

Новости для кадровика (подготовлено экспертами компании "Гарант")

Февраль 2023 года

3 февраля 2023 года

В случае несоблюдения требований к составу комиссии по расследованию несчастного случая ее решение может быть признано недействительным

Письмо Роструда и ФНПР от 14 декабря 2022 г. N 0893-3-1, 109-109/159

В письме Роструд и Федерация Независимых Профсоюзов России разъяснили порядок формирования комиссии по расследованию несчастного случая на производстве (в том числе группового) и отметили, что проведение расследования несчастного случая комиссией **ненадлежащего** состава является нарушением установленного порядка проведения расследования и может иметь решающее значение для оценки принятых ею решений как юридически недействительных и подлежащих отмене.

Напомним, в зависимости от вида несчастного случая, обстоятельств (места, объекта, времени и т.п.), при которых он произошел, требования к составу и работе комиссии могут иметь свои особенности. Разобраться во всех правилах формирования комиссии поможет Энциклопедия решений.

Минтруд: обучение по охране труда не относится к образовательной деятельности

Письмо Минтруда России от 27.12.2022 N 15-2/ООГ-3348

Минтруд разъяснил, что обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда не относятся к образовательной деятельности. Это профилактические мероприятия по охране труда, направленные на предотвращение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение их последствий. Такие мероприятия являются "специализированным процессом получения знаний, умений и навыков".

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Организация и проведение обучения требованиям охраны труда у работодателя
Регистрация работодателя в реестре ИП и ЮЛ, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда с 1 марта 2023 г.

2 февраля 2023 года

Правительство проиндексировало пособия и соцвыплаты

Постановление Правительства РФ от 30 января 2023 г. N 119

С 1 февраля размер соцвыплат, пособий и компенсаций увеличится на 11,9%. Соответствующее постановление подписал Председатель Правительства РФ.

Размеры некоторых пособий с учетом коэффициента индексации 1,119 приведены в таблице:

		Размер пособия с учетом
--	--	-------------------------

Вид пособия	Размер пособия в январе 2023 г.	коэффициента индексации 1,119
Единовременное пособие при рождении ребенка	20 472,77 руб.	22 909,03 руб.
Единовременное пособие при усыновлении ребенка-инвалида, ребенка в возрасте старше 7 лет, детей, являющихся братьями и (или) сестрами	156 428,65 руб.	175 043,66 руб.
Минимальный размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком	7 677,81 руб.	8 591,47 руб.
Социальное пособие на погребение	6 964,68 руб.	7 793,48 руб.

Будут проиндексированы также выплаты, пособия и компенсации, предусмотренные законами "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС", "О ветеранах", "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" и др.

Напомним, Законом от 19.12.2016 N 444-ФЗ был установлен единый порядок индексации соцвыплат, пособий и компенсаций исходя из индекса роста потребительских цен за предыдущий год. Соответствующий коэффициент ежегодно определяет Правительство РФ.

Рекомендуем:



Справочная информация

Размер социального пособия на погребение

Размер государственных пособий гражданам, имеющим детей

Размер материнского капитала

Жители новых регионов могут обратиться за бесплатной консультацией по трудовому праву

Информация Роструда от 1 февраля 2023 г.

Роструд сообщает, что жители ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей могут обратиться за бесплатной консультацией по трудовому законодательству в Роструд:

- по телефону горячей линии 8 (800) 707-88-41, доб. 0;

- онлайн через сервис "Дежурный инспектор" на портале "Онлайнинспекция.рф", где в течение 1-3 рабочих дней предоставляются развернутые ответы с правовым обоснованием.

Руководитель Роструда Михаил Иванков отметил, что "в условиях перехода на российское трудовое законодательство и работники, и работодатели этих регионов особенно нуждаются в консультационной поддержке".

Также на портале "Онлайнинспекция.рф" сформирован специальный раздел "Трудовая деятельность в новых субъектах РФ", где представлены памятки по наиболее распространенным трудовым ситуациям и шаблоны основных документов.

1 февраля 2023 года

ЕФС-1: срок сдачи переносится, если попадает на выходной

Письмо СФР от 25 января 2023 г. N 19-02/463л

СФР разъяснил, что если срок представления сведений по форме ЕФС-1 попадает на нерабочий день, то согласно ст. 193 ГК РФ днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Таким образом, поскольку 25 февраля 2023 года является субботой, сведения по форме ЕФС-1 за январь 2023 года должны быть представлены не позднее 27 февраля 2023 года.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений
Форма ЕФС-1



Ответы ПФР по представлению отчетности в СФР с 1 января 2023 года

Курсовое обучение по гражданской обороне для большинства работников отменяют

Постановление Правительства РФ от 21 января 2023 г. N 51

Одной из основных обязанностей организаций в области гражданской обороны является разработка программы курсового обучения личного состава формирований и служб организаций, а также работников организаций в области гражданской обороны, и их дальнейшее обучение на основе этой программы (пп. "г" п. 5 Положения о подготовке населения в области гражданской обороны).

