2022 года.

По мнению С.А. Иваниченко, часть первая статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации и абзац второй Постановления Правительства Российской Федерации «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» не соответствуют статьям 6 (часть 2), 15 (часть 4), 17 (часть 1), 18, 19 и 55 (часть 1) Конституции Российской Федерации в той мере, в какой они по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, позволяют исчислять размер повышенной оплаты сверхурочной работы и работы в ночное время исходя только из оклада (должностного оклада) работника, причем установленного в размере менее минимального размера оплаты труда. Как полагает заявитель, такой подход не только не обеспечивает повышенную оплату работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, но и позволяет оплачивать ее в меньшем размере, чем аналогичную работу, выполняемую в обычных (нормальных) условиях.

1.2. Несмотря на то что часть 1 статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации входит в предмет жалобы С.А. Иваниченко в полном объеме, его доводы свидетельствуют о том, что, по сути, он связывает нарушение своих прав лишь с теми ее положениями, которые определяют минимальный размер оплаты сверхурочной работы, допуская установление конкретных размеров оплаты такой работы коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

С учетом изложенного, а также предписаний статей 36, 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу являются положения части 1 статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации и абзац второй Постановления Правительства Российской Федерации «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в той мере, в какой они в системе действующего правового регулирования служат основанием для решения вопроса о размере оплаты сверхурочной работы и работы в ночное время, выполняемой работником, чья заработная плата - наряду с месячным окладом (должностным окладом), составляющим менее минимального размера оплаты труда, - включает иные (в том числе компенсационные и стимулирующие) выплаты.

2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации в России как правовом социальном государстве охраняются труд и здоровье людей, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда (статьи 1, 7 и 75.1), все равны перед законом и судом, а государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина (статья 19, части 1 и 2), Россия уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав (статья 75, часть 5). Поскольку возможность собственным трудом обеспечить себе и своим близким средства к существованию представляет собой естественное благо, без

которого утрачивают значение многие другие блага и ценности, Конституция Российской Федерации предусматривает в числе основных прав и свобод, неотчуждаемых и принадлежащих каждому, свободу труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (статья 17, часть 2; статья 37, части 1 и 3) (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 6 октября 2021 года №43-П, от 20 января 2022 года №3-П и др.).

Конституционное право каждого трудящегося на вознаграждение за труд в международно-правовом и отраслевом (трудовом) смысле понимается и как право на справедливую заработную плату, которое относится к числу важнейших прав в сфере труда и провозглашено, в частности, Всеобщей декларацией прав человека (статья 23) и Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах (статья 7). Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, в целях реализации права на вознаграждение за труд и права на справедливую заработную плату действующее правовое регулирование оплаты труда лиц, работающих по трудовому договору, должно гарантировать установление им заработной платы в размере, обусловленном объективными критериями, отражающими квалификацию работника, характер и содержание его трудовой деятельности, условия ее осуществления, которые в совокупности определяют объем выплачиваемых работнику денежных средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы. При этом определение конкретного размера заработной платы должно основываться в первую очередь на количестве и качестве труда, а также учитывать необходимость реального повышения размера оплаты труда при отклонении условий работы от нормальных (постановления от 7 декабря 2017 года №38-П, от 28 июня 2018 года №26-П и от 11 апреля 2019 года №17-П; Определение от 8 декабря 2011 года №1622-О-О).

3. Опираясь на конституционные положения, Трудовой кодекс Российской Федерации относит к основным принципам регулирования трудовых отношений обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, гарантирующей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (абзац седьмой статьи 2). Сообразно этому данный Кодекс закрепляет обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату труда равной ценности (абзац шестой части 2 статьи 22) и предусматривает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и запрет какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда (статья 132). Кроме того, в силу данного Кодекса при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, а размеры выплат, предусмотренные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 149).

