

Листок нетрудоспособности при работе в двух организациях менее года: освобождает ли он от работы по обоим местам

1. Краткая постановка вопроса

Работник состоит в трудовых отношениях одновременно с двумя работодателями (внешнее совместительство), причём у каждого из них занят менее года. Он получил листок нетрудоспособности. Требуется установить: (а) освобождает ли листок нетрудоспособности от исполнения трудовых обязанностей по каждому месту работы, включая второе (совместительство), или только по «основному»; (б) как это соотносится с тем, что стаж у обоих работодателей меньше года; (в) сопутствующие вопросы — порядок выдачи (формирования) листка совместителю, назначение и расчёт пособия при занятости у каждого работодателя менее года, а также исчисление пособия при отсутствии заработка или при заработке ниже МРОТ.

Сразу отметим ключевое разграничение, которое далее раскрывается по разделам: **право не посещать работу и право на пособие — разные правовые явления**. Первое вытекает из факта временной нетрудоспособности и не зависит от продолжительности работы у данного работодателя; второе зависит от страхового стажа, места занятости в расчётном периоде и от суммы заработка.

2. Раздел 1. Правовая природа листка нетрудоспособности: освобождает ли он от работы по всем местам работы

2.1. Совместительство — самостоятельное трудовое место

Работа по совместительству — это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях отдельного трудового договора в свободное от основной работы время (ч. 1 ст. 282 ТК РФ). Внешнее совместительство означает, что второй договор заключён с другим работодателем. Из этого следует принципиальное правило: **у работника возникает два**

самостоятельных трудовых правоотношения, каждое из которых порождает собственные обязанности работника и работодателя, в том числе по поводу невыхода на работу и оплаты периода нетрудоспособности.

Продолжительность рабочего времени совместителя ограничена — не более четырёх часов в день и не более половины месячной нормы рабочего времени за учётный период (ст. 284 ТК РФ). Это ограничение не превращает совместительство в «второстепенную» занятость в смысле социально-трудовых гарантий.

2.2. Гарантия при временной нетрудоспособности предоставляется в полном объёме

Согласно ст. 183 ТК РФ при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами; размеры пособий и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

Статья 287 ТК РФ прямо устанавливает: гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, **в полном объёме**. Исключения из этого правила установлены только для гарантий лицам, совмещающим работу с получением образования, и для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (эти гарантии предоставляются только по основному месту работы). Гарантии по временной нетрудоспособности в перечень исключений не входят.

Далее, ст. 2 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» относит к застрахованным лицам лиц, работающих по трудовому договору, **включая совместителей**; ст. 5 указанного Закона гарантирует им обеспечение пособием по временной нетрудоспособности.

2.3. Вывод по разделу 1

Листок нетрудоспособности подтверждает временную нетрудоспособность работника как медицинский и юридический факт. Этот факт освобождает его от исполнения трудовых обязанностей **по каждому трудовому договору**, то есть по обоим местам работы, включая внешнее совместительство.

Продолжительность работы у каждого из работодателей (менее года) на объём «освобождения от работы» не влияет вообще. Она влияет только на размер пособия и на порядок его назначения (см. разделы 4-5).

Иными словами, даже если работник проработал у второго работодателя один месяц, требование этого работодателя «выйти на работу, раз пособие здесь не положено» неправомерно: невыход обусловлен нетрудоспособностью, а не фактом назначения пособия.

Дополнительно: принуждение работника к работе в период временной нетрудоспособности образует нарушение трудового законодательства и влечёт административную ответственность работодателя по ст. 5.27 КоАП РФ; кроме того, работодатель несёт повышенные риски в части охраны труда и возмещения вреда.

3. Раздел 2. Обязанность известить каждого работодателя и риск квалификации отсутствия как прогула

Здесь возникает основная практическая развилка, поскольку от документального оформления зависит, сможет ли работодатель оспорить уважительность отсутствия. Нормы ТК РФ прямой обязанности работника извещать работодателя о болезни в виде отдельной статьи не содержат, однако такая обязанность обычно закреплена в правилах внутреннего трудового распорядка и локальных нормативных актах, а её неисполнение работодатели пытаются оценивать как дисциплинарный проступок (ст. 192, 193 ТК РФ).