С сентября 2023 года работодателям больше не нужно будет разрабатывать программу и проводить курсовое обучение всех работников. Такое обучение по-прежнему необходимо будет проходить личному составу формирований и служб организаций.

Работодатели также должны будут организовать дополнительное профессиональное образование или курсовое обучение в области гражданской обороны не реже одного раза в 5 лет:

- должностных лиц местного самоуправления, возглавляющих местные администрации;
- руководителей организаций, отнесенных в установленном порядке к категориям по гражданской обороне, а также организаций, продолжающих работу в военное время;
- руководителей формирований и служб;
- работников федеральных органов исполнительной власти, органов госвласти субъектов РФ, органов местного самоуправления и организаций, включенных в состав структурных подразделений, уполномоченных на решение задач в области гражданской обороны, эвакуационных и эвакуационных комиссий, сборных и приемных эвакуационных пунктов, промежуточных пунктов эвакуации, а также комиссий по вопросам повышения устойчивости функционирования объектов экономики;

- руководителей, педагогических работников и инструкторов гражданской обороны организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам в области гражданской обороны, преподавателей предмета "Основы безопасности жизнедеятельности" и дисциплины "Безопасность жизнедеятельности" организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (кроме образовательных программ дошкольного образования), образовательным программам среднего профессионального образования и образовательным программам высшего образования.

Для указанных категорий лиц, кроме руководителей формирований и служб, впервые назначенных либо избранных на должность, получение дополнительного профессионального образования в области гражданской обороны будет обязательным в течение первого года работы.

От обязанности разрабатывать программу проведения с работниками вводного инструктажа по гражданской обороне, организовывать и проводить такой инструктаж с вновь принятыми работниками организаций в течение первого месяца их работы работодателей не освободили.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений Вводный инструктаж по гражданской обороне

Отсрочка от армии для сотрудников IT-компаний: для получения отсрочки от весеннего призыва поданное в 2022 году заявление не годится

Информация Минцифры России от 23 января 2023 г.

С 23 января заработал специальный сервис на "Госуслугах", позволяющий сотрудникам аккредитованных IT-компаний подавать заявки на отсрочку от срочной службы в армии в рамках весеннего призыва. Подать заявления нужно **до 6 февраля** включительно.

В связи с этим Минцифры обращает внимание, что ранее поданное в 2022 году заявление не позволит получить отсрочку от срочной службы этой весной. Его нужно **подать заново**.

Заполняя форму, необходимо указать следующие данные:

- ФИО;
- дату и место рождения;
- СНИЛС;
- место жительства;
- наименование вуза и дату выпуска;
- серию и номер диплома;
- специальность;
- стаж работы в аккредитованных компаниях;
- военный комиссариат, в котором сотрудник состоит на учете.

Если сотрудник получит повестку на срочную службу, он должен будет явиться в военкомат, чтобы подтвердить право на отсрочку. В таком случае при себе нужно будет иметь:

- паспорт;
- документ воинского учета (приписное свидетельство);
- водительское удостоверение (при наличии);
- подлинник диплома о высшем образовании по специальности, в соответствии с перечнем;
- подлинники справок с мест работы в аккредитованных IT-организациях за период с 1 апреля 2022 года по 31 марта 2023 года.

Минцифры передаст списки в Минобороны до 1 марта. Во время весеннего призыва с 1 апреля по 15 июля призывная комиссия проверит документы для предоставления отсрочки.

Также ведомство напомнило, что правила подачи заявлений изменены. Теперь информацию о себе через "Госуслуги" может заполнить сам сотрудник (см. об этом подробнее в новости от 23.01.2023).

Рекомендуем:



Энциклопедия решений Отсрочка от армии для сотрудников IT-компаний

Определены профессии, должности и специальности для упрощенного приема беженцев с Украины и Донбасса на работу

Приказ Минтруда РФ от 21 декабря 2022 г. N 804н (зарег. в Минюсте 30.01.2023)

Постановлением Правительства РФ от 19.09.2022 N 1653 были установлены особенности заключения трудовых договоров с лицами, являющимися гражданами РФ, Украины, ДНР, ЛНР, и лицами без гражданства, постоянно проживающими на территориях Украины, ДНР, ЛНР, вынужденно покинувшими указанные территории и прибывшими в Россию в экстренном массовом порядке, при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Трудовые договоры заключаются с такими лицами:

- без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации с последующим подтверждением квалификации в соответствии с правилами, установленными работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

- без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации на основе свидетельства о квалификации, выданного по результатам прохождения независимой оценки квалификации. Такое свидетельство должны будут выдать не позднее 8 рабочих дней со дня прохождения профессионального экзамена (напомним, согласно Закону о независимой оценке квалификации свидетельство по итогам прохождения профессионального экзамена выдается соискателю в тридцатидневный срок).