При введении такого рода регулирования - как в нормативных правовых актах (включая локальные), так и в договорном порядке - должны соблюдаться не только принципы справедливости, равенства, уважения человека труда и самого труда (статья 19, части 1 и 2; статья 75, часть 5; статья 75.1 Конституции Российской Федерации), а также право на справедливую заработную плату (абзац седьмой статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации), но и права на отдых и на охрану здоровья (статья 37, часть 5; статья 41, часть 1 Конституции Российской Федерации) с учетом того, что оплата работы

в условиях, отклоняющихся от нормальных, призвана прежде всего компенсировать работнику неблагоприятное воздействие на него различных производственных и климатических факторов либо дополнительной нагрузки (трудозатрат), с которыми сопряжено выполнение подобной работы. Тем самым оплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, должна быть повышенной, а размер такого повышения должен отвечать его целевому назначению как дополнительной гарантии реализации права на справедливую заработную плату и одновременно учитывать выполняемую этим повышением компенсаторную функцию.

4. Во исполнение статей 7 (часть 2), 37 (часть 3) и 75 (часть 5) Конституции Российской Федерации Трудовой кодекс Российской Федерации в числе основных государственных гарантий по оплате труда работников предусматривает величину минимального размера оплаты труда (абзац второй статьи 130) и закрепляет, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории России федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, а месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (части 1 и 3 статьи 133).

Как отметил Конституционный Суд Российской Федерации, вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда гарантируется каждому, а следовательно, определение его величины должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учета особых условий ее осуществления. Это согласуется с социально-экономической природой минимального размера оплаты труда, которая предполагает обеспечение нормального воспроизводства рабочей силы при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени (Постановление от 7 декабря 2017 года №38-П). При введении системы оплаты труда работодатель должен в равной мере соблюдать как требование гарантировать работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и требование о повышенной оплате труда при осуществлении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (определения от 1 октября 2009 года №1160-О-О и от 17 декабря 2009 года №1557-О-О).

Сказанное означает, что повышенная оплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в частности, сверхурочной работы и работы в ночное время), не может включаться в сумму заработной платы работника, размер которой не превышает минимального размера оплаты труда. В противном случае - с учетом широко распространенной в бюджетных организациях практики установления тарифных ставок и окладов (должностных окладов) в размере менее минимального размера оплаты труда и применения так называемых «доплат до МРОТ» (как это было и в деле С.А. Иванченко) - повышенная оплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, фактически поглощается такого рода «доплатами», а месячная заработная плата работников, привлеченных к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных, не отличается от оплаты труда лиц, работающих в обычных условиях (т.е. работники, выполнявшие, в частности, сверхурочную работу и работу в ночное время, оказываются в таком же положении, как и те, кто выполнял аналогичную работу в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены) и в дневное время). Поглощение же минимальным размером оплаты труда тех выплат, которые специально установлены в целях компенсации работникам отрицательных последствий отклонения условий их работы от нормальных, не согласуется ни с природой минимального размера оплаты труда как конституционной гарантии, ни с целевым назначением указанных выплат и тем самым

противоречит Конституции Российской Федерации и принципам правового регулирования трудовых отношений.

Более того, это ведет к несоразмерному ограничению трудовых прав работников, привлеченных к работам в условиях, отклоняющихся от нормальных, и вступает в противоречие с принципами равенства и справедливости, требующими обоснованной дифференциации в отношении субъектов, находящихся в разном положении, и предполагающими обязанность государства установить такое регулирование в сфере оплаты труда, которое обеспечивает справедливую, основанную на объективных критериях, заработную плату всем работающим и не допускает применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 года №17-П).

5. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работа в ночное время является одним из случаев выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149); ночным является время с 22 часов до 6 часов (часть 1 статьи 96).

Поскольку ночное время биологически не предназначено для активной деятельности, работа ночью приводит к дополнительной физиологической и психоэмоциональной нагрузке на организм работника, требует от него повышенных трудовых затрат, а при определенных обстоятельствах может создавать угрозу причинения вреда его здоровью. С тем чтобы компенсировать работнику эти отрицательные последствия, статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации предписывает осуществлять оплату каждого часа работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, причем минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а конкретные размеры такого повышения - коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.1. Действуя во исполнение возложенного на него законодателем полномочия, Правительство Российской Федерации в Постановлении «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» установило, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада или должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Такое регулирование предполагает оплату работы в ночное время в размере, превышающем оплату равного количества времени при выполнении работником той же работы в период, не относящийся к ночному времени (обычное вознаграждение работника), а потому призвано гарантировать его право на справедливую заработную плату, что отвечает целям трудового законодательства и согласуется с основными направлениями государственной политики в области охраны труда, одним из которых является приоритет сохранения жизни и здоровья работников (статьи 1, 2 и 210 Трудового кодекса Российской Федерации) (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 21 июля 2022 года №2002-О и от 31 января 2023 года №53-О).

