



**Общероссийское отраслевое объединение  
работодателей электроэнергетики  
«Энергетическая работодателская ассоциация России»  
(Ассоциация «ЭРА России»)**

---

*Для использования  
полномочными  
представителями  
работодателей  
электроэнергетики*

**ОБЗОР  
федеральных законов, нормативных правовых актов,  
разъяснений и судебной практики  
в сфере охраны труда  
(I квартал 2025 года)**



**Москва, 2025 год**

## Содержание

I. Федеральные законы и нормативные правовые акты Российской Федерации .....	4
1. О внесении изменения в пункт 3 Перечня индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального (государственного) надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 ноября 2021 г. № 838н. Приказ Минтруда России от 29 января 2025 г. № 35н .....	4
2. О внесении изменений в разъяснение о порядке оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденное приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 августа 2018 г. № 529н. Приказ Минтруда России от 16.01.2025 № 8н .....	4
3. О внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2020 г. № 2355. Постановление Правительства РФ от 24 января 2025 г. № 37.....	5
4. О проведении общероссийского мониторинга состояния условий и охраны труда. Приказ Минтруда России от 06 декабря 2024 г. № 661 .....	6
5. О внесении изменений в статьи 353 и 357 Трудового кодекса Российской Федерации. Федеральный закон от 28 декабря 2024 г. № 541-ФЗ .....	7
II. Разъяснения и методические рекомендации федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.....	8
1. Об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами на основании Единых типовых норм выдачи, утвержденных Приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 767н. Письмо Минтруда России от 18 декабря 2024 г. № 15-2/ООГ-3919.....	8
2. О правомерности включения в график сменности работников сверхурочную работу, если заранее известно о такой потребности в течение ближайших трех месяцев. Письмо Роструда от 12 марта 2025 г. № ПГ/03285-6-14 .....	9
3. О повышенной оплате за работу в ночное время работнику, находящегося в командировке. Письмо Роструда от 27 марта 2025 г. № ПГ/04657-6-1 .....	11



4. О необходимости проведения предрейсового медицинского осмотра работника, выполняющего работу пешего курьера, в случае управления им служебного автомобиля. Письмо Роструда от 21 марта 2025 г. № ПГ/04365-6-1 .....	13
III. Обзор судебной практики.....	15
1. О снижении размера премии по итогам работы за месяц в следствие нарушений требований охраны здоровья и обеспечения безопасности труда. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 4 декабря 2024 г. по делу № 88-34360/2024. .	15



## **I. Федеральные законы и нормативные правовые акты Российской Федерации**

**1. О внесении изменения в пункт 3 Перечня индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального (государственного) надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 ноября 2021 г. № 838н. Приказ Минтруда России от 29 января 2025 г. № 35н**

Уточнены условия, при которых рост количества несчастных случаев с легкими последствиями считают индикатором риска. Таким индикатором станут признавать увеличение числа указанных случаев за квартал по отношению к аналогичному периоду предыдущего года с учетом среднесписочной численности организации:

- минимум на 2 случая, когда в компании не больше 50 человек;
- на 3 – не больше 100;
- на 4 – не больше 500;
- на 5 – не больше 1 тыс.;
- на 6 – не больше 5 тыс.;
- на 7 – не больше 10 тыс.;
- на 8 – более 10 тыс.

Сейчас применяют меньше категорий. Показателем риска считают увеличение:

- минимум на 3 несчастных случая для штата, в котором менее 50 человек;
- на 4 – если сотрудников от 50 до 99;
- на 5 – для остальных.

*Вступил в силу 1.03.2025*

**2. О внесении изменений в разъяснение о порядке оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденное приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 августа 2018 г. № 529н. Приказ Минтруда России от 16.01.2025 № 8н**



Ведомством разъясняется порядок оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Так в соответствии с пунктом 5 Положения страховщиком принимается решение об оплате указанных дополнительных расходов, за исключением оплаты расходов на медицинскую помощь застрахованному лицу, на основании заявления застрахованного лица (его доверенного лица) и в соответствии с программой реабилитации пострадавшего, составленной застрахованному лицу бюро (главным бюро, Федеральным бюро) медико-социальной экспертизы с участием страховщика по форме программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 декабря 2020 г. № 982н «Об утверждении формы программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания и порядка ее составления», с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 декабря 2022 г. № 782н.

Также исключены некоторые положения, а именно: п.п. 2, 4, 5.

*Вступил в силу 18.02.2025*

### **3. О внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2020 г. № 2355. Постановление Правительства РФ от 24 января 2025 г. № 37**

С 1 марта 2025 года на 1 марта 2026 года перенесен срок, с которого отменяются отдельные акты Госгортехнадзора России и Ростехнадзора в сфере обеспечения безопасности производства сварочных работ на опасных производственных объектах.

