# Социальный фонд России со ссылкой на трудовое законодательство в письме от 17.08.2023 № 09-20/140554 указал, что страховой стаж можно считать по нескольким трудовым книжкам. Если при приеме работник предъявил две трудовые книжки, не запрещено определять размер больничного пособия с учетом стажа по обеим. При этом, записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете страхового стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку. Аналогичную позицию ранее высказывал Роструд, отметив, что исчисление страхового стажа производится в календарном порядке. В случае совпадения по времени нескольких периодов, засчитываемых в страховой стаж, учитывается один из таких периодов по выбору застрахованного лица.

# Исправление ошибочно внесенной записи об увольнении в часть трудовой книжки, предназначенную для сведений о награждениях. Минтруд письмом от 15.08.2023 № 14-6/ООГ-5334 ответил, что работодатель, допустивший внесение неправильной записи, обязан устранить допущенное нарушение трудового законодательства. Разъяснения ведомством даны со ссылкой на Порядок ведения и хранения трудовых книжек, утвежденный приказом Минтруда от 19.05.2021 № 320н, и статью 66 Трудового кодекса Российской Федерации. В трудовой книжке записи зачеркивать запрещено, их необходимо исправлять в соответствии с установленным Порядком.

**Справка о среднем заработке для пособия по безработице: с 10 сентября применяют утвержденную форму.**

Минтруд приказом от 27.07.2023 № 604н утвердил новую форму справки о среднем заработке, исчисленном работодателем. В справку включили данные о работодателе и работнике. В отношении последнего нужно будет в числе прочего отразить период работы, привести сведения об отпусках по беременности и родам и по уходу за ребенком, если они были в течение 12 месяцев перед увольнением, указать средний заработок.

Ранее не было формы, утвержденной на федеральном уровне. Работодатели использовали формы, разработанные на региональном уровне. Если в субъекте РФ ее не было, разрешалось применять форму, которую рекомендовал Минтруд РФ.

**Выплата алиментов на содержание ребенка в добровольном порядке и без исплнительного листа. Минтруд РФ в письме от 12.07.2023 № 27-3/ООГ-7317** сообщил, что при отсутствии судебного решения или нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов основанием для начисления и перевода алиментов получателю может являться письменное заявление работника. При этом, согласно статье 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Роструд высказывал мнение о правомерности перечисления заработной платы работников по их заявлениям другим лицам, поскольку в такой ситуации речь идет не об удержании, а о волеизъявлении работника распорядиться начисленной заработной платой (письма [от 10.10.2019 № ПГ/25776-6-1](https://base.garant.ru/72917914/), [от 16.10.2019 № ТЗ/5985-6-1](https://base.garant.ru/72917770/), [от 07.10.2019 № ПГ/25778-6-1](https://base.garant.ru/72917906/)). Аналогичный подход можно проследить в некоторых судебных решениях (например, определение ВС Республики Саха (Якутия) [от 30.10.2019 № 33-3503/2019](https://arbitr.garant.ru/#/document/311382631/)).

**Из судебной практики**

# ВС РФ Определением от 21.08.2023 № 309-ЭС23-5380 (по делу № А47-10968/2021) разрешил платить пособие по уходу за ребенком и зарплату, если родитель ранее работал на полставки. ИП 1 февраля принял женщину на работу на полставки. 26 февраля ей дали отпуск по уходу за ребенком, и она продолжила работать неполный день. Работница получила зарплату за февраль и март, а также пособие по уходу за ребенком за март от ФСС по сведениям, которые подал ИП. Позднее при камеральной проверке ФСС потребовал от ИП возместить излишние расходы. По мнению ФСС, размер заработка после наступления страхового случая не изменился, утраты дохода нет. Пособие стало дополнительным материальным стимулированием работницы. ВС РФ с таким подходом не согласился и указал, что ни в ТК РФ ни в [Законе](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c;base=law;n=443761;dst=0) о страховании на случай нетрудоспособности [нет положений](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c;base=arb;n=775858;dst=100033) о том, что для получения пособия застрахованный перед уходом в отпуск должен работать на полную ставку. Нет требований и о том, чтобы до ухода в отпуск застрахованное лицо работало. [Условия](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c;base=law;n=443761;dst=178) для получения пособия в данной ситуации выполнены: у женщины есть ребенок в возрасте до 1,5 лет; она работает на 0,5 ставки и ухаживает за ребенком. Кроме того, зарплата работницы на условиях неполного рабочего времени меньше пособия. Поэтому лишение пособия [снижает](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c;base=arb;n=775858;dst=100035) уровень ее материального обеспечения. Фонд [не доказал](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c;base=arb;n=775858;dst=100036), что женщина не осуществляла уход за ребенком, а ИП злоупотребил своим правом.