5.2. Повышение оплаты труда, исчисленное согласно Постановлению Правительства Российской Федерации «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» исходя из часовой тарифной ставки (оклада или должностного оклада, рассчитанного за час работы), может и не обеспечивать адекватную компенсацию работнику повышенных трудовых затрат, если тарифная ставка (оклад или должностной оклад) установлена в размере, намного меньшем минимального размера оплаты труда, а коллективным договором, локальным нормативным актом либо трудовым договором не определен более значительный размер такого повышения. Когда же коллективным

договором, локальным нормативным актом либо трудовым договором определен больший, по сравнению с предусмотренным Правительством Российской Федерации, размер повышенной оплаты (доплаты) за работу в ночное время (как это имеет место в учреждении, где работает С.А. Иваниченко), такого рода оплата (доплата) - даже при ее начислении сверх минимального размера оплаты труда, но исходя из тарифной ставки (оклада или должностного оклада), чей размер составляет гораздо менее минимального размера оплаты труда, - будет лишь формально приводить к увеличению заработной платы, в то время как фактически это увеличение все равно не будет отвечать целевому назначению повышенной оплаты как гарантии реализации права на справедливую заработную плату.

Между тем обязанность законодателя, а равно и Правительства Российской Федерации, действующего во исполнение возложенного на него законодателем полномочия, гарантировать работникам конкретный размер повышения оплаты труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе ночью, из Конституции Российской Федерации непосредственно не вытекает. В связи с этим у Конституционного Суда Российской Федерации отсутствуют основания для признания абзаца второго названного Постановления Правительства Российской Федерации не соответствующим Конституции Российской Федерации. В то же время законодатель и Правительство Российской Федерации вправе, руководствуясь принципами справедливости, равенства, уважения человека труда и самого труда, принять меры по совершенствованию правового регулирования в данной сфере, с тем чтобы установленный на уровне централизованного регулирования минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время безусловно обеспечивал адекватную компенсацию повышенных трудовых затрат, понесенных работником по причине работы в такое время.

С учетом изложенного абзац второй Постановления Правительства Российской Федерации «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» не может рассматриваться как не согласующийся с конституционными предписаниями, поскольку он в системе действующего правового регулирования обязывает работодателя произвести оплату работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с оплатой такой же работы, но в дневные часы.

6. В развитие предписаний статьи 37 (часть 5) Конституции Российской Федерации о праве на отдых и в целях обеспечения работникам реальной возможности использовать по назначению предоставленное им время отдыха Трудовой кодекс Российской Федерации в статье 99 закрепляет ограничения на привлечение их к сверхурочной работе, под которой понимается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. В той же статье перечислены случаи, когда привлечение к сверхурочной работе хотя и допускается, но только при соблюдении определенных условий, а также предусмотрен запрет на привлечение к такой работе отдельных категорий работников и ограничена ее предельная продолжительность. Более того, имея в виду, что при привлечении работников к работе в предназначенное для их отдыха время они не могут использовать это время по его прямому назначению и своему усмотрению, а значит, подвергаются - как и при работе в ночное время - дополнительной физиологической и психоэмоциональной нагрузке, данный Кодекс в статье 149 прямо и недвусмысленно определяет сверхурочную работу как разновидность работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В целях компенсации повышенных трудовых затрат, обусловленных увеличением рабочего времени и сокращением времени отдыха, необходимого работнику в первую очередь для восстановления сил и работоспособности, часть 1 статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не

менее чем в двойном размере; при этом конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором; по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных данным Кодексом.