Постановлением Правительства от 30 декабря 2020 года № 2355 была предусмотрена отмена с 1 марта 2025 года отдельных актов Госгортехнадзора России и Ростехнадзора, регулирующих требования к организации сварочных работ на опасных производственных объектах.

В целях переиздания указанных актов необходимо законодательное урегулирование вопросов производства сварочных работ на опасных производственных объектах.

*Вступил в силу 25.01.2025*



#### **4. О проведении общероссийского мониторинга состояния условий и охраны труда. Приказ Минтруда России от 06 декабря 2024 г. № 661**

Предусмотрено, что мониторинг осуществляется на федеральном уровне и уровне субъектов РФ в целях оценки ситуации в области условий и охраны труда, а также в целях выработки предложений по ее улучшению. Определен предмет мониторинга, и скорректированы его основные объекты, а именно:

- а) уровень производственного травматизма и принимаемые меры по его снижению и профилактике;
- б) условия труда на рабочем месте;
- в) специальная оценка условий труда;
- г) государственная экспертиза условий труда;
- д) управление профессиональными рисками, включая следующие процессы функционирования системы управления охраной труда:
  - обеспечения работников средствами индивидуальной защиты;
  - проведения медицинских осмотров работников;
  - обучения по охране труда работников и работодателей и проверки знания требований охраны труда, в том числе обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по применению средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте;
- е) федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;
- ж) обеспечение по обязательному социальному страхованию и финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников;
- з) социальное партнерство в сфере охраны труда;
- и) информационно-просветительские мероприятия;
- к) законы и иные нормативные правовые акты в области охраны труда субъектов Российской Федерации;
- л) мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включенные в государственные программы субъектов Российской Федерации;
- м) профессиональная подготовка специалистов по охране труда;
- н) передовой опыт по улучшению условий и охраны труда;
- о) ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в части законодательства об охране труда;
- п) международное сотрудничество (ЕАЭС, БРИКС, СНГ, Союзное государство) в области охраны труда.



Закреплено, что Минтруд должен обеспечить размещение результатов мониторинга на своем официальном сайте в срок до 1 октября года проведения мониторинга.

Также утверждено Положение о проведении общероссийского мониторинга состояния условий и охраны труда, являющиеся приложением к настоящему приказу.

Вступили в силу новые документы: методика СОУТ, классификатор вредных и опасных факторов, а также форма отчета СОУТ с инструкцией по ее заполнению. Приказ действует до 1 сентября 2030 года.

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 марта 2022 г. № 101 «О проведении общероссийского мониторинга условий и охраны труда» утратил силу.

*Вступил в силу 01.01.2025*

## **5. О внесении изменений в статьи 353 и 357 Трудового кодекса Российской Федерации. Федеральный закон от 28 декабря 2024 г. № 541-ФЗ**

Усилен контроль за проводящими спецоценку условий труда организациями.

В рамках федерального госконтроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и других нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, будет проверяться соблюдение организациями, проводящими спецоценку условий труда, обязательных требований, установленных законодательством о спецоценке условий труда.

*Вступит в силу 01.03.2025*



## **II. Разъяснения и методические рекомендации федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации**

### **1. Об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами на основании Единых типовых норм выдачи, утвержденных Приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 767н. Письмо Минтруда России от 18 декабря 2024 г. № 15-2/ООГ-3919**

Ведомство разъяснило, что в соответствии со статьей 221 ТК РФ для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты (далее – СИЗ) и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, а также единые Типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Приказом Минтруда России от 29 октября 2021 года № 766н утверждены Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (далее – Правила), и приказом Минтруда России от 29 октября 2021 года № 767н утверждены Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств (далее – ЕТН).

В соответствии с пунктом 4 Правил в период до 31 декабря 2024 года работодатель вправе осуществлять обеспечение СИЗ и смывающими средствами в соответствии с Правилами, на основании типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – типовые нормы) с учетом результатов СОУТ, результатов ОПР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

Решение о применении в период с 1 сентября 2023 года до 31 декабря 2024 года Единых типовых норм или типовых норм принимается работодателем.

В соответствии с пунктом 4 Правил обеспечение СИЗ и смывающими средствами осуществляется в соответствии с Правилами, на основании единых



Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств (далее – Единые типовые нормы), с учетом результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), результатов оценки профессиональных рисков (далее – ОПР), мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

В соответствии с пунктом 10 Правил работодатель обязан разработать на основании Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ, результатов ОПР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии) и утвердить локальным нормативным актом Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам организации (далее – Нормы).

Согласно статье 2 Федерального закона от 02 июля 2021 года № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» в целях обеспечения работников СИЗ, а также смывающими средствами работодатели вправе использовать типовые нормы, изданные в установленном порядке до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, но не позднее 31 декабря 2024 года.