3.1. Версия А: электронный листок нетрудоспособности сформирован в отношении обоих мест работы

Применяется, когда работник при обращении в медицинскую организацию заявил о работе у двух работодателей и оба места работы внесены в листок.

Правовое значение: каждый работодатель получает сведения о листке нетрудоспособности в электронном виде (см. раздел 3), соответственно отсутствие работника документировано у обоих. Риск дисциплинарных претензий минимален, обязанность освободить от работы безусловна.

Практический вывод: это оптимальный сценарий; работнику следует убедиться, что в листке указаны оба места работы, а при электронном взаимодействии — что обоим работодателям доступны сведения.

3.2. Версия Б: листок оформлен (или передан) только одному работодателю

Применяется, когда работник либо не сообщил медицинской организации о втором месте работы, либо решил не предъявлять листок второму работодателю (например, полагая, что пособие там не положено).

Правовая оценка: сама по себе нетрудоспособность остаётся уважительной причиной отсутствия на работе независимо от того, оформлен ли листок для данного работодателя. Увольнение за прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) требует установления именно **неуважительности** причины отсутствия; при рассмотрении споров суды исходят из того, что отсутствие на работе вследствие болезни (подтверждённой впоследствии, в том числе документами о лечении) не является прогулом — см. разъяснения о применении подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», а также общий подход о необходимости учёта тяжести проступка и предшествующего поведения работника (ч. 5 ст. 192 ТК РФ).

Однако риск спора здесь реальный: работодатель, не получивший ни листка, ни уведомления, формально усматривает в отсутствии прогул. Бремя доказывания уважительности причины в таком споре фактически ложится на работника.

Практический вывод: даже если пособие у второго работодателя не испрашивается, работника следует уведомить об открытии листка нетрудоспособности, а по выздоровлении предъявить листок (либо его номер / сведения из ЭЛН) и для целей подтверждения уважительности отсутствия. Это не «испрашивание пособия», а документирование законного отсутствия.

3.3. Версия В: работник вообще не сообщил и не подтвердил нетрудоспособность

Такое поведение, помимо дисциплинарного риска, может быть квалифицировано как нарушение правил внутреннего трудового распорядка. При этом и в этой ситуации работник вправе впоследствии представить доказательства болезни (листок нетрудоспособности, выписки, назначения) и оспорить взыскание; приказ о наложении взыскания может быть признан незаконным в судебном порядке (ст. 192, 193, 391–394 ТК РФ).

Практический вывод: версия наиболее неблагоприятна, но не лишает работника возможности защиты; при споре ключевым доказательством будет листок нетрудоспособности и даты его формирования.

3.4. Отдельно: обязано ли второе место работы оплатить «дни болезни», если пособие там не назначается

Нет. Освобождение от работы и выплата пособия — самостоятельные элементы. Если по правилам ст. 13 Федерального закона № 255-ФЗ (см. раздел 4) пособие назначается только по одному месту работы, второй работодатель пособие не выплачивает, но **обязан не считать отсутствие прогулом** — рабочие дни в этот период просто не оплачиваются (зарботная плата за них не начисляется, поскольку работа не выполнялась).

4. Раздел 3. Порядок выдачи (формирования) листка нетрудоспособности совместителю

4.1. Ранее действовавший порядок

До 01.09.2022 действовал Порядок выдачи листков нетрудоспособности, утверждённый Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н (утратил силу), который предусматривал выдачу листка нетрудоспособности гражданам, работающим по совместительству, по каждому месту работы. Именно на этом правиле сформировалась практика: совместитель представляет бумажные листки каждому работодателю.