Минтруд утвердил перечни профессий, должностей, специальностей и наименований квалификаций, по которым возможно заключение трудового договора с учетом данных особенностей.

Январь 2023 года

31 января 2023 года

Как документально оформить факт уничтожения персональных данных?

Информация Роскомнадзора от 19 января 2023 года

Работодатель имеет право хранить копии личных документов работника только до достижения конкретных, заранее определенных и законных целей. Если такие цели отсутствуют, хранение копий документов работника противоречит требованиям закона. В этом случае работодателю следует вернуть копии документов работнику или уничтожить их (ст. 21 Закона о персональных данных). Требования к подтверждению уничтожения персональных данных (ПД) установлены в приказе Роскомнадзора N 179, который вступит в силу с 1 марта 2023 года.

В связи с этим Роскомнадзор разъяснил, что теперь при оформлении документа операторам (персональных данных) нужно обратить внимание на то, как осуществляется обработка ПД.

Если используются какие-либо средства автоматизации (компьютеры, ноутбуки, планшеты, мобильные и т.д.) или смешанная обработка, то документами, подтверждающими уничтожение персональных данных субъектов, являются:

1) акт об уничтожении персональных данных (см. пункты 3 и 4 Требований);

2) выгрузка из журнала регистрации событий в информационной системе персональных данных (см. п. 5 Требований).

Если в выгрузке из журнала невозможно указать какие-то сведения, их можно отразить в акте. В таком случае подтверждением будут оба способа, независимо от способа обработки ПД (см. п. 6 Требований).

Если средства автоматизации не используются, то подтверждением будет только акт об уничтожении персональных данных.

Продолжительность обучения по ОТ может быть снижена при освоении сразу всех программ

Письмо Минтруда России от 15 декабря 2022 г. N 15-2/ООГ-3216

Обучение требованиям охраны труда в зависимости от категории работников проводится по программам обучения:

- общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда;

- безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках спецоценки условий труда и оценки профессиональных рисков;

- безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования.

По первой и второй программе продолжительность обучения составляет не менее 16 часов. Если работник подлежит обучению по трем программам, то продолжительность обучения суммируется. При этом общая минимальная продолжительность обучения может быть снижена, но не менее чем до 40 часов. Сверх объема часов, затрачиваемых на обучение, предусматривается время на обучение по оказанию первой помощи пострадавшим и по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в случае организации отдельного самостоятельного процесса обучения по указанным темам.

Объединение программ в одну не предусмотрено.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Программы обучения работников требованиям охраны труда

Срок исполнения обязанности по оснащению тахографами транспортных средств категорий М2 и М3 отложили до 1 марта 2025 года

Постановление Правительства РФ от 26 января 2023 г. N 112

До 1 марта 2025 года приостановлено действие требования об оснащении тахографами транспортных средств категорий М2 и М3, осуществляющих регулярные перевозки пассажиров в городском, пригородном и междугородном сообщении. Ранее действие этого же требования было приостановлено до 1 марта 2024 года.

Напомним, в соответствии с ч. 1 ст. 20 Закона о безопасности дорожного движения юрлица и ИП, осуществляющие на территории РФ деятельность, связанную с эксплуатацией транспортных средств, обязаны, в том числе, оснащать транспортные средства тахографами. Требования к тахографам, категории и виды оснащаемых ими транспортных средств, правила их использования, обслуживания и контроля их работы установлены приказом Министерства транспорта РФ от 28.10.2020 N 440. Порядок оснащения транспортных средств тахографами урегулирован приказом Министерства транспорта РФ от 26.10.2020 N 438.

Как предусмотрено п. 1 Правил использования тахографов, установленных на транспортные средства, утвержденных Приказом N 440, использование тахографов должно осуществляться водителями в целях регистрации и учета времени управления транспортным средством и отдыха, режимов труда и отдыха, а владельцами транспортных средств - в целях контроля работы тахографов и обеспечения соблюдения водителями норм времени управления транспортным средством и отдыха, режимов движения, труда и отдыха.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Контроль за соблюдением режима работы и отдыха водителей с помощью тахографа

Президент поручил правительству повысить МРОТ с опережением инфляции

Перечень поручений по итогам заседания Совета по стратегическому развитию и национальным проектам (утв. Президентом РФ 26 января 2023 г.)

Президент поручил Правительству РФ обеспечить повышение в 2023 году МРОТ с опережением темпов роста инфляции и роста среднемесячной заработной платы в стране в 2023 году и представить предложения по его дальнейшему повышению. Срок исполнения поручения - до 1 июля 2023 г.

Кроме того, Правительству РФ необходимо обеспечить в 2023 году рост реальной

заработной платы.