В этой связи, с 1 января 2025 года работодатель обеспечивает работников СИЗ на основании ЕТН с учетом требований Правил.

## **2. О правомерности включения в график сменности работников сверхурочную работу, если заранее известно о такой потребности в течение ближайших трех месяцев. Письмо Роструда от 12 марта 2025 г. № ПГ/03285-6-14**

Ведомство разъясняет, что частью второй статьи 91 ТК РФ следует, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (часть четвертая статьи 91 ТК РФ).

В силу части первой статьи 100 ТК РФ режим рабочего времени устанавливается в организации правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, действующих у данного работодателя, устанавливается трудовым договором.



Как следует из вышеуказанной статьи, режим рабочего времени должен предусматривать в том числе продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13 августа 2009 года № 588н.

Согласно частям первой, второй статьи 103 ТК РФ сменная работа – работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (часть четвертая статьи 103 ТК РФ).

Для работников, занятых на круглосуточных непрерывных работах, а также на других видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со статьей 104 ТК РФ допускается введение суммированного учета рабочего времени с учетным периодом – месяц, квартал и другие, но не более года. При этом сумма отработанных в этот период часов не может превышать нормального числа рабочих часов в учетном периоде.

Суммарное количество рабочих часов за учетный период не должно превышать норму за тот же период времени по производственному календарю.

При суммированном учете рабочего времени нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной



категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени (часть третья статьи 104 ТК РФ).

Работа в соответствии с графиками сменности осуществляется, как правило, при суммированном учете рабочего времени.

ТК РФ разрешает работодателю применять любой график работы, при условии, что продолжительность рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленного законодательством, а продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, согласно статье 110 ТК РФ, не должна быть менее 42 часов.

Исходя из изложенного работодатель должен организовать рабочий процесс так, чтобы за месяц (учетный период) работники полностью отработали норму рабочего времени.

В соответствии с частью первой статьи 99 ТК РФ сверхурочной работой является 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.

### **3. О повышенной оплате за работу в ночное время работнику, находящегося в командировке. Письмо Роструда от 27 марта 2025 г. № ПГ/04657-6-1**

Согласно статье 166 ТК РФ служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Частью первой статьи 167 ТК РФ предусмотрено, что при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (часть первая статьи 168 ТК РФ).

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (часть четвертая статьи 168 ТК РФ).



Особенности направления работников в служебные командировки установлены в Положении, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 года № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (далее – Положение).

Согласно пункту 3 Положения местом постоянной работы следует считать место расположения организации (обособленного структурного подразделения организации), работа в которой обусловлена трудовым договором (далее – командирующая организация).

Работники направляются в командировки на основании письменного решения работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Поездка работника, направляемого в командировку на основании письменного решения работодателя в обособленное подразделение командирующей организации (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой.

Пунктом 4 Положения предусмотрено, что срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки – дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее – последующие сутки.

Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

Фактический срок пребывания работника в командировке определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из командировки (пункт 7 Положения).

Пункт 9 Положения предусматривает, что средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов (часть первая статьи 96 ТК РФ).

В соответствии с частью первой статьи 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается 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.

Исходя из вышеизложенного полагаем, что за работником сохраняется средний заработок за дни командировки, а также за дни отъезда (приезда) в командировку и нахождения в пути, если они являются рабочими днями по графику работы командирующей организации. Оплата за фактически отработанное время в период командировки не предусмотрена.

**В связи с этим, по нашему мнению, оснований для повышенной оплаты работы в ночное время в данном случае не возникает, если иное не установлено коллективным или трудовым договором или локальным нормативным актом.**

#### **4. О необходимости проведения предрейсового медицинского осмотра работника, выполняющего работу пешего курьера, в случае управления им служебного автомобиля. Письмо Роструда от 21 марта 2025 г. № ПГ/04365-6-1**

Ведомство разъяснило, что для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные предсменные (предрейсовые), послесменные (послерейсовые) медицинские осмотры, медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены), а также медицинские осмотры перед выполнением отдельных видов работ. Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время (часть третья статьи 220 ТК РФ).

Согласно части седьмой статьи 220 ТК РФ федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников медицинскими осмотрами может предусматриваться проведение химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов, а также проведение психофизиологических обследований.

В силу пункта 1 статьи 23 Федерального закона от 10 декабря 1995 года № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» (далее – Закон № 196-ФЗ) медицинское обеспечение безопасности дорожного движения включает в себя в том числе обязательные предварительные, периодические (не реже одного раза в два года), предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры, медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены), а также проведение химико-токсикологических исследований наличия (отсутствия) в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.



Абзацами третьим – пятым пункта 3 статьи 23 Закона № 196-ФЗ установлено следующее.