Из приведенных законоположений в их взаимосвязи со статьями 22, 132 и 149 Трудового кодекса Российской Федерации прямо следует, что сверхурочная работа должна оплачиваться в большем размере, чем работа, произведенная в пределах установленной работнику продолжительности рабочего времени (об этом, в частности, свидетельствует и использование законодателем в статье 152 данного Кодекса термина «повышенная оплата» для правила о возможности замены такой оплаты дополнительным временем отдыха). В противном случае не достигается цель компенсации повышенных трудовых затрат и сокращения времени отдыха, нарушается принцип справедливости при определении заработной платы, а работодатель приобретает возможность злоупотребления своим правом привлекать работников к сверхурочной работе. Кроме того, работники, выполняющие работу сверхурочно, оказываются в худшем положении по сравнению с теми, кто выполняет аналогичную работу в рамках установленной продолжительности рабочего времени, что противоречит принципу равной оплаты за труд равной ценности (Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 8 декабря 2011 года №1622-О-О).

Таким образом, повышение размера оплаты за сверхурочную работу представляет собой одну из гарантий справедливого вознаграждения за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных, которая должна распространяться на всех лиц, работающих по трудовому договору, независимо от установленного для них режима рабочего времени и системы оплаты труда. Иное противоречит вытекающим из Конституции Российской Федерации принципам равенства и справедливости, а также отраслевому принципу обеспечения права каждого работника на справедливую заработную плату, гарантирующую достойное человека существование для него самого и его семьи (абзац седьмой статьи 2 и абзац пятый части 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1. В силу статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда работника (заработная плата) - наряду с окладом (должностным окладом) или тарифной ставкой, т.е. фиксированным размером оплаты труда за исполнение трудовых (должностных) обязанностей и за выполнение нормы труда определенной сложности, - может включать:

выплаты, которые призваны компенсировать работнику неблагоприятное воздействие на него вредных и (или) опасных производственных или климатических факторов либо дополнительной нагрузки (трудовых затрат) и установление которых обусловлено наличием оказывающих такого рода воздействие на работника (на его здоровье, работоспособность и пр.) объективных обстоятельств, существующих независимо от того, производится ли работа в пределах установленной продолжительности рабочего времени или за ее пределами (компенсационные выплаты); выплаты, направленные на улучшение результатов труда и, как правило, связанные с достижением заранее определенных показателей (стимулирующие выплаты).

Введение систем оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, осуществляется коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (часть 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом законодательно не установлено допустимое соотношение между тарифной частью заработной платы (тарифной ставкой,

окладом, должностным окладом) и ее надтарифной частью в виде компенсационных и стимулирующих выплат. В силу этого действующая у конкретного работодателя система оплаты труда может иметь абсолютно любое соотношение указанных составляющих в структуре заработной платы, в том числе такое, когда тарифная часть в общей сумме заработной платы не будет преобладающей или вовсе окажется весьма незначительной (например, 10-25%). Предусмотренные же в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты, начисляемые к окладу (должностному окладу) либо тарифной ставке и применяемые в целях максимального учета разнообразных факторов, отражающих содержание, характер и условия труда, прочие параметры трудовой деятельности, напротив, могут быть доминирующей частью заработной платы.

Вместе с тем часть 1 статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации, требуя повышенной оплаты сверхурочной работы, не определяет, какие именно выплаты, входящие в состав заработной платы, подлежат увеличению в полтора или в два раза при исчислении оплаты сверхурочной работы, в частности в случаях, когда заработная плата - наряду с тарифной ставкой, окладом, должностным окладом - включает компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.2. Само по себе правило об оплате сверхурочной работы в повышенном размере является традиционным для советского и российского законодательства. При этом правовое регулирование, предписывающее производить оплату сверхурочной работы за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном (в частности, статья 60 Кодекса законов о труде РСФСР 1922 года, введенного в действие постановлением ВЦИК от 9 ноября 1922 года и утратившего силу в связи с изданием указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 6 сентября 1972 года, и статья 88 Кодекса законов о труде РСФСР 1971 года, введенного в действие с 1 апреля 1972 года Законом РСФСР от 9 декабря 1971 года и утратившего силу с 1 февраля 2002 года в связи с принятием Трудового кодекса Российской Федерации), также четко не определяло, какие именно выплаты, входящие в структуру заработной платы, подлежали увеличению при исчислении оплаты сверхурочной работы. Однако такое регулирование сложилось в условиях, когда тарифная составляющая заработной платы (тарифная ставка, оклад, должностной оклад), как правило, представляла собой большую, а нередко и единственную часть заработка. Соответственно, увеличение одной лишь часовой тарифной ставки (оклада или должностного оклада, рассчитанного за час работы) в полтора или в два раза уже обеспечивало оплату сверхурочной работы в повышенном размере по сравнению с вознаграждением за аналогичную работу в пределах установленной нормы рабочего времени. Тем более требование о повышенной оплате сверхурочной работы соблюдалось в случае, когда к увеличенной тарифной части начислялись надбавки, доплаты и прочие выплаты, если таковые были установлены работнику в рамках действовавшей системы оплаты труда.

