

Другие поправки,
связанные
с оплатой труда работников

Размер зарплаты в РТ увеличился

В Татарстане минимальный размер оплаты труда с 1 августа составил для внебюджетной сферы 8252 рубля. Властями республики запланировано поэтапное повышение минимальной заработной платы в течение 2017–2018 гг. до величины минимального потребительского бюджета.

Согласно подписанному в октябре 2015 года документу, минимальный размер заработной платы внебюджетной сферы составлял 7309 рублей. С первого июля 2016 года федеральный центр установил минимальный размер оплаты труда в размере 7500 рублей.

Работодатели должны будут выплачивать зарплату не позднее 15 дней после окончания месяца

Конкретные даты выплат закрепляются в ПВТР, коллективном или трудовом договоре. Согласно проекту со дня окончания периода, за который начислена зарплата, есть не более 15 дней на ее выплату. Как и сейчас, труд работников нужно будет оплачивать не реже чем каждые полмесяца.

Федеральный закон от 03.07.2016 N 348-ФЗ (вступает в силу 1 января 2017 года)

С 1 января 2017 года микропредприятия смогут не принимать локальные нормативные акты

Микропредприятия будут вправе отказаться принимать ПВТР, положение об оплате труда и др. Чтобы разрешить вопросы, которые согласно трудовому законодательству регулируются этими актами, придется внести соответствующие условия в трудовые договоры. Для договоров появится типовая форма.

Постановление Правительства РФ от 27.08.2016 N 858 (вступает в силу 1 января 2017 года)

Утверждена типовая форма трудового договора с работником микропредприятия

Форма предусматривает различные варианты заполнения отдельных пунктов договора. Это позволит учесть особенности труда каждого работника.

Утверждение типовой формы договора связано с тем, что с 2017 года работодатели-микропредприятия смогут полностью или частично отказаться принимать локальные нормативные акты. При этом условия по вопросам, которые по трудовому законодательству регулируются такими актами, потребуется вносить в трудовые договоры. Заключать договоры нужно будет на основе типовой формы.

Размер зарплаты в РТ увеличился

В Татарстане минимальный размер оплаты труда с 1 августа составил для внебюджетной сферы 8252 рубля. Властями республики запланировано поэтапное повышение минимальной заработной платы в течение 2017–2018 гг. до величины минимального потребительского бюджета.

Согласно подписанному в октябре 2015 года документу, минимальный размер заработной платы внебюджетной сферы составлял 7309 рублей. С первого июля 2016 года федеральный центр установил минимальный размер оплаты труда в размере 7500 рублей.

Приказ Росстата от 02.08.2016 N 379 (рассмотренная форма вводится с отчета за 2016 год)

Росстат обновил годовую форму статотчетности о численности и заработной плате работников

С отчета за 2016 год в новой форме №1-Т данные о фонде начисленной заработной платы внешних совместителей необходимо будет указывать в отдельной графе. Помимо этой формы Росстат уточнил и ряд других.

Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 N 584 (вступило в силу 1 июля 2016 года)

Учреждения начнут применять профстандарты поэтапно на основе утвержденных планов

Государственные и муниципальные учреждения утверждают планы с учетом мнения профсоюзов. В планах нужно указать, какие профстандарты будут применяться и сколько работников потребуется обучить. Кроме того, необходимо определить этапы применения профстандартов. Эти требования вступили в силу 1 июля.

В планах также должен содержаться перечень локальных нормативных актов и других документов, которые нужно изменить в связи с тем, что будут учитываться профстандарты. Речь идет о документах, касающихся, например, аттестации, сертификации и иных форм оценки квалификации работников.

Плановые мероприятия должны быть реализованы не позднее 1 января 2020 года.

Письмо Минтруда России от 04.04.2016 N 14-0/10/В-2253

6. ТК РФ устанавливает **обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах**, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:

согласно части второй статьи 57 ТК РФ **наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах**, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям **связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений**;

согласно статье 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, **обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ**, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами [РФ].