Напомним, в декабре прошлого года Президент подписал федеральный закон, устанавливающий МРОТ на 2023 год в размере 16 242 руб.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений
Минимальный размер оплаты труда



Справочная информация
Динамика изменения МРОТ
Справка о величине прожиточного минимума

30 января 2023 года

Добровольное возмещение работником ущерба работодателю исключает применение удержаний из заработной платы

Определение Третьего КСОЮ от 07 декабря 2022 г. N 8а-21805/2022

Определение Ленинградского облсуда от 14 апреля 2022 г. N 33а-2354/2022

В связи с неблагоприятной обстановкой, вызванной распространением COVID-19, работодатель предоставил работникам возможность за его счет использовать такси. При этом он ежемесячно проверял обоснованность и правильность выставленных счетов за услуги такси. При проведении проверки выяснилось, что сотрудница совершила поездки за счет работодателя, не связанные с исполнением ею должностных обязанностей. Тогда ее попросили подтвердить производственный характер поездок либо использование такси в личных целях и предоставить заявление на добровольное возмещение расходов. В ответ сотрудница прислала по электронной почте письмо, к которому приложила неподписанные заявления на удержание денежных средств. Оригиналы подписанных заявлений на удержание предоставила работодателю позже. Работодатель удержал переплату на такси из выплат при увольнении сотрудницы.

Тогда она обратилась в ГИТ. Инспектор вынес предписание, которым на работодателя возложена обязанность выплатить сотруднице незаконно удержанные суммы, а также денежную компенсацию за задержку заработной платы в сумме удержанных расходов на такси.

Не согласившись с предписанием, работодатель попытался обжаловать его в суд, при этом утверждал, что удержанная сумма является ущербом, который сотрудник возместил добровольно.

Суды посчитали, что предписание ГИТ является законным и обоснованным. Заявления сотрудницы об удержании из заработной платы расходов за такси не зарегистрированы отделом кадров или иным отделом организации, не имеют даты. Иных письменных соглашений о возмещении ущерба между работницей и работодателем не заключалось. Удержание денежных средств признано незаконным.

Отметим, что в случае наличия договоренности о возмещении работником ущерба добровольно, причитающиеся работодателю суммы работнику необходимо внести в кассу организации или перечислить на ее расчетный счет. В случае отказа работника исполнять ранее принятое на себя обязательство о добровольном возмещении ущерба непогашенная задолженность может быть взыскана в судебном порядке. Статьи 137 и 138 ТК РФ на добровольный порядок возмещения ущерба не распространяются.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений
Добровольное возмещение работником ущерба, причиненного работодателю
Порядок взыскания ущерба с работника



Энциклопедия судебной практики
Порядок взыскания ущерба (Ст. 248 ТК)



Формы документов

Обязательство работника о возмещении ущерба, причиненного работодателю
Соглашение о возмещении работником материального ущерба, причиненного работодателю, с рассрочкой платежа

Роструд напомнил о нюансах продления и расторжения срочного трудового договора с беременной женщиной

Письмо Роструда от 23 декабря 2022 г. N ПГ/31526-6-1

В Роструде напомнили, что в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, **продлить** срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца **предоставлять медицинскую справку**, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Расторжение трудового договора с беременной по инициативе работодателя допускается только в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Напомним, что Трудовым кодексом установлены также особенности увольнения женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения **обязанностей отсутствующего работника**.

Во всех нюансах расторжения трудового договора с беременной женщиной поможет разобраться Энциклопедия решений.

27 января 2023 года

Использование электронных расчетных листов возможно, только если в организации в отношении данного документа ведется электронный документооборот

Письмо Минтруда РФ от 20 января 2023 г. N 14-6/ООГ-296

Согласно ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Ранее Минтруд России указывал на возможность информирования работника о составных частях заработной платы посредством электронной почты (письмо от 21.02.2017 N 14-1/ООГ-1560). В судебной практике также имеются примеры, когда уведомление работника о составных частях заработной платы по электронной почте признавалось надлежащим исполнением требований ст. 136 ТК РФ (см. решения Долгопрудненского горсуда Московской области от 13.09.2022 N 2-1451/2022, Первоуральского горсуда Свердловской области от 02.12.2022 N 2-4423/2022). Рассуждая по аналогии, представители ГИТ в г. Москве заключили, что рассылка расчетных

листочков посредством мессенджеров также возможна при условии, что такой способ установлен в трудовом договоре, коллективном договоре или ЛНА (письмо от 17.09.2021 N ТЗ/4683/10-33121-ОБ/18-1297). Однако на информационном портале Роструда "Онлайнинспекция.РФ" можно встретить и другое мнение по данному вопросу.

С появлением в трудовом законодательстве норм об электронном документообороте (статьи 22.1 - 22.3 ТК РФ), на наш взгляд, приведенные выше разъяснения о способах передачи работникам расчетных листочков утратили свою актуальность. Теперь по смыслу ТК РФ документы, в отношении которых трудовое законодательство устанавливает необходимость соблюдения их письменной формы, в том числе и расчетный листок, по умолчанию должны оформляться на бумажном носителе. Сказанное подтвердили специалисты Минтруда в новом письме. Они сообщили, что извещение работника о составных частях заработной платы в электронном виде не будет соответствовать требованиям трудового законодательства, за исключением случаев, когда в организации ведется электронный документооборот в соответствии со статьями 22.1-22-3 ТК РФ.