4.2. Действующий порядок: электронная форма и формирование сведений по каждому месту работы

В настоящее время действуют Условия и порядок формирования листков нетрудоспособности, утверждённые Приказом Минздрава России от 23.11.2021 № 1089н. Листок нетрудоспособности формируется в электронной форме, а сведения о нём доводятся до страхователей через систему Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации; назначение и выплата пособий осуществляются преимущественно в проактивном (беззаявительном) режиме на основании данных электронного листка нетрудоспособности.

Применительно к совместителям действующий порядок сохраняет логику «по каждому месту работы»: при обращении за медицинской помощью работник сообщает о занятости у нескольких работодателей, и эти сведения включаются в листок; каждый страхователь получает данные применительно к своему трудовому договору. Дополнительная легальная база — изменения, внесённые Федеральным законом от 14.07.2022 № 237-ФЗ (в том числе в части электронного документооборота по пособиям и получения страхователями сведений о зарплате через СФР вместо справок от работника).

Практический вывод: работнику следует при оформлении листка прямо указать оба места работы (наименования работодателей), чтобы оба работодателя получили сведения. Если второе место работы в листке не указано, это не лишает отсутствие работника законного характера (раздел 2), но создаёт доказательственные сложности и может потребовать обращения в медицинскую организацию для корректировки сведений.

4.3. Спорный момент

Вопрос о том, формируется ли в конкретной медицинской организации единый электронный листок с перечнем всех работодателей или отдельные записи по каждому месту работы, на практике решается индивидуально в зависимости от технической реализации и от того, какие сведения сообщил пациент. Обе модели допустимы с точки зрения существа: правовое значение имеет то, что сведения о нетрудоспособности доведены до каждого страхователя.

5. Раздел 4. Назначение и выплата пособия при занятости у двух работодателей менее года

Здесь работает не «стаж у данного работодателя», а конфигурация занятости **в двух календарных годах, предшествующих году наступления страхового случая** (ч. 1 ст. 14 Федерального закона № 255-ФЗ). «Менее года у обоих» — это фактическое описание, которое может соответствовать трём разным юридическим сценариям. Именно поэтому запрос требует раскрытия всех версий.

5.1. Сценарий 1: в двух предшествующих календарных годах работник был занят у тех же двух работодателей

Применяется, если, несмотря на «менее года» в текущем исчислении (например, работник принят в конце предыдущего года и в начале текущего), в расчётном периоде — двух предшествующих календарных годах — занятость у этих же страхователей имела (полностью или частично).

Правило: ч. 2 ст. 13 Федерального закона № 255-ФЗ — пособие назначается и выплачивается по всем местам работы (службы, иной деятельности) исходя из среднего заработка за время работы у страхователя, назначающего пособие. То есть **два пособия**, каждое — по своему заработку.

Практический вывод: работник вправе получить пособие у обоих работодателей; средний заработок у другого страхователя при этом не учитывается (абз. 2 ч. 1 ст. 14 Закона № 255-ФЗ).

5.2. Сценарий 2: в двух предшествующих календарных годах работник был занят у других страхователей

Это наиболее вероятная ситуация при буквальном прочтении вопроса («устроен в двух организациях менее года»).

Правило: ч. 2.1 ст. 13 Федерального закона № 255-ФЗ — если на момент наступления страхового случая застрахованное лицо занято у нескольких страхователей, а в двух предшествующих календарных годах было занято у других страхователей (другого страхователя), пособие назначается и выплачивается ему **страхователем по одному из последних мест работы (службы, иной деятельности) по выбору застрахованного лица**.

Ключевые следствия: - пособие назначается **по одному месту работы**, выбирает работник; - при расчёте учитывается заработок за расчётный период, в том числе полученный у другого работодателя (в том числе по прежним местам работы) — сведения о зарплате представляются через СФР (ранее — справкой о сумме заработной платы, форма которой была утверждена Приказом Минтруда России от 30.04.2013 № 182н; с 2023 года порядок получения сведений изменён Федеральным законом от 14.07.2022 № 237-ФЗ); - второй работодатель пособие не выплачивает (но освобождение от работы сохраняется — раздел 1).

Практический вывод: работник должен сделать осознанный выбор места получения пособия, обычно — там, где выше заработок либо где административно проще. Выбор оформляется заявлением (в проактивном режиме — посредством представления сведений о выборе страхователя).