[**Определением 3-го КСОЮ от 09.08.2023 № 88-16850/2023**](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c;base=ksoj003;n=94520;dst=100023) **определен вид простоя.**

Производство прекратили из-за убыточности и банкротства - работник хотел в суде взыскать долг по зарплате. Представил расчетные листки с окладом и ежемесячной премией, равной ему.

Суды учли, что из-за убыточности на предприятии [остановили](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c;base=ksoj003;n=94520;dst=100021) производство и объявили простой. Затем организацию признали банкротом. Три судебные инстанции [согласились](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c;base=ksoj003;n=94520;dst=100023), что простой возник по причинам, не зависящим от сторон трудового договора.

В компании продолжалась лишь работа, которая относилась к конкурсному производству. Истец не мог выполнять ее в силу должности. Не было оснований начислять ему премии и надбавки. Суды [взыскали](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c;base=ksoj003;n=94520;dst=100024) долг по зарплате исходя из [2/3 оклада](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c;base=law;n=433304;dst=731), а не среднего заработка.

В практике бывают случаи, когда при банкротстве [объявляют](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c;base=ksoj008;n=96640;dst=100068) простой по вине работодателя. Но есть и примеры, когда такую приостановку [считают возникшей](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c;base=ksoj006;n=55389;dst=100037) по причинам, не зависящим от сторон.

# [Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 14.08.2023 по делу № А33-3840/2023](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c;base=raps003;n=89116;dst=100081) отменен штраф за опоздание с исправлением опечатки в отчестве работника в отчетности СЗВ-М. Страхователем была вовремя сдана отчетность по персонифицированному учету СЗВ-М. ПФР обнаружил, что в отчестве одного сотрудника есть опечатка — задвоилась буква. Дополняющую форму страхователь направил позже 5 дней, за что фонд его оштрафовал. Однако суд посчитал такой подход незаконным: законом не предусмотрена ответственность за нарушение сроков исправления ошибок, о которых страхователь узнает от фонда; Во-вторых, опечатку в букву [нельзя считать](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c;base=raps003;n=89116;dst=100085) недостоверными сведениями, поскольку проверяющие могли идентифицировать застрахованное лицо и произвести учет сведений о нем. Фонд не доказал, что такая ошибка имела последствия и он сомневался в личности застрахованного. К такому же выводу ранее приходил и Арбитражный суд Западно-Сибирского округа.

**Верховный Суд РФ включил 27.04.2022 в Обзор практики рассмотрение судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора** ситуацию, в которой с работником неоднократно заключали трудовые договоры и каждый раз устанавливали новый испытательный срок. Суды сочли это злоупотреблением правом. ВС РФ отметил, что такие действия нарушают права работника и лишают его гарантии по ограничению срока испытания. 9-й КСОЮ рассматривал случай, когда после незаконного увольнения работника восстановили в должности. Работодатель заключил с работником допсоглашение, в котором среди прочих условий указал условие об испытании. Суды признали незаконным это условие и взыскали с работодателя компенсацию морального вреда, указав на отсутствие оснований проверять соответствие восстановленного работника поручаемой работе.

Подготовлено по материалам компаний «КонсультантПлюс», «Гарант»