Разобраться в том, как ввести электронный документооборот, поможет наша статья "Электронный документооборот в трудовых отношениях".

В Госдуму внесен законопроект о смягчении визовых ограничений для иностранных научных работников и исследователей

Проект федерального закона N 283309-8

Проектом федерального закона предлагается предоставить право иностранным гражданам и лицам без гражданства, постоянно проживающим на территории России, являющимся научными работниками (исследователями), обладающим необходимой квалификацией и профессионально занимающимся научной (научно-технической) деятельностью, заключившим трудовой договор (гражданско-правовой договор) с российской научной организацией или организацией, осуществляющей деятельность по реализации образовательных программ высшего образования, на срок не менее 1 года, обратиться с заявлениями о приеме в гражданство РФ в **упрощенном порядке**.

Кроме того, предлагается предоставить **льготный визовый режим** в части выдачи обыкновенной рабочей многократной визы для иностранного гражданина, въезжающего в Россию, на срок не менее 1 года, а также членам его семьи на срок не менее чем 3 года со дня въезда иностранного гражданина в Россию. Для этого иностранному гражданину необходимо:

- являться научным работником (исследователем);
- обладать необходимой квалификацией и профессионально заниматься научной (научно-технической) деятельностью;
- заключить трудовой договор (гражданско-правовой договор) с российской научной организацией или организацией, осуществляющей деятельность по реализации образовательных программ высшего образования.

Срок рассмотрения вопроса о выдаче обыкновенной рабочей многократной визы указанным иностранным гражданам будет составлять не более 5 дней.

Проект разработан в целях обеспечения присутствия Российской Федерации в числе десяти ведущих стран мира по объему научных исследований и разработок, в том числе за счет создания эффективной системы высшего образования.

26 января 2023 года

Компенсация за неиспользованный отпуск: период вынужденного прогула не может быть ограничен датой трудоустройства работника к другому работодателю

Определение Седьмого КСОЮ от 22 ноября 2022 г. по делу N 8Г-18492/2022

Работник был уволен, но решением суда его увольнение было признано незаконным. В связи

с этим работодатель должен был восстановить его на работе, оплатить время вынужденного прогула (периодом вынужденного прогула был признан период с 13.08.2019 по 25.02.2020), выплатить компенсацию за неиспользованные дни отпуска. Однако работодатель этого не сделал. Тогда работник решил взыскать компенсацию за неиспользованный отпуск в суде.

Суды первой и апелляционной инстанции взыскали с работодателя компенсацию за неиспользованный отпуск не за весь период вынужденного прогула, а только за период до трудоустройства работника к другому работодателю (до 11.11.2019).

Кассация с такой позицией не согласилась. Признание увольнения незаконным и восстановление на работе влечет за собой восстановление в полном объеме трудовых прав работника, в том числе права на отпуск. Поскольку работник восстановлен на работе, то он имеет право на предоставление ежегодного очередного отпуска. При увольнении работника право на отпуск реализуется выплатой работнику денежной компенсации за все неиспользованные отпуска.

При этом часть первая статьи 127 ТК РФ не устанавливает ни максимальное количество неиспользованных увольняемым работником дней отпуска, взамен которых ему должна быть выплачена денежная компенсация, ни ее предельные размеры, ни какие-либо обстоятельства, исключающие саму выплату, ни иные подобные ограничения. Напротив, прямо и недвусмысленно указывая на необходимость выплаты денежной компенсации за все неиспользованные отпуска, данная норма предполагает безусловную реализацию работником права на отпуск в полном объеме. Ввиду изложенного вывод судов о том, что выплата компенсации за неиспользованный отпуск должна быть произведена за период до трудоустройства работника к другому работодателю, является неправомерным.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении



Энциклопедия судебной практики

Реализация права на отпуск при увольнении работника (Ст. 127 ТК)

25 января 2023 года

Отсутствие у работника в период испытания дисциплинарных взысканий не является доказательством успешного прохождения им испытания

Определение Конституционного Суда РФ от 8 декабря 2022 г. N 3215-О

Трудовой договор с гражданкой был расторгнут в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Не согласившись с увольнением, она обратилась в суд. Суды трех инстанций пришли к выводу о том, что представленные работодателем доказательства не подтверждают ненадлежащего исполнения работницей возложенных на нее трудовых обязанностей, а отсутствие в период работы дисциплинарных взысканий **исключает** возможность признания ее не выдержавшей испытание.