5.3. Сценарий 3: смешанная ситуация

Применяется, если в одном из двух предшествующих календарных лет работник был занят у этих работодателей, а в другом — у иных.

Правило: ч. 2.2 ст. 13 Федерального закона № 255-ФЗ — пособие назначается и выплачивается **либо** по всем местам работы в соответствии с ч. 2 указанной статьи, **либо** по одному из последних мест работы по выбору застрахованного лица в соответствии с ч. 2.1. Выбор принадлежит работнику.

Практический вывод: в этом сценарии возможны оба варианта, и работнику следует просчитать их: при выплате по двум местам каждое пособие считается только из «своего» заработка (что при небольшом заработке у одного из работодателей может дать меньшую сумму, чем одно пособие с учётом совокупного заработка).

5.4. Размер пособия: страховой стаж, а не «выслуга» у работодателя

Размер пособия определяется по ч. 1 ст. 7 Федерального закона № 255-ФЗ в зависимости от **страхового стажа** (8 и более лет — 100 % среднего заработка; от 5 до 8 лет — 80 %; до 5 лет — 60 %). Страховой стаж исчисляется суммарно по всем периодам работы (ст. 16 указанного Закона; Правила подсчёта и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, утверждённые Приказом Минздравсоцразвития России от 06.02.2007 № 91).

Таким образом, «менее года у каждого из двух работодателей» не означает «стаж менее года»: периоды работы у обоих работодателей, а также у предыдущих, суммируются.

Особое ограничение: при страховом стаже менее шести месяцев пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц МРОТ, а в районах и местностях с районными коэффициентами — МРОТ с учётом этих коэффициентов (ч. 6 ст. 7 Федерального закона № 255-ФЗ). Ранее действовавшие аналоги (в частности, правило о работе «фактически менее трёх месяцев» в течение последних 12 календарных месяцев) содержались в ст. 8 Федерального закона от 08.02.2003 № 25-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2004 год» и в ст. 3 Федерального закона от 25.11.2008 № 216-ФЗ и в настоящее время **не применяются** — соответствующие нормы поглощены ч. 6 ст. 7 и ч. 1.1 ст. 14 Закона № 255-ФЗ. Использовать их в качестве действующего регулирования нельзя.

6. Раздел 5. Исчисление пособия при отсутствии заработка в расчётном периоде или при среднем заработке ниже МРОТ

6.1. Общее правило расчёта

Пособие исчисляется исходя из среднего заработка за два календарных года, предшествующих году наступления страхового случая, в том числе за время работы у других страхователей (ч. 1 ст. 14 Федерального закона № 255-ФЗ). Средний дневной заработок для пособия по временной нетрудоспособности определяется делением суммы начисленного заработка на 730 (ч. 3 ст. 14).

При этом применяется ограничение предельной величиной базы для начисления страховых взносов (ч. 3.2 ст. 14).

Если в расчётном периоде работник находился в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребёнком, соответствующие годы по его заявлению могут быть заменены предшествующими при условии, что это приведёт к увеличению размера пособия (ч. 1 ст. 14).

6.2. Отсутствие заработка либо заработок ниже МРОТ

Согласно ч. 1.1 ст. 14 Федерального закона № 255-ФЗ, если застрахованное лицо в расчётном периоде не имело заработка, а также если средний заработок, рассчитанный за этот период в расчёте за полный календарный месяц, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие, принимается равным МРОТ на день наступления страхового случая. В районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате, МРОТ учитывается с этими коэффициентами. Если работник трудится на условиях неполного рабочего времени (что типично для совместительства), средний заработок определяется пропорционально продолжительности рабочего времени.

Порядок применения этих правил детализирован в Правилах исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребёнком, утверждённых Постановлением Правительства РФ от 23.11.2021 № 2010 (раздел о расчёте исходя из МРОТ и о порядке определения среднего дневного заработка).

