



**ТАМБОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
НАРОДНОГО ТВОРЧЕСТВА И ДОСУГА»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ В ПОМОЩЬ
РУКОВОДИТЕЛЯМ КЛУБНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

«Обзор положений законодательства РФ, вступивших в силу в 2023 году»

Составитель:

Ведущий юрист-консульт
ТОГБУК «НМЦ НТ и Д»
К.Л. Селезнева

Тамбов, 2023

Утверждены новые штрафы за нарушения прав потребителей¹.

Поправки к КоАП РФ предусматривают два новых состава нарушений. Первый касается навязывания дополнительных товаров, работ или услуг за отдельную плату, а второй — необоснованного отказа рассматривать требования об ущемлении прав потребителя. За навязывание дополнительных товаров, работ или услуг за отдельную плату должностных лиц будут штрафовать на сумму от 2 тыс. до 4 тыс. руб., а организации — от 20 тыс. до 40 тыс. руб.

Диспансеризацию разрешили проходить по месту нахождения мобильной медицинской бригады².

Внесли изменения в порядок проведения профилактического медосмотра и диспансеризации. Теперь итоги профосмотров и диспансеризации будут публиковать в личном кабинете на портале госуслуг. Все этапы диспансеризации можно будет пройти по месту нахождения мобильной медицинской бригады. Также работники смогут пройти диспансеризацию:

— по месту работы или учебы;

— по месту прикрепления или в другой медицинской организации стационарно или в ее мобильной бригаде.

Работники в возрасте от 18 до 39 лет вправе брать один день на обследование раз в три года (ч. 1 ст. 185.1 ТК). Годом, когда сотрудник проходит диспансеризацию, считают календарный год, в котором он достигает соответствующего возраста. Если в декабре календарного года сотруднику исполняется нужное количество лет, он может проходить обследование в любом месяце этого года.

Работники старше 40 лет могут проходить диспансеризацию ежегодно. По их просьбе нужно предоставлять один рабочий день (ч. 2 ст. 185.1 ТК). Исключение — предпенсионеры и пенсионеры. Они могут брать ежегодно по два рабочих дня (ч. 3 ст. 185.1 ТК). Не

¹ [Федеральный закон от 19.10.2023 № 505-ФЗ](#) // СПС Гарант

² [Приказ Минздрава от 28.09.2023 № 515Н](#) // СПС Гарант

отказывайте в диспансеризации сотрудникам, которые проходят периодические медосмотры. Эти обследования не взаимозаменяемы, у них разные цели.

Порядок использования дополнительных выходных для диспансеризации необходимо определить в разделе правил внутреннего трудового распорядка или отдельном положении. Пропишите порядок согласования, оформления и оплаты таких дней, а также обязанность работников подтверждать документально, что обследование прошли.

Чтобы использовать дополнительный выходной для диспансеризации, сотрудник должен написать заявление, а дату диспансеризации согласовать с работодателем (ч. 4 ст. 185.1 ТК). Сотрудники, у которых на диспансеризацию есть два дня, могут использовать их не подряд. Минтруд в письме от 08.09.2020 № 14-2/ООГ-14583 рекомендовал определять даты диспансеризации с учетом пожеланий работника и работодателя.

На основании заявления сотрудника издайте приказ. В приказе укажите даты, в которые освобождаете сотрудника от работы, правило их оплаты. Ознакомьте сотрудника с приказом под подпись. Если работник не успеет пройти обследование в установленный срок, дополнительные оплачиваемые дни не предоставляйте. Оставшихся врачей он может пройти в выходной день или взять отпуск без сохранения зарплаты³.

Специального кода, чтобы отметить дни диспансеризации, в унифицированной форме табеля учета рабочего времени № Т-12 нет. Если используете эту форму, время прохождения обследования обозначьте буквенным кодом «ОВ» или цифровым «27» — дополнительные выходные дни. Если применяете свою форму табеля или хотите дополнить унифицированную, предусмотрите для этой ситуации отдельный код, например, буквенный — «Д» или цифровой — «40».