Работодатель пытался обжаловать решения в Верховный Суд, но безуспешно. Тогда он подал жалобу в Конституционный Суд. Он считал, что часть первая ст. 71 ТК РФ во взаимосвязи со ст. 192 ТК РФ противоречит части 1 ст. 37 Конституции РФ, поскольку по смыслу, придаваемому данному законоположению сложившейся правоприменительной практикой (в том числе в решениях по конкретному делу), устанавливает прямую зависимость между отсутствием у работника дисциплинарных взысканий и признанием его выдержавшим испытание.

Конституционный Суд РФ пояснил, что правовое регулирование в сфере трудовых отношений разграничивает увольнение, применяемое в качестве дисциплинарного взыскания, и увольнение в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Данное разграничение обусловлено различными причинами, лежащими в основе увольнения работника: в первом случае работник увольняется за виновное и противоправное поведение, а во втором - ввиду неспособности

выполнять определенную работу при отсутствии виновных и противоправных действий с его стороны.

В силу этого совершение работником в период испытания дисциплинарного проступка хотя и может повлечь за собой наложение на него дисциплинарного взыскания, но не свидетельствует о его неспособности (исходя из его деловых качеств) выполнять порученную ему работу и не может расцениваться как обстоятельство, предопределяющее неудовлетворительный результат испытания. И, напротив, отсутствие у работника в период испытания дисциплинарных взысканий не является безусловным доказательством успешного прохождения им испытания, если при этом проявленные им в ходе испытания деловые качества свидетельствуют о его несоответствии порученной ему работе.

С учетом изложенного часть первая ст. 71 ТК РФ не препятствует работодателю уволить работника, не привлекавшегося в период испытания к дисциплинарной ответственности, в связи с неудовлетворительным результатом испытания при наличии достаточных оснований для признания такого работника не выдержавшим испытание, а потому не может расцениваться как нарушающая права работодателя.

Проверка же обоснованности судебных решений по конкретному делу не относится к компетенции Конституционного Суда РФ, поэтому организации было отказано в принятии к рассмотрению жалобы.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Увольнение в связи с неудовлетворительным результатом испытания



Энциклопедия судебной практики

Результат испытания при приеме на работу (Ст. 71 ТК)

Кадровый электронный документооборот можно вести одновременно с помощью двух систем: ЕЦП "Работа России" и информсистемы работодателя

Письмо Минтруда РФ от 20 января 2023 г. N 14-6/ООГ-303

Согласно части четвертой ст. 22.1 ТК РФ работодатель может вести электронный документооборот посредством Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений "Работа России" (далее - ЕЦП) или посредством информационной системы работодателя. В Минтруд поступил вопрос, может ли работодатель вести электронный документооборот с помощью одновременно обеих систем?

В ведомстве пояснили, что ограничений на осуществление работодателем электронного документооборота посредством ЕЦП и информационной системы работодателя одновременно ТК РФ не содержит.

Разобраться в том, как ввести электронный документооборот, как взаимодействовать работнику и работодателю посредством электронного документооборота, поможет наша статья "Электронный документооборот в трудовых отношениях".

Предлагают ужесточить ответственность за прием на работу без документов воинского учета

Проект федерального закона N 283349-8

При заключении трудового договора поступающий на работу кандидат из числа военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу, обязан предъявить работодателю, в частности, документы воинского учета. В случае принятия на работу гражданина, не представившего документы воинского учета, возможно привлечение к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Законопроектом предлагается дополнить статью 5.27 КоАП РФ новой частью, предусмотрев повышенные санкции для работодателей, которые заключают трудовые договоры с военнообязанными или лицами, подлежащими призыву на военную службу, не представившими документы воинского учета. Предлагается ввести штраф для должностных лиц в размере от 10 тысяч до 20 тысяч рублей, а для юрлиц - от 50 тысяч до 100 тысяч рублей.

За несообщение руководителем или другим ответственным за военно-учетную работу должностным лицом организации в военный комиссариат или в иной орган, осуществляющий воинский учет, сведений о принятых на работу либо об уволенных с работы гражданах, состоящих на воинском учете, хотя и предусмотрено штраф в размере от 5 тысяч до 25 тысяч рублей. Сейчас то же деяние влечет наложение штрафа в размере от 1 тысячи до 5 тысяч рублей.

По мнению авторов законопроекта, внесение изменений в КоАП РФ позволит повысить эффективность мероприятий по воинскому учету и будет способствовать более ответственному отношению трудоустраивающихся граждан и потенциальных работодателей к своим обязанностям по воинскому учету.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Воинский учет граждан по месту работы

Документы воинского учета

Ответственность за правонарушения работодателей в области воинского учета

24 января 2023 года

Отчитываемся в службу занятости по-новому: подготовлены примеры заполнения новых отчетов

С 01.01.2023 установлены новые формы представления работодателями сведений органам службы занятости, соответствующие изменения внесены в приказ Минтруда от 26.01.2022 N 24. Мы подготовили примеры заполнения обновленных отчетов:

отчета о принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности ИП, сокращении численности или штата работников организации, ИП и возможном расторжении трудовых договоров;

отчета о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели;

отчета о введении режима простоя (приостановке производства);

отчета об организации дистанционной (удаленной) работы;

отчета об отпусках без сохранения заработной платы;

отчета о применении в отношении работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве);

информации о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о ЛНА, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов;

информации, необходимой для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов.