6.3. Пособие из МРОТ при совместительстве: практический алгоритм

1. Определить, по какому месту работы назначается пособие (раздел 4).
2. Собрать сведения о зарплате за расчётный период у всех страхователей (в том числе прежних) — через СФР.
3. Сравнить средний месячный заработок с МРОТ на дату наступления страхового случая.
4. Если заработок отсутствует или ниже МРОТ — рассчитать из МРОТ.
5. При неполном рабочем времени применить пропорцию (ч. 1.1 ст. 14 Закона № 255-ФЗ).
6. Проверить ограничения: предельная база (ч. 3.2 ст. 14) и ограничение при стаже менее шести месяцев — не выше МРОТ за полный месяц (ч. 6 ст. 7).
7. Итог сравнить с суммой, рассчитанной из фактического заработка, и применить то правило, которое соответствует закону (из МРОТ — при

отсутствии/недостаточности заработка; из фактического — во всех остальных случаях).

Пример-иллюстрация (цифры условные). Работник занят у работодателя Б по совместительству (0,5 нормы), заработок за расчётный период отсутствует. Пособие, назначенное по этому месту работы, рассчитывается из МРОТ с учётом районного коэффициента (при его наличии) и пропорционально 0,5 нормы. Если же работник выбрал местом получения пособия работодателя А, где трудился на полную норму с реальным заработком, применяется общий порядок, а заработок у Б (при наличии) учитывается на основании сведений СФР.

7. Раздел 6. Пограничные ситуации, влияющие на вывод

7.1. Выполнение работы в период нетрудоспособности

Закон не устанавливает прямого запрета работать во время болезни. Судебная практика в целом не рассматривает факт выполнения работы в период нетрудоспособности как безусловное основание для отказа в пособии: нетрудоспособность подтверждена листком, а факт работы у другого работодателя не опровергает её наличие по данному месту работы. Вместе с тем возможна и иная позиция контролирующих органов и отдельных судов: если работник фактически трудился (в том числе у второго работодателя) в дни, указанные в листке, это расценивается как нарушение лечебного режима и может повлечь снижение размера пособия либо отказ в его выплате за соответствующие дни. Риск тем выше, чем очевиднее несоответствие: например, работа на полную норму в период, когда листок предполагает строгий постельный режим.

Практический вывод: безопасная модель — не выполнять работу ни по одному месту работы в период нетрудоспособности.

7.2. Если вторая занятость оформлена не трудовым договором

Если вторая «работа» — это договор гражданско-правового характера, то: - освобождать от «работы» по такому договору не требуется, поскольку обязательного личного выполнения работ в определённое время он обычно не предполагает; - право на пособие по временной нетрудоспособности у лиц, работающих по договорам ГПХ, возникает на условиях, введённых Федеральным законом от 14.07.2022 № 237-ФЗ (обязательное страхование на

случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством распространяется на них при условии, что сумма страховых взносов, начисленных в их пользу, составляет не менее стоимости страхового года) — ст. 2 Федерального закона № 255-ФЗ в соответствующей редакции.

Если вторая занятость — самозанятость (НПД), обязательного страхования на случай временной нетрудоспособности не возникает, пособие по этому «месту» не назначается.

Практический вывод: версия о «двух организациях» требует проверки: если хотя бы одна из них не является работодателем по трудовому договору, освобождение от работы по ней не требуется, а вопрос о пособии решается по особым правилам.

7.3. Отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ) — не путать с нетрудоспособностью

Отстранение от работы по ст. 76 ТК РФ — самостоятельный институт (опьянение, непрохождение обучения по охране труда, медосмотра, медицинские противопоказания и др.), при котором заработная плата не начисляется, кроме отдельных случаев. Период временной нетрудоспособности к этому институту не относится: здесь работник освобождён от работы в силу болезни, а не отстранён работодателем.

