

ДАЙДЖЕСТ НОВОСТЕЙ для кадровика на 14 ноября 2022

Дайджест подготовлен
специалистами



КонсультантПлюс

Задайте вопрос на
Линию консультаций (495) 956-42-22



ТЛСГРУП
Московский центр
правовой поддержки

Коротко

1. График отпусков на 2023 год: готовим с учетом разъяснений и практики
2. Расширили перечень оснований для увольнения по независящим от сторон обстоятельствам
3. В ТК РФ определили, как оплачивать период незанятости творческих работников
4. Суды не увидели нарушения в том, что в акте об отсутствии работника есть рукописные записи
5. Суд не согласился с увольнением за прогул сотрудника, который не вышел на работу в день сокращения

Подробно

1. График отпусков на 2023 год: готовим с учетом разъяснений и практики

Правила составления графика отпусков в ТК РФ за год не изменились, однако работники и работодатели часто обращались в Роструд с вопросами о том, как их применять. Возникли споры о включении в график неиспользованных отпусков за прошлые годы.

Об основных нюансах подготовки этого документа читайте в нашем [обзоре](#).

2. Расширили перечень оснований для увольнения по независящим от сторон обстоятельствам

Трудовой договор [расторгают](#) в том числе в случаях, когда по мобилизации призвали работодателя – единственного учредителя юрлица, который одновременно обладает полномочиями единоличного исполнительного органа. Речь о тех, кто на период прохождения военной службы никому не передал свои полномочия.

Такой нормой дополнили ТК РФ. Ее действие [распространили](#) на правоотношения, которые возникли с 21 сентября.

Документ: [Федеральный закон от 04.11.2022 N 434-ФЗ](#)

3. В ТК РФ определили, как оплачивать период незанятости творческих работников

Если [творческие работники](#) не участвуют, например, в создании, исполнении произведений, им [нужно начислить](#) сумму не меньше тарифной ставки или оклада и не ниже МРОТ. В оплату включают надбавки и доплаты. Ее рассчитают пропорционально времени незанятости. Такой период [не является](#) простоем.

Правило действует с 1 марта 2023 года для ситуаций, которые возникли из-за работодателя или по независящим от сторон причинам. Минимум для случаев, когда персонал не задействован в работе по своей инициативе, [не установили](#).

Размер и порядок оплаты нужно закрепить в коллективном, трудовом договоре, локальных нормативных актах.

Документ: [Федеральный закон от 04.11.2022 N 434-ФЗ](#)

4. Суды не увидели нарушения в том, что в акте об отсутствии работника есть рукописные записи

Две инстанции [поддержали](#) работодателя в споре с сотрудником. Законодательством [не запрещено](#) в напечатанный акт о том, что работника нет на месте, вносить рукописные записи, например, фамилии с инициалами.

Документ: [Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.09.2022 N 33-19176/2022](#)

5. Суд не согласился с увольнением за прогул сотрудника, который не вышел на работу в день сокращения

В предполагаемую дату сокращения сотрудник был на больничном, а после него на работу не вышел. Его уволили за прогул.

Суды [сочли](#) действия работодателя незаконными. Тот знал о больничном. После его окончания сотрудника должны были уволить из-за сокращения.

На работу сотрудник [мог не приходить](#), поэтому наказание за прогул неправомерно.

Что делать, если сотрудник не явился в день увольнения, подскажет [готовое решение](#).

Документ: [Определение 4-го КСОЮ от 25.08.2022 N 88-27890/2022](#)

Дайджест подготовлен
специалистами



КонсультантПлюс

Задайте вопрос на
Линию консультаций (495) 956-42-22



ТЛСГРУП
Московский центр
правовой поддержки