Сотрудник не вправе использовать дни диспансеризации в личных целях. Чтобы сотрудник не злоупотреблял своим правом и подтверждал документально, что предоставленный ему отгул использовал по назначению, пропишите в локальном акте его обязанность предоставлять соответствующую справку. Без такого условия в локальном акте требовать от работника справку не можете (ч. 5 ст. 185.1 ТК).

Дни диспансеризации оплатите в размере среднего заработка в день выплаты зарплаты⁴. Средний заработок сохраняйте из расчета 8-часового рабочего дня. Если продолжительность рабочего дня больше, оставшиеся часы работник должен отработать в последующий период с учетом соблюдения годовой нормы рабочего времени. Если работник решил пройти диспансеризацию в свой выходной день, средний заработок за этот день сохранять не нужно. Такой обязанности в законе нет.

3 [Письмо Минтруда от 08.09.2020 № 14-2/ООГ-14584](#) // СПС Гарант

4 [Письмо Минтруда от 25.09.2019 № 14-2/ООГ-6492](#) // СПС Гарант

*Давать отпуск многодетному родителю в первые полгода работы необязательно*⁵.

У сотрудника с тремя и более детьми право на первый ежегодный отпуск возникает через 6 месяцев непрерывной работы. Отдохнуть раньше он может только по соглашению сторон. Такую позицию Минтруд высказывало и ранее. Многодетным родителям детей до 18 лет ежегодный отпуск предоставляют по их желанию в удобное для них время, пока младший из детей не достигнет 14 лет.

*Работникам с детьми-инвалидами предоставляют по-новому дни отдыха*⁶.

С 1 сентября 2023 года один из родителей, опекун или попечитель сможет суммировать выходные дни по уходу за ребёнком-инвалидом в течение календарного года и использовать одновременно 24 дня отдыха. Количество дней не должно выходить за пределы общего числа дополнительных выходных, которые сотрудник может использовать в течение года. Напомним, что сотруднику положено 4 выходных в месяц, а всего за год 48 дней. Конкретные даты, когда сотрудник хочет использовать 24 дня отдыха нужно согласовывать с работодателем. Поправьте локальный акт, где закрепили правила, по которым предоставляете отпуска. Например, положение об отпусках. Закрепите в нём новую гарантию сотрудникам, которые ухаживают за детьми-инвалидами, суммировать выходные дни по уходу за ребёнком-инвалидом в течение календарного года и использовать одновременно 24 дня отдыха. С положением ознакомьте всех сотрудников под подпись⁷.

Во время отпуска за свой счет можно работать по внешнему совместительству (Письмо Минтруда от 18.10.2023 № 14-6/ООГ-6540).

По общему правилу трудовые договоры о работе по совместительству разрешено заключать с любым количеством нанимателей. Закон не запрещает оформить такой документ и в период отпуска без сохранения зарплаты по основному месту. А вот с ежегодным отпуском ситуация иная. Обычно во время такого отдыха нельзя трудиться по внешнему совместительству.

Исходя из определений дисциплинарного взыскания и работы по совместительству, делают два вывода. Первый — если сотрудник выполняет свою основную работу в полном объеме, несмотря на одновременную работу в другой компании, объявлять ему за это замечание или выговор нет оснований. Второй — основной работодатель вправе сообщить в

5 Письмо Минтруда от 18.10.2023 № 14-6/ООГ-6552 // СПС Гарант

6 <https://www.kdelo.ru/art/386378-izmeneniya-v-trudovom-zakonodatelstve-2023-k-chemu-gotovitsya-kadrovikam>

7 <https://www.kdelo.ru/art/386378-izmeneniya-v-trudovom-zakonodatelstve-2023-k-chemu-gotovitsya-kadrovikam>

компанию, которая приняла их работника по совместительству, о том, в какое время сотрудник выполняет основную работу. Оба вывода спорные.

Сотрудник обязан не только выполнять нормы труда, но и добросовестно выполнять свои обязанности, а также соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (ч. 2 ст. 21 ТК). Даже если он сделал всю основную работу за полдня, заниматься работой на другого работодателя сотрудник не вправе. Организация оплачивает сотруднику это время как рабочее, значит, он до конца дня должен заниматься задачами, которые закрепили в его трудовом договоре или должностной инструкции. Например, если сотрудник выполнил норму работы, которую определили в локальных нормативных актах по нормированию труда, он может заняться аналитической работой, отчетами и другое. Сотрудник не вправе использовать компьютер, рабочий телефон и другое оборудование организации, чтобы работать на другого работодателя. Ему их выдали строго для того, чтобы он выполнял обязанности по конкретному трудовому договору.