Сохраняя же в Трудовом кодексе Российской Федерации устоявшееся в отечественном законодательстве правило, законодатель исходил из того, что оплата сверхурочной работы должна быть больше, чем оплата аналогичной работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Такой подход - учитывающий в том числе разумные ожидания работника, который, давая согласие на привлечение к сверхурочной работе, полагает, что его труд сверх установленной для него продолжительности рабочего времени будет оплачен в большем размере, чем обычная работа, - в полной мере согласуется не только с целевым назначением соответствующей гарантии, но и с конституционными началами справедливости, равенства, уважения человека труда и самого труда.

6.3. По мере усиления децентрализации регулирования отношений в сфере оплаты труда, с изменением подходов к нормированию заработной платы и с появлением новых систем оплаты труда постепенно менялся и удельный вес тарифной составляющей в

общей сумме заработной платы: тарифная ставка или оклад (должностной оклад) перестали быть ее основной частью, большую же часть стали составлять компенсационные и стимулирующие выплаты, для которых порядок, размеры и условия начисления в значительной степени определяются работодателем самостоятельно. В подобной ситуации отсутствие в законодательстве указания относительно того, какие именно выплаты, входящие в состав заработной платы, подлежат увеличению при оплате сверхурочной работы, привело к разбалансировке правового регулирования, что послужило предпосылкой для формирования в правоприменительной практике устойчивой тенденции к расчету оплаты сверхурочной работы исходя лишь из часовой тарифной ставки (оклада или должностного оклада, рассчитанного за час работы), исчисленной, в свою очередь, из месячной тарифной ставки (оклада или должностного оклада), причем без учета иных видов выплат, предусмотренных действующей у конкретного работодателя системой оплаты труда. Тем самым преобладающим стал подход к оплате сверхурочной работы, при котором в качестве базовой величины используется незначительная часть совокупной заработной платы, представленная исключительно тарифной ставкой или окладом (должностным окладом). Это находит подтверждение и в судебной практике (решение Верховного Суда Российской Федерации от 21 июня 2007 года №ГКПИ07-516, апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Оренбургского областного суда от 3 июля 2012 года по делу №33-3812/2012, апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда от 23 октября 2013 года №33-8615/13, определение Красноярского краевого суда от 22 апреля 2016 года №4Г-920/2016 и др.).

Более того, в письме Министерства здравоохранения Российской Федерации от 2 июля 2014 года №16-4/2059436 прямо указано, что при расчете оплаты сверхурочной работы вполне допустимо не учитывать компенсационные и стимулирующие выплаты, а конкретные размеры такой оплаты могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором и включать в полуторную и двойную оплату все установленные в организации надбавки и доплаты либо часть из них. При этом, поскольку порядок исчисления часовой тарифной ставки из установленной месячной тарифной ставки в целях оплаты сверхурочной работы законодательством также не установлен, часовую тарифную ставку, по мнению министерства, целесообразно рассчитывать путем деления установленного работнику оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах. Среднемесячное же количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

Аналогичный порядок предусмотрен и в Руководстве по соблюдению обязательных требований трудового законодательства, которое утверждено приказом Федеральной службы по труду и занятости от 11 ноября 2022 года №253 и из которого следует, что минимальный размер повышенной платы за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени для работников, получающих месячный оклад, составляет: за первые два часа - полуторную часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада; за последующие часы - двойную часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада.