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

Информация Минтруда России от 10.02.2016 "О применении профессиональных стандартов в сфере труда"

...для кадровых служб и работодателей..., в отношении которых могут быть определены особенности применения профессиональных стандартов, при установлении квалификационных и профессиональных требований к соискателям и работникам **профессиональные стандарты являются ориентирами и могут применяться в части наименования должностей, профессий и специальностей, определения трудовых функций, требований к образованию и опыту работы с учетом особенностей, обусловленных технологией и организацией производства и труда у данного работодателя.**

Таким образом, в этом случае при составлении штатного расписания, при заполнении трудовой книжки работника, а также при изменении тарифного разряда в части наименования должности работника следует руководствоваться действующими в настоящее время Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональными стандартами

Компании будут за свой счет направлять работников на независимую оценку квалификации

Оценка поможет определить, соответствует ли квалификация работника профстандарту или иным требованиям, установленным нормативными правовыми актами. Планируется, что проводить независимую оценку в форме профессионального экзамена будут специальные центры.

Оценка может проводиться, например, по инициативе работодателя за его счет. При этом нужно письменное согласие работника. В случае успешной сдачи экзамена будет выдано свидетельство о квалификации.

Работодателю, направившему сотрудника на независимую оценку с отрывом от работы, нужно будет сохранять за ним, в частности, должность и среднюю зарплату.

Появятся налоговые стимулы для участия в независимой оценке квалификации

С 2017 года компания может направить сотрудников на независимую оценку того, соответствует ли их квалификация профстандартам.

Стимулом участвовать в оценке будут налоговые послабления. Если инициатором оценки выступит работодатель, то на сумму затрат допустимо уменьшить базу по налогу на прибыль, ЕСХН или налогу по УСН. Стоимость оценки освобождается от обложения НДФЛ.

В случае когда физлицо решит проверить профпригодность за свой счет, оно вправе будет подать декларацию и получить социальный вычет по НДФЛ. Он предоставляется в размере фактических расходов, но есть ограничение. Вычеты, связанные с оценкой квалификации, обучением, лечением, уплатой допвзносов на накопительную пенсию, пенсионным страхованием и страхованием жизни, в совокупности не должны превышать 120 тыс. руб.

К пилотному проекту по выплате пособий напрямую из ФСС присоединены новые регионы. До этого момента в пилотном проекте участвовали 14 субъектов РФ.

В Татарстане и других участвующих регионах действие пилотного проекта продлено на 2016 год (ч. 3, 4 ст.7 Закона № 363-ФЗ). А с 1 июля 2016 года к пилотному проекту присоединились еще шесть субъектов РФ: республика Мордовия, Брянская, Калининградская, Калужская, Липецкая и Ульяновская области (Постановление правительства РФ от 19.12.15 №1389).

Поддельные больничные исчезнут

С 1 января 2017 года по всей стране поликлиники начнут выдавать электронные больничные. Проект с такими поправками в Федеральный закон от 29.12.06 №255-ФЗ Минтруд опубликовал на портале regulation.gov.ru.

Сейчас электронные больничные выписывают клиники в Москве, Астраханской и Белгородской областях в виде эксперимента. Но листки дублируют на бумаге, потому что электронный больничный не имеет юридической силы. Разработанный проект его узаконит.

С 2017 года врач будет по выбору работника выдавать ему либо бумажный листок, либо электронный. В Минтруде уточнили, что полный отказ от бумажных больничных пока не рассматривается, работник при желании всегда сможет получить бюллетень на руки.

Если работник выберет электронный листок, то врач завизирует его электронной подписью и разместит в базе фонда. Доступ к базе будет у компаний, свою часть листка они смогут заполнить в интернете. Если сотрудник не пришел на работу, компания сможет по СНИЛС посмотреть в базе ФСС, открыт ли ему больничный.

27 января 2016 года в Госдуму внесен Проект Федерального закона N 983383-6

В нем сказано, что если фирма не выплатит зарплату, сотрудник сможет предъявить к ней иск в течение года.