Верховный Суд: срок для обращения с требованием о невыплате зарплаты и других выплат, причитающихся работнику, неприменим к спорам с ГИТ

Определение Верховного Суда РФ от 7 декабря 2022 г. N 46-КАД22-15-К6

На основании обращений работников (в 2020 году) ГИТ провела внеплановую проверку в

организации и по ее результатам вынесла предписание об устранении выявленных нарушений. Согласно предписанию учреждение обязано, в частности:

- устранить нарушение ст. 147 ТК РФ, выразившееся в отсутствии оплаты труда в повышенном размере лицам, работающим с вредными условиями труда, установленными по результатам СОУТ, проведенной в 2015 году;

- начислить и выплатить лицам, работающим во вредных условиях труда, надбавку за вредные условия труда с даты проведения СОУТ по настоящее время;

- устранить нарушение ст. 117 ТК РФ, выразившееся в непредоставлении дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда.

Работодатель с предписанием не согласился и обратился в суд. Он считал, что установленный статьей 392 ТК РФ срок для взыскания работниками невыплаченных надбавок за работу во вредных условиях труда истек. Суды трех инстанций иск удовлетворили, однако Верховный Суд направил дело на пересмотр.

По мнению Верховного Суда, ссылка судебных инстанций при разрешении спора на положения статьи 392 ТК РФ является ошибочной, поскольку данная норма применима при разрешении в суде индивидуального трудового спора между работником и работодателем, тогда как по настоящему делу сторонами являются работодатель и уполномоченный государственный орган - ГИТ. Суд пояснил, что оспариваемое предписание, выданное государственным инспектором труда, является правомерной реакцией на явные нарушения трудового законодательства, допущенные работодателем, и само по себе не свидетельствует о разрешении индивидуального трудового спора.

Отметим, что срок обращения в трудовую инспекцию законодательно не установлен. Верховный Суд РФ в определении от 28.06.2006 N 11-В06-8 сформулировал позицию, согласно которой инспектор труда, действуя в интересах работника, должен соблюдать сроки для рассмотрения трудового спора, установленные ст. 392 ТК РФ. Тем не менее трудовое законодательство не содержит норм, которые указывали бы на утрату работником права на выплаты, входящие в состав заработной платы, по прошествии какого-либо срока. Работник имеет право на любые не выплаченные ему своевременно суммы, являющиеся заработной платой, в состав которой входит и доплата за вредность (ст. 129 ТК РФ), независимо от того, сколько прошло времени с того момента, когда они должны были быть выплачены. Работодатель, в свою очередь, обязан эти суммы выплатить.

При рассмотрении настоящего спора Верховный Суд обратил внимание на то, что нарушения со стороны работодателя в отношении работников, выразившиеся в том числе в неустановлении работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, повышенного размера оплаты труда и невыплате причитающихся этим работникам компенсаций начиная с 2015 года носят длящийся характер, в связи с чем обязанность работодателя по выплате работникам данных компенсаций сохраняется в течение всего периода действия трудового договора (п. 56 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года N 2). При таких обстоятельствах у судов не имелось оснований для признания незаконным предписания в части возложения на работодателя обязанности начислить и выплатить работникам, работающим во вредных условиях труда, надбавку за вредные условия труда за названный выше период.

Рекомендуем:



Энциклопедия судебной практики

Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора (Ст. 392 ТК)

23 января 2023 года

23 января начинается прием заявок на отсрочку от армии для IT-специалистов

Информация Минцифры РФ от 19 января 2023 г.

Минцифры сообщило об изменении правила подачи заявлений на отсрочку от срочной службы в армии. Теперь информацию о себе смогут заполнить сами сотрудники. Им необходимо с 23 января по 6 февраля через Госуслуги подать заявление.

Работодатель увидит заявления сотрудников в своём личном кабинете на портале. Если сотрудник не имеет личного кабинета или не отправит свои данные, то организация сможет внести его в список самостоятельно.

До 9 февраля работодателю необходимо будет проверить данные сотрудников, подтвердить их и отправить списки в Минцифры через Госуслуги. От одной организации может быть несколько списков.

До 1 марта Минцифры передаст списки в Минобороны. С 1 апреля по 15 июля призывная комиссия будет принимать решения по отсрочке.