8. Практические выводы по каждой версии

Ситуация	Освобождение от работы по обоим местам	Пособие
Листок сформирован по обоим местам, в 2 предшествующих годах занятость у этих же страхователей	Да	У обоих (ч. 2 ст. 13 Закона № 255-ФЗ)
Листок сформирован по обоим местам, но в 2 предшествующих годах работник работал у других	Да	По одному месту по выбору (ч. 2.1 ст. 13)
Смешанная конфигурация	Да	По выбору: у обоих либо у одного (ч. 2.2 ст. 13)

Ситуация	Освобождение от работы по обоим местам	Пособие
занятости в расчётном периоде		
Листок передан только одному работодателю	Да (нетрудоспособность — уважительная причина; риск спора о прогуле)	По правилам ст. 13 — с учётом выбора работника
Работник не уведомил второго работодателя вовсе	Да, но высокий риск дисциплинарного спора (ст. 192, 193 ТК РФ; п. 39 Постановления Пленума ВС РФ № 2)	Не влияет на право, влияет на документооборот
Заработок отсутствует/ниже МРОТ в расчётном периоде	Да	Из МРОТ (ч. 1.1 ст. 14; ч. 6 ст. 7 при стаже менее 6 мес.), с районным коэффициентом, при неполном времени — пропорционально
Вторая занятость — ГПХ или НПД	Освобождение от «работы» по ГПХ не требуется; по НПД — нет	По ГПХ — при уплате взносов не менее стоимости страхового года; по НПД — нет

Общий практический итог: работник, занятый в двух организациях менее года, вправе не посещать **обе** работы на основании листка нетрудоспособности; продолжительность работы у каждого работодателя на это право не влияет. Целесообразно уведомить оба места работы и проследить, чтобы листок содержал сведения об обоих работодателях. Вопрос о том, у кого получать пособие, решается по правилам ч. 2, 2.1, 2.2 ст. 13 Федерального закона № 255-ФЗ в зависимости от занятости в двух предшествующих календарных годах, а размер — по ст. 7 и ст. 14 того же Закона с учётом суммарного страхового стажа и ограничений по МРОТ.

9. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: ст. 21, 22, 76, 81 (подп. «а» п. 6 ч. 1), 91, 183, 192, 193, 282, 284, 287, 391-394.
2. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с

-
- материнством»: ст. 2, 5, 7 (ч. 1, 6), 13 (ч. 1-4, 2.1, 2.2), 14 (ч. 1, 1.1, 3, 3.1, 3.2), 16.
3. Федеральный закон от 14.07.2022 № 237-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (электронный документооборот по пособиям; распространение обязательного страхования на лиц, работающих по договорам ГПХ).
 4. Федеральный закон от 08.02.2003 № 25-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2004 год»: ст. 8 — **историческая норма**, в настоящее время не применяется (приведена в контексте и для сопоставления).
 5. Федеральный закон от 25.11.2008 № 216-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»: ст. 3 — **историческая норма** о работе «фактически менее трёх месяцев», заменённая правилом ч. 6 ст. 7 Закона № 255-ФЗ.
 6. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (для отграничения «производственных» случаев от общих заболеваний).
 7. Приказ Минздрава России от 23.11.2021 № 1089н «Об утверждении Условий и порядка формирования листков нетрудоспособности...» — действующий порядок.
 8. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н «Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности» — утратил силу с 01.09.2022 (приведён для сопоставления).
 9. Постановление Правительства РФ от 23.11.2021 № 2010 «Об утверждении Правил исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребёнком...».
 10. Приказ Минздравсоцразвития России от 06.02.2007 № 91 «Об утверждении Правил подсчёта и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам».
 11. Приказ Минтруда России от 30.04.2013 № 182н «Об утверждении формы и порядка выдачи справки о сумме заработной платы...» (для периодов до изменения порядка получения сведений через СФР).
 12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 38, 39 — о прогуле и уважительности причин отсутствия).
 13. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: ст. 5.27 (ответственность за нарушение трудового законодательства).
-

-
14. Налоговый кодекс Российской Федерации: ст. 421, 425 (предельная величина базы для начисления страховых взносов — применительно к ограничению среднего дневного заработка по ч. 3.2 ст. 14 Закона № 255-ФЗ).