Срок планируется исчислять со дня, когда работник должен был получить зарплату или иные выплаты. Сейчас у сотрудника в соответствии с ТК РФ есть три месяца на обращение в суд по всем трудовым спорам, кроме дел об увольнении. Началом срока считается день, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

1 мая 2016 г. были приняты и в тот же день вступили в силу поправки в Закон N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Решено продлить срок для обязательной внеплановой спецоценки с 6 до 12 месяцев со дня:

- введения в эксплуатацию нового рабочего места. Минтруд уточнил, что спецоценку такого рабочего места нужно проводить, только если оно уже занято. Вакантные рабочие места подвергать процедуре не следует;
- изменения технологического процесса либо замены производственного оборудования, способных существенно повлиять на уровень воздействия вредных факторов.

Во всех других случаях срок проведения внеплановой спецоценки остается прежним - 6 месяцев:

- изменение состава применяемых материалов и сырья, средств индивидуальной или коллективной защиты, если это может повлиять на уровень воздействия вредных факторов;
- несчастный случай на производстве или выявление профессионального заболевания;
- предписание трудовой инспекции провести внеплановую спецоценку в связи с тем, что процедура, проведенная самим работодателем, выполнена с пороками.

Поправки в Закон N 426-ФЗ, вступившие в силу 1 мая 2016 г.,
предусмотрели два исключения из обязанности провести внеплановую
спецоценку:

1) компания прошла через реорганизацию и после этого для работников
ничего не изменилось. Технологический процесс прежний, материалы,
средства индивидуальной защиты, оборудование – тоже. Если
реорганизация прошла в форме разделения или выделения? На выходе две
новые компании. Как делить результаты спецоценки, законченной до
реорганизации?

2) изменилось только название рабочего места. Например, было рабочее
место юриста, а стало юрисконсульта, хотя в остальном все по-прежнему:
стол, стул, компьютер, причем стоят они там же, где стояли до
переименования.

Если компания в ходе спецоценки выявила рабочие места с оптимальными или допустимыми условиями труда. С 1 мая 2016 г. такие компании получили право подать в территориальное подразделение Роструда декларацию о соответствии этих мест нормативным требованиям.

Если за пять лет со дня подачи ничего плохого не случится, срок действия декларации автоматически продлеваются еще на пять лет. И так далее. До поправок это было доступно только в отношении рабочих мест, на которых вредные факторы вообще не найдены.

Письмо Минтруда России от 03.02.2016 N 14-1/10/В-660

Однако работодателю, кроме формального выполнения требований статьи 136 Кодекса о выплате заработной платы не реже двух раз в месяц, при определении размера выплаты заработной платы за полмесяца следует учитывать фактически отработанное сотрудником время (фактически выполненную им работу).

Исчислять и удерживать НДФЛ при выплате аванса работодатель не обязан.

Письмо Минтруда России от 15.10.2015 N 14-1/В-847

Согласно статье 112 Кодекса наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

Следовательно, в количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в неполном месяце, учитываемое при расчете среднего дневного заработка для оплаты отпусков, включаются все рабочие, выходные и праздничные дни этого месяца, за исключением дней, указанных в пункте 5 Положения, и дней, приходящихся на время, которое работник не отработал по другим причинам

Практический пример 1

Работник идет в отпуск с 13.06.2016. Расчетный период – с 01.06.2015 по 31.05.2016. С 1 по 11 июня 2015 года работник болел, а с 15 по 30 июня 2015 был в отпуске. Все остальные месяцы отработаны полностью.

Каково количество отработанных календарных дней в расчетном периоде?

Решение.

11 месяцев расчетного периода (с июля 2015 по май 2016) отработаны полностью, поэтому количество отработанных календарных дней в этот период составит 322,3 дня (29,3 дн./мес. x 11 мес. = 322,3 дня). Весь июнь 2015 г. человека на работе не было (с 1 по 11 июня – больничный, 12 июня – нерабочий праздничный день, 13 и 14 июня – выходные дни, с 15 по 30 июня - отпуск). Тем не менее, этот месяц должен попасть в расчет среднего заработка как неполностью отработанный. Из 30 календарных дней июня исключаются 11 календарных дней болезни (включая выходные 6 и 7 июня, приходящиеся на этот период) и 16 календарных дней отпуска (включая выходные 20, 21, 27 и 28 июня, приходящиеся на отпуск).