Однако оплата сверхурочной работы исключительно в размере увеличенной в полтора или в два раза часовой тарифной ставки (оклада или должностного оклада, рассчитанного за час работы) без учета компенсационных и стимулирующих выплат, которые сопоставимы, а зачастую и существенно превышают месячную тарифную ставку либо оклад (должностной оклад), ведет к тому, что работник, выполняющий работу сверх установленной продолжительности рабочего времени (т.е. фактически в течение времени, предназначенного для отдыха), будет получать оплату, которая в действительности не только не выше, но и значительно ниже оплаты за ту же работу, выполняемую в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Между тем, в решении такого рода вопросов надо исходить из того, что предусмотренные в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты, начисляемые к тарифной ставке либо окладу (должностному окладу) работника, являются неотъемлемой частью оплаты его труда, а следовательно, должны - по смыслу частей 1 и 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации - начисляться за все отработанное работником время, в том числе за пределами его продолжительности, установленной для работника. Иное означает произвольное лишение работника при расчете оплаты за сверхурочную работу права на получение соответствующих дополнительных выплат и тем самым влечет недопустимое снижение причитающегося ему вознаграждения за труд по сравнению с оплатой за аналогичную работу, но в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

В подобной ситуации - вопреки принципу равенства, который в сфере оплаты труда означает не только необходимость равной оплаты за труд равной ценности, но и недопустимость применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении, - работники, привлекаемые к сверхурочной работе (т.е. к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных), оказываются в худшем положении по сравнению с теми, кто выполняет ту же работу в пределах установленной продолжительности рабочего времени (т.е. в нормальных условиях). При этом работники, оплата труда которых не ограничивается лишь тарифной ставкой или окладом (должностным окладом), при выполнении сверхурочной работы фактически приравниваются с точки зрения оплаты труда к лицам, чей труд оплачивается исключительно исходя из тарифной ставки или оклада (должностного оклада). Тем самым цель установления компенсационных и стимулирующих выплат не достигается. Когда же тарифная ставка или оклад (должностной оклад) установлены в размере, намного меньшем минимального размера оплаты труда, а коллективным договором, локальным нормативным актом либо трудовым договором не определен более существенный размер повышения оплаты за сверхурочную работу, оплата такой работы исключительно исходя из тарифной ставки или оклада (должностного оклада) не обеспечивает адекватную компенсацию увеличенных трудозатрат, понесенных работником в связи с работой в предназначенное для отдыха время, и не отвечает целевому назначению повышенной оплаты как дополнительной гарантии, направленной на реализацию права на справедливую заработную плату.

6.4. Таким образом, сложившееся в правоприменительной практике понимание положений части 1 статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации как допускающих оплату сверхурочной работы исходя лишь из одной, причем зачастую наименьшей, составляющей заработной платы - тарифной ставки или оклада (должностного оклада), даже если при этом их размер значительно меньше, чем минимальный размер оплаты труда, обусловлено в первую очередь отсутствием явно выраженной воли законодателя относительно конкретного порядка исчисления оплаты такой работы (в том числе относительно состава входящих в структуру заработной платы выплат, подлежащих увеличению в полтора либо в два раза). Такое понимание выходит за рамки конституционно допустимых ограничений прав и свобод человека и гражданина, не согласуется с принципами равенства, справедливости, уважения человека труда (статья 19, части 1 и 2; статья 55, часть 3; статья 75.1 Конституции Российской Федерации) и с правом на справедливую оплату труда, предполагающим как установление заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда (статья 37, часть 3 Конституции Российской Федерации), так и повышенную оплату труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В силу изложенного положения части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации следует признать не соответствующими Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2), 37 (часть 3), 55 (часть 3) и 75.1, в той мере, в какой они по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, допускают оплату сверхурочной работы исходя из одной лишь составляющей части заработной платы

работника, а именно из тарифной ставки или оклада (должностного оклада) без начисления компенсационных и стимулирующих выплат.

Федеральному законодателю надлежит - исходя из требований Конституции Российской Федерации и основанных на них правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, выраженных в настоящем Постановлении, - внести в действующее правовое регулирование необходимые изменения, в частности предусмотреть конкретный порядок определения размера повышенной оплаты за сверхурочную работу, с тем чтобы в соответствии с конституционными положениями о праве работника на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации (статья 37, часть 3 Конституции Российской Федерации) обеспечить такую оплату в большем размере по сравнению с оплатой за аналогичную работу, выполняемую в пределах установленной продолжительности рабочего времени, учитывая, что она представляет собой не только оплату фактически затраченного работником труда, но и компенсацию утраченного им времени отдыха.