Обязательные предрейсовые *медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства*, за исключением водителей транспортных средств воинских частей и подразделений федеральных органов исполнительной власти и федеральных государственных органов, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба или федеральная государственная служба, связанная с правоохранительной деятельностью, за которыми закреплены оперативно-служебные транспортные средства для выполнения служебных обязанностей, а также водителей, управляющих транспортными средствами, выезжающими по вызову экстренных оперативных служб.

Обязательные послерейсовые медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства, если такая работа связана с перевозками пассажиров или опасных грузов.

Обязательные медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены) проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства при необходимости по решению работодателя.

Согласно статье 2 Закона № 196-ФЗ водитель транспортного средства – это лицо, управляющее транспортным средством (в том числе обучающее управлению транспортным средством), при этом транспортное средство – устройство, предназначенное для перевозки по дорогам людей, грузов или оборудования, установленного на нем, а дорога – обустроенная или приспособленная и используемая для движения транспортных средств полоса земли либо поверхность искусственного сооружения. Дорога включает в себя одну или несколько проезжих частей, а также трамвайные пути, тротуары, обочины и разделительные полосы при их наличии.

В силу части второй статьи 57 ТК РФ **трудовая функция – это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.**

С учетом изложенного, полагаем, что **в отношении работников, занимающих должности курьеров, необходимость проведения обязательных предрейсовых медицинских осмотров действующим законодательством не предусмотрена.**



### III. Обзор судебной практики

#### 1. О снижении размера премии по итогам работы за месяц в следствие нарушений требований охраны здоровья и обеспечения безопасности труда. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 4 декабря 2024 г. по делу № 88-34360/2024.

Работник предприятия, находясь во время рабочей смены, нарушил требования охраны здоровья и обеспечения безопасности труда – находился без защитной каски и не в полностью застегнутой куртке на рабочем месте, что было зафиксировано камерами видеонаблюдения.

За несоблюдение требований охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, работнику приказом работодателя снижена премия по итогам работы за месяц, в который произошло нарушение.

Полагая снижение премии по итогам работы незаконным, работник обратился за судебной защитой.

При рассмотрении всех обстоятельств дела суд установил следующее. В соответствии с условиями трудового договора работник принял на себя обязательства: выполнять свои трудовые обязанности, определенные должностными (производственными) инструкциями, приказы, распоряжения своего непосредственного руководителя и администрации предприятия; соблюдать установленные на предприятии Правила внутреннего трудового распорядка; правила безопасности и другие правила, закрепленные локальными нормативными документами.

Также по условиям трудового договора по результатам труда в качестве поощрения за безупречное выполнение трудовых обязанностей работнику может выплачиваться премия и производиться иные начисления стимулирующего характера в соответствии с локальными нормативными актами работодателя.

Согласно должностной инструкции, с которой работник был ознакомлен, предусмотрена обязанность работника соблюдать правила и нормы охраны труда, правила промышленной и пожарной безопасности в объеме квалифицированных требований.

Кроме этого, инструкцией по охране труда запрещается находиться в производственных корпусах структурных подразделений без спецодежды, спецобуви, средств защиты головы и глаз.

Суд первой инстанции установил правомерность решения работодателя о снижении работнику премии по итогам работы за месяц.



Апелляционная коллегия с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием согласился, указав, что оспариваемое распоряжение о снижении премии принято уполномоченным должностным лицом работодателя в рамках предоставленных ему полномочий, на основании локальных актов работодателя и в связи с выявленными нарушениями трудовой дисциплины – запретом находиться в производственных корпусах структурных подразделений без спецодежды, спецобуви, средств защиты головы и глаз.

Проверяя законность состоявшихся по делу судебных постановлений по доводам кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции с выводами судов нижестоящих судебных инстанций также соглашается.

Судебные инстанции обоснованно исходили из того, что в силу статьи 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, а также соблюдать трудовую дисциплину.

В соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с данным Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (абзац 7 части 2 статьи 22 ТК РФ).

На основании статьи 129 ТК РФ, заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

При этом в силу статьи 191 ТК РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Таким образом, премирование является одним из видов поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, а при нарушении работником трудовой дисциплины работодатель вправе лишить



работника премии (снизить ее размер), не прибегая к привлечению работника к дисциплинарной ответственности, поскольку, как следует из части первой статьи 192 ТК РФ, применение к работнику дисциплинарных взысканий является правом, а не обязанностью работодателя.

С учетом изложенного, судебная коллегия Четвертого кассационного суда общей юрисдикции определила: решение суда первой инстанции, апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам оставить без изменения, кассационную жалобу истца оставить без удовлетворения.

*Источники информации: <https://mintrud.gov.ru/>, <https://rostrud.gov.ru/>, <https://www.gosnadzor.ru/>, <https://regulation.gov.ru/>, <http://publication.pravo.gov.ru/>, <http://www.consultant.ru>.*