Оставшиеся 3 календарных дня июня (30 дн. – 11 дн. – 16 дн. = 3 дн.) пришлись на праздники и выходные, но все равно участвуют в расчете на общих основаниях.

***Письмо Минфина России от 22.07.2016 N
03-03-06/1/42954***

Нельзя учесть в расходах премию, не связанную с производственными результатами работника

Вывод Минфина может стать аргументом инспекции в споре с компанией, которая списала, например, суммы премий к праздникам. О таких премиях ведомство уже высказывало подобное мнение.

Большинство судов считают: затраты учитываются, если премии предусмотрены коллективным договором или локальным актом.

Постановление Верховного Суда РФ от 29.01.2016 N 20-АД16-1

Верховный Суд вынес постановление о дисквалификации руководителя организации на 1 год, кроме задержки зарплаты были допущены еще и такие проступки как:

- оплата труда один раз в месяц;
- отсутствие сроков выдачи зарплаты в правилах внутреннего трудового распорядка и коллективном договоре;
- невыдача расчетных листков к зарплате.

*Письмо Минтруда России от 18.08.2016 N
15-2/ООГ-3000*

Минтруд разъяснил вопрос об указании в трудовом договоре норм выдачи смывающих средств

Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте, указываются в трудовом договоре. По мнению Минтруда, включать эти положения в договор не требуется, если работнику такие средства не предоставляются согласно Типовым нормам.

Определение ВС РФ от 01.08.2016 N 307-КГ16-8836

Хранить копии трудовых книжек для подтверждения правильности выплат по больничным не нужно

ВС РФ в отказном определении обратил внимание на выводы нижестоящих судов о том, что ни законодательством об обязательном страховании, ни трудовым законодательством не предусмотрена обязанность работодателя изготавливать и хранить копии трудовых книжек уволенных сотрудников.

В ходе выездной проверки ФСС отказал в принятии к зачету расходов по больничным, поскольку страхователь не располагал копиями трудовых книжек. Организация оспорила это решение в суде.

ВС РФ поддержал работодателя, отметив следующее. При обращении в фонд за выплатой пособия по временной нетрудоспособности организация подала включенные в перечень документы, которые должен представить страхователь. Дополнительные документы, необходимые для проведения проверки, фонд не истребовал. Он также не установил, что был нарушен порядок определения страхового стажа работников.

Когда сотруднику безвозвратно *Письмо Минфина России от 25.08.2016 N 03-07-11/49604* передается спецодежда, начисляется НДС

Поскольку право собственности на спецодежду переходит к работнику, с точки зрения Минфина, передачу следует воспринимать как реализацию товара. Ведомство рассмотрело ситуацию, когда спецодежда приобреталась для сотрудников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда. Не уточнено, как передавалась спецодежда - безвозмездно или на платной основе.

***Письмо Минтруда России от 09.08.2016 N
15-2/ООГ-2884***

Чтобы проводить вводный инструктаж по охране труда, работник должен пройти обучение

Даже если в организации есть специалист по охране труда, работодатель вправе поручить другому сотруднику обязанности по проведению вводного инструктажа.

Минтруд разъяснил: эти обязанности можно возложить только на сотрудника, который прошел обучение по охране труда и проверку знаний в аккредитованной обучающей организации.

Письмо Минтруда России от 27.07.2016 N 17-3/В-292

Иностранец работает за границей - трудовой договор о дистанционной работе не заключается

Вывод затрагивает иностранцев, которые проживают и ведут трудовую деятельность за пределами России. Он подтверждается в том числе тем, что работодатель не может обеспечить для этих лиц безопасные условия труда. Сотрудничать с указанными гражданами следует в рамках гражданско-правовых, а не трудовых отношений. Ранее Минтруд уже высказывал такую позицию (например, в Письме от 15.04.2016 N 17-3/ООГ-578).

Письмо Минфина России от 15.08.2016 N 03-04-09/47707

**Несчастный случай на производстве: оплата
дополнительного отпуска не облагается НДФЛ**

Если из-за несчастного случая на производстве сотрудник нуждается в лечении, организация обязана предоставить ему отпуск для санаторно-курортного лечения. Минфин пояснил: оплата отпуска и проезда к месту лечения и обратно связана с возмещением вреда, причиненного здоровью увечьем или иным повреждением. Ранее ведомство считало, что такие выплаты не признаются компенсационными.