Руководствуясь пунктом 12 части 1 статьи 75 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», Конституционный Суд Российской Федерации считает необходимым установить, что впредь до внесения изменений в правовое регулирование оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого - помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) - включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом: время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад). Тем самым оплата сверхурочной работы должна обеспечивать повышенную оплату труда работника по сравнению с оплатой за аналогичную работу в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Указанное выше не является основанием для одностороннего отказа работодателя от исполнения условий коллективных договоров, локальных нормативных актов и трудовых договоров, предусматривающих оплату сверхурочной работы в более высоком размере, а равно и для произвольной отмены работодателем фактически сложившегося в конкретной организации более льготного порядка оплаты сверхурочной работы.

Иные лица, кроме С.А. Иваниченко, имеющего право на пересмотр дела в соответствии с частью 2 статьи 100 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», не приобретают право на перерасчет оплаты сверхурочной работы на основании настоящего Постановления за период, предшествующий его провозглашению.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 71, 72, 74, 75, 78, 79, 80 и 100 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», Конституционный Суд Российской Федерации

постановил:

1. Признать абзац второй Постановления Правительства Российской Федерации «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» не противоречащим Конституции Российской Федерации, поскольку он в системе

действующего правового регулирования обязывает работодателя произвести оплату работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с оплатой такой же работы, выполняемой в период, не относящийся к ночному времени.

2. Признать положения части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующими Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2), 37 (часть 3), 55 (часть 3) и 75.1, в той мере, в какой они по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, допускают оплату сверхурочной работы исходя из одной лишь составляющей части заработной платы работника, а именно из тарифной ставки или оклада (должностного оклада) без начисления компенсационных и стимулирующих выплат.

3. Федеральному законодателю надлежит - исходя из требований Конституции Российской Федерации и основанных на них правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, выраженных в настоящем Постановлении, - внести в действующее правовое регулирование необходимые изменения, в частности предусмотреть конкретный порядок определения размера повышенной оплаты сверхурочной работы, с тем чтобы обеспечить такую оплату в большем размере по сравнению с оплатой за аналогичную работу, выполняемую в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Впредь до внесения изменений в правовое регулирование оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого - помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) - включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом: время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад). Тем самым оплата сверхурочной работы должна обеспечивать повышенную оплату труда работника по сравнению с оплатой аналогичной работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Указанное выше не является основанием для одностороннего отказа работодателя от исполнения условий коллективных договоров, локальных нормативных актов и трудовых договоров, предусматривающих оплату сверхурочной работы в более высоком размере, а равно и для произвольной отмены работодателем фактически сложившегося в конкретной организации более льготного порядка оплаты сверхурочной работы.

4. Судебные решения по делу гражданина Иванichenко Сергея Александровича, вынесенные на основании положений части 1 статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой они признаны не соответствующими Конституции Российской Федерации, подлежат пересмотру в установленном порядке.

5. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу немедленно после провозглашения, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

6. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в «Российской газете», «Собрании законодательства Российской Федерации» и на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

Конституционный Суд Российской Федерации

Информация Конституционного Суда РФ от 27 июня 2023 г. «27 июня 2023 года Конституционный Суд РФ провозгласил Постановление по делу о проверке конституционности части 1 статьи 152 ТК РФ и абзаца второго Постановления Правительства РФ «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»

27 июня 2023 года Конституционный Суд РФ постановил, что сверхурочные работы должны оплачиваться сверх зарплаты с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат. Слушание дела о проверке конституционности части 1 статьи 152 Трудового кодекса РФ и абзаца второго Постановления Правительства РФ «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» по жалобе гражданина С.А. Иваниченко состоялось 25 мая 2023 года.