Юристы рекомендуют внести изменения в правила внутреннего трудового распорядка. Пропишите, что в рабочее время сотрудник не вправе заниматься личными делами, работать на других работодателей по трудовым договорам или договорам гражданско-правового характера. Уточните, что оборудование учреждения, а также интернет, который оплачивает работодатель, нельзя использовать ни для каких других целей, кроме рабочих. Жаловаться работодателю по совместительству на то, что сотрудник работает на их компанию в то же время, что и у вас, не стоит. Во-первых, потому что его рабочее время и даже сам факт работы у вас — его персональные данные. Отправить письмо с такой информацией без письменного согласия работника нельзя (ст. 88 ТК). Во-вторых, вряд ли стороннюю компанию заинтересует, в какое время он выполняет работу. Максимум, ему скорректируют рабочее время в договоре, а сотрудник все равно продолжит работать, когда ему это удобно.

Сотрудникам, которые, несмотря на запрет, продолжают нарушать внутренние правила организации, можете объявить дисциплинарные взыскания. Начать лучше с замечания, за повторное нарушение объявить выговор и пригрозить, что в следующий раз дело закончится увольнением за неоднократное неисполнение обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК).

В случае судебного разбирательства или проверки государственной инспекции труда работодателю придется подтвердить, что дисциплинарное взыскание правомерно, поэтому необходимо собирать доказательства сразу. Если сотрудник занимается второй работой, попросите его непосредственного начальника написать докладную записку на имя директора, а у сотрудника потребуйте объяснительную. Проверьте, что в правилах внутреннего трудового распорядка есть запрет на такую работу и сотрудника с ним ознакомили под

подпись. На основании всех доказательств, которые собрали, издавайте приказ о дисциплинарном взыскании. Тогда инспектор государственной инспекции труда не сможет предъявить вам претензии, даже если считает, что наказать сотрудника за работу по совместительству в рабочее время по основной работе нельзя.

Суд признал конфликтом интересов работу родственников в одном бюджетном учреждении. (Определение Седьмого Кассационного суда общей юрисдикции от 14.09.2023 по делу № 88-16003/2023)

Проверка бюджетного учреждения выявила, что директор и три работника — близкие родственники. Суды указали, что родственные отношения ведут к личной заинтересованности в получении доходов. Директор и заместитель учредили некоммерческий фонд, который располагался по адресу учреждения. Имущество фонда содержали за счет бюджетных средств. Учреждение проводило мастер-классы и выставки, а фонд получал комиссию от реализации продукции мастеров. Суды отклонили довод, что на работников бюджетного учреждения не распространяются требования антикоррупционного законодательства⁸.

Работник имеет право на отпуск после отмены увольнения, даже если его успели компенсировать (Письмо Минтруда от 18.09.2023 № 14-6/ООГ-5901).

Если трудовой договор не расторгли, работнику продолжают предоставлять права, в том числе на ежегодный отпуск. В Трудовом кодексе нет правил, по которым компенсация, выплаченная сотруднику, возвращается после отзыва заявления об увольнении. Ведомство полагает, что вопрос можно урегулировать локальным нормативным актом или разрешить по соглашению с работником.

Траты учреждения на зарплату работникам без нужного образования признали нецелевыми (Постановление ВС от 02.10.2023 № 4-АД23-21-К1)

ВС согласился с выводами нижестоящих судов: учреждение использовало бюджетные деньги не по целевому назначению. За счет субсидий на муниципальное задание учреждение выплачивало зарплату работникам без образования, которое требовалось по единому

⁸ Давыдовская И. Изменения законодательства, о которых необходимо знать руководителю // <https://e.rukulturi.ru/1057866>

квалификационному справочнику и должностной инструкции. Другим сотрудникам перечислили премии по показателям эффективности, которых не было в положении о выплатах. Руководителя оштрафовали.

Вышеперечисленные изменения в законодательстве важно учитывать в работе бюджетным учреждениям.