Судебная практика

по важным и интересным трудовым вопросам

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.05.2016 N 33-9739/2016

Если долг по зарплате погашен частично, сотрудник не обязан возобновлять работу

Приостановление работы длится до выплаты всей задержанной суммы. Это касается как задолженности, из-за которой работа приостановлена, так и задолженности за последующий период. Поскольку задержанная сумма была выплачена неполностью, сотрудник не возобновил работу. Суд указал, что оснований уволить его за прогул работодатель не имел. Подобный подход в судебной практике уже встречался.

*Апелляционное определение Московского городского суда от
02.08.2016 по делу N 33-25080/2016*

**Срок уведомления не истек - нельзя уволить сотрудника за
отказ от работы в новых условиях**

Вывод касается случаев, когда из-за изменения организационных или технологических условий труда невозможно сохранить определенные положения трудового договора. Так, работодатель уведомил сотрудника о предстоящем снижении зарплаты и до истечения двухмесячного срока уволил его за отказ от работы в новых условиях. Суд указал, что порядок увольнения нарушен. Подобный подход в судебной практике уже встречался.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 26.05.2016 по делу N 33-8639/2016

Можно уволить за прогул сотрудника, который скрыл, что не вышел на работу из-за болезни

Сотрудник не сообщил, что отсутствовал на работе по уважительной причине. Кроме того, он не передал больничный лист, хотя этот документ у работника был.

Апелляция расценила его поведение как злоупотребление правом и признала увольнение за прогул законным.

Другие суды высказывают аналогичное мнение.

Апелляционное определение Московского городского суда от 22.06.2016 N

33-24130/2016

Сотрудник не доказал, что работодатель вынудил его уволиться, - договор расторгнут законно

Увольнение по инициативе работника допустимо, если он добровольно подает заявление об уходе. Когда истец утверждает, что написал заявление под давлением, он должен это доказать. Такого подхода придерживается Пленум ВС РФ. Если понуждение к увольнению не доказано, договор расторгнут правомерно.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 27.05.2016 по делу N 33-9214/2016

Если сокращаются все штатные единицы по должности, преимущественное право не учитывается

Суд указал, что работодатель при увольнении сотрудника не нарушил его преимущественное право на оставление на работе. Поскольку из штатного расписания исключались все ставки по должности, определять, кто из работников имел преимущественное право, не требовалось. В судебной практике аналогичный подход уже есть.

*Апелляционное определение Московского городского суда от 28.04.2016 N
33-17375/2016*

Работник выбрал вакансию, для замещения которой у него не было опыта, - сокращение законно

При сокращении сотруднику был предложен список всех вакантных должностей. Работник претендовал на одну из них. Однако занять эту должность он не мог, так как не имел необходимого опыта работы. Суд признал сокращение правомерным.

*Апелляционное определение Московского городского суда от 06.06.2016 по делу N
33-22057/2016*

Увольнение по инициативе работника неправомерно, если нет его письменного заявления

Чтобы уволиться по собственному желанию, работник должен подать письменное заявление. Так как оно отсутствовало, трудовой договор был расторгнут незаконно. Суд признал несостоятельным довод работодателя о том, что сотрудник, в частности, сообщил по телефону о желании уволиться.

Апелляционное определение Ростовского областного суда от 30.05.2016 по делу N 33-8952/2016

Акт об отказе объяснить прогул составлен после беседы по телефону - увольнение незаконно

Подтвердить, что сотрудник отказался объяснить причины отсутствия на работе, не удалось. Акт подписали в том числе лица, которые в телефонном разговоре не участвовали. Суд решил, что работодатель не исполнил обязанность затребовать письменное объяснение. Порядок увольнения за прогул был нарушен.