История вопроса

Сергей Иваниченко более четырех лет работает по сменному графику сторожем в муниципальном казенном учреждении Анжеро-Судженского городского округа (Кемеровская область) «Центр бухгалтерского учета и хозяйственного обслуживания учреждений культуры». Он получает оклад (с января 2020 года - 3220 рублей) и надбавку за выслугу лет. К заработной плате применяется районный коэффициент, составляющий 1,3, а также производится доплата до МРОТ. Считая, что работодатель неправильно начисляет ему заработную плату, заявитель обратился в суд. По мнению С. Иваниченко, существующий способ расчета не обеспечивает повышенную оплату его работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, а потому при расчете компенсационных выплат следует исходить из МРОТ, а не из оклада. Суд первой инстанции частично удовлетворил требования заявителя, однако вышестоящие суды решение изменили, уменьшив взысканную с работодателя сумму недоначисленной заработной платы, и указали, что требование производить расчет компенсационных выплат исходя из МРОТ основано на неверном толковании норм материального права.

Позиция заявителя

По мнению заявителя, оспариваемые нормы не соответствуют Конституции РФ, ее статьям 6, 15, 17, 18, 19 и 55, т.к. позволяют исчислять размер оплаты сверхурочной работы и работы в ночное время, исходя только из оклада работника, причем установленного в размере менее МРОТ. Такой подход не только не обеспечивает повышенную оплату труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, но и позволяет оплачивать его в меньшем размере, чем обычную работу.

Позиция суда

Конституция РФ предусматривает право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже МРОТ. Определение справедливой заработной платы должно основываться на количестве и качестве труда и учитывать повышение размера его оплаты при отклонении условий работы от нормальных. Работа в ночное время является одним из этих случаев. Размеры повышения ее оплаты устанавливаются Правительством РФ. Это гарантирует работнику право на справедливую зарплату, отвечает целям трудового законодательства, согласуется с основными направлениями государственной политики в области охраны труда и не противоречит Конституции РФ. Однако, когда тарифная ставка или оклад работника оказывается меньше МРОТ, то установленный Правительством РФ минимальный размер повышения оплаты работы в ночное время увеличивает зарплату лишь формально. Фактически же адекватная компенсация повышенных трудовых затрат за работу ночью не обеспечивается. Исходя из этого, законодатель и Правительство РФ вправе принять меры по совершенствованию правового регулирования.

Повышенная оплата сверхурочных и работы в ночное время не может входить в зарплату, не превышающую МРОТ. Иначе при установлении тарифных ставок и окладов

менее МРОТ и применения «доплат до МРОТ» повышенная оплата труда при отклонении условий работы от нормальных будет поглощаться этими доплатами. Что не согласуется с правовой природой МРОТ как конституционной гарантии и с целевым предназначением этих выплат.

Зарплата работника наряду с окладом или тарифной ставкой может включать в себя компенсационные и стимулирующие выплаты. Законодательство не устанавливает допустимого соотношения между тарифной частью заработной платы (ставкой либо окладом) и надтарифной и четко не определяет, какие выплаты, входящие в состав зарплаты, подлежат увеличению при оплате сверхурочных работ. По этой причине зачастую сверхурочная работа оплачивается исходя лишь из тарифной ставки или оклада, которые, как правило, составляют не более 10-25% всей зарплаты. Соответственно работник, выполняющий сверхурочную работу, получает оплату, размер которой может не только не превышать, но и оказаться ниже оплаты за ту же работу, выполняемую в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Однако компенсационные и стимулирующие выплаты являются неотъемлемой частью оплаты труда и должны начисляться за все отработанное время (в том числе сверхурочно). Иное приводило бы к недопустимому снижению зарплаты работников, трудившихся сверхурочно, и они оказывались бы в худшем положении по сравнению выполнявшими ту же работу в нормальных условиях.

Таким образом, оспариваемая норма ТК РФ не согласуется с принципами равенства, справедливости, уважения человека труда, нарушает право на справедливую оплату труда и признается неконституционной. Согласно Постановлению Конституционного суда РФ законодателю надлежит внести в правовое регулирование соответствующие изменения. До этого работнику гарантируется зарплата не ниже МРОТ без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. А время, отработанное сверхурочно, должно оплачиваться - сверх заработной платы - из расчета увеличенной в полтора либо два раза тарифной ставки или оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад. Если в организациях установлен более льготный порядок оплаты сверхурочной работы, то он продолжает действовать до внесения изменений в законодательство.

Дело заявителя подлежит пересмотру.

Председательствует в процессе

Зорькин Валерий
Дмитриевич

Судья-докладчик

Маврин Сергей Петрович