Апелляционное определение Московского городского суда от 04.05.2016 N 33-17394/2016

Работника, который самовольно ушел в отпуск за свой счет, можно уволить за прогул

Сотрудник считал, что находится в отпуске без сохранения заработной платы, однако его заявление не было подписано руководителем, приказ не издавался. Суд признал увольнение за прогул законным, так как сотрудник отсутствовал на работе без уважительных причин. Такой подход суды применяли и ранее.

Апелляционное определение Московского городского суда от 24.05.2016 по делу N 33-19948/2016

Если сотруднику предложены не все вакансии, уволить его по сокращению штата нельзя

Работодатель при увольнении по сокращению численности или штата предложил сотруднику не все вакантные должности, соответствующие его квалификации. По мнению апелляции, в этой ситуации расторжение трудового договора незаконно. Такого подхода придерживаются большинство судов.

Апелляционное определение Московского городского суда от 24.05.2016 по делу N 33-19810/2016

Можно сократить работника, не предложив должности, требующие более высокой квалификации

Истец указал, в частности, что работодатель не предложил ему ряд вакантных должностей. Суд признал увольнение законным. При сокращении не требуется предлагать сотруднику работу, для выполнения которой его образования, квалификации, опыта недостаточно. В практике судов такой подход был и ранее.

Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 31.05.2016 N 33-3600/2016

При сокращении нужно учитывать преимущественное право сотрудников на оставление на работе

Суд применил этот подход в случае, когда работодатель сократил часть аналогичных должностей. Увольнение истца признано незаконным. Не рассмотрев вопрос о его преимущественном праве, работодатель нарушил порядок расторжения трудового договора.

Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 26.07.2016 по делу N 33-5032/2016

При сокращении не требуется предлагать сотруднику должности временно отсутствующих коллег

Если должность замещает работник, который находится в отпуске по уходу за ребенком, она не считается вакантной.

Суд указал, что работодатель не обязан предлагать временно свободные должности сотруднику, увольняемому по сокращению численности или штата.

*Апелляционное определение Верховного суда
Чувашской Республики от 18.04.2016 по делу N
33-1840/2016*

**Нельзя сократить сотрудника, если его должность
лишь переименована**

Работодатель при сокращении штата исключил
должность из штатного расписания и включил в него
другую должность с аналогичными обязанностями.
По мнению апелляции, расторгнуть трудовой
договор в связи с сокращением численности или
штата работников в этом случае нельзя.

Апелляционное определение Московского городского суда от 10.03.2016 по делу N 33-4820/2016

Работника можно сократить без выплаты выходного пособия, установленного трудовым договором

Суд решил, что стороны злоупотребили правом, предусмотрев в допсоглашении к трудовому договору несоразмерно высокое выходное пособие, которое должно выплачиваться, например, при сокращении.

Работодатель правомерно отказал сотруднику в этой дополнительной выплате. Среди прочего суд отметил, что она не относится к гарантиям и компенсациям, положенным при увольнении. Такая выплата не предусмотрена, в частности, законом и локальными нормативными актами работодателя. К тому же, ее размер не соответствует системе оплаты труда в организации, носит произвольный характер.

В практике судов встречается и иная позиция, которой придерживается в том числе ВС РФ. Согласно этому подходу, если трудовым договором предусмотрено выходное пособие в повышенном размере, отказать в выплате нельзя.

***Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 07.07.16
№ Ф02-3408/2016***

Компания вправе выдавать целый оклад за неполный рабочий день, при этом сотрудница не теряет право на детское пособие. Так впервые решил суд. Спор возник после выездной проверки. Главный бухгалтер была в отпуске по уходу за маленькой внучкой и в это же время выходила на работу. Рабочий день главбуха сократили до семи часов. Компания выдавала сотруднице детское пособие и зарплату в том же размере, что и до отпуска, - 8000 тыс. рублей. Фонд решил, что сотруднице не положены детские. Зарплата главбуха не стала меньше, значит, она выполняла всю прежнюю работу, а за внучкой не ухаживала. ФСС отказал в зачете детских на 88 тыс. рублей. Компания обратилась в суд и выиграла все три инстанции. Фонд не доказал, что главбух трудилась весь день и не ухаживала за ребенком. А какую назначить зарплату - решает работодатель. Суд обязал фонд возместить детские.