Минцифры также проинформировало о ключевых критериях, которым должны отвечать специалисты:

- российское гражданство, мужской пол;
- возраст - от 18 до 27 лет;
- работа по трудовому договору;
- нормальная продолжительность рабочего дня;
- высшее образование по специальности из перечня подпадающих под отсрочку;
- работа в аккредитованных ИТ-компаниях не менее 11 месяцев в период с 1 апреля 2022 года по 31 марта 2023 года. Компания должна быть аккредитована до 9 февраля 2023 года. Если стаж сотрудника меньше 11 месяцев, работодатель должен убедиться в том, что он устроился на работу в течение года после окончания учебы.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Отсрочка от армии для сотрудников ИТ-компаний

20 января 2023 года

Кабмин не поддержал законопроект об объявлении 31 декабря нерабочим праздничным днем

Официальный отзыв Правительства РФ на проект федерального закона N 1070437-7

Правительство не поддержало инициативу об объявлении 31 декабря нерабочим праздничным днем. Это следует из официального отзыва на проект федерального закона N 1070437-7.

Законопроектом предлагалось внести изменение в часть первую ст. 112 ТК РФ, согласно которому Новогодние каникулы включают 1, 2, 3, 4, 5, 6 января и 31 декабря. В пояснительной записке отмечалось, что установление 31 декабря нерабочим праздничным днем вместо 8 января позволит работникам более рационально использовать нерабочие праздничные дни, а также соблюсти баланс интересов между работниками, работодателями и профсоюзами.

Правительство РФ напомнило, что:

- частью пятой ст. 112 ТК РФ предусмотрено, что в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства РФ;
- в 2022 году 31 декабря был выходным днем, в 2023 году он также будет выходным днем;
- Правительство РФ в каждом конкретном случае определяет наиболее целесообразный порядок использования нерабочих дней и необходимость переноса одного из выходных дней на 31 декабря, и решения по такому переносу в разные годы уже принимались.

По мнению Кабмина, предлагаемое законопроектом регулирование в настоящее время является избыточным.

Рекомендуем:



Утверждены единые рекомендации по оплате труда бюджетников на 2023 год

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год (утв. решением РТК по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 г., протокол N 11)

Приведены рекомендации по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 г. Рекомендации учитываются Правительством РФ, органами госвласти субъектов РФ и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений и разработке законов и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников указанных учреждений. Также рекомендации учитываются трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, образованными в субъектах РФ и муниципальных образованиях, при подготовке соглашений и рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в 2023 году.

В новом документе отличий от предыдущих рекомендаций (на 2022 год) немного.

Оговорено, что при установлении оплаты труда **педагогическим работникам** учреждений, реализующих основные и дополнительные программы общего и среднего профессионального образования, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную / установленную на территории бывших республик СССР, имеющиеся квалификационные категории учитывать в течение срока, на который они были присвоены / установлены, но не более чем на 5 лет. Кроме того, такие квалификационные категории дают право прохождения аттестации, в том числе на высшую квалификационную категорию, по истечении срока их действия.

В связи с изменениями, внесенными в Закон о физической культуре и спорте и Закон об образовании Федеральным законом от 30.04.2021 N 127-ФЗ (см. новость от 17.05.2021), при переводе работников физкультурно-спортивных организаций с должности "тренер" на должности педагогических работников "**тренер-преподаватель**", "**старший тренер-преподаватель**" рекомендуется:

- в целях недопущения снижения выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера использовать порядок и размеры таких выплат, предусмотренных по должности "тренер";

- не допускать снижения общего размера их заработной платы, выплачиваемой по ранее занимаемой должности, с учетом сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Оплату труда работников, замещающих должности **советников директора по воспитанию** и взаимодействию с детскими общественными объединениями, рекомендуется устанавливать на уровне, предусмотренном НПА органов исполнительной власти субъектов РФ по должности "учитель".

При установлении стимулирующих выплат **медицинским работникам** учреждений здравоохранения рекомендовано предусматривать выплаты за наставничество в отношении молодых специалистов (в пределах ФОТ).

Творческим работникам согласно изменениям, внесенным Федеральным законом от 04.11.2022 N 434-ФЗ (см. новость от 09.11.2022), необходимо оплачивать время, в течение которого они по инициативе работодателя либо по причинам, не зависящим от воли сторон, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, ЛНА, трудовым договором,

но не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада) творческого работника с доплатами и надбавками компенсационного характера, доплатами и надбавками стимулирующего характера, не связанными с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступлением, рассчитанными пропорционально указанному времени, и не ниже установленного федеральным законом МРОТ, рассчитанного пропорционально указанному времени. Время, в течение которого творческие работники **по своей инициативе** не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачивать в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

При установлении условий оплаты труда **руководителю учреждения культуры** рекомендуется не превышать предусмотренного частью второй статьи 145 ТК РФ предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы.

При формировании систем оплаты труда **тренеров** и других работников сферы физической культуры и спорта можно устанавливать единовременную стимулирующую выплату тренерам, осуществляющим или осуществлявшим **спортивную подготовку спортсмена**, в связи с заключением спортсменом договора (профессионального контракта) с профессиональным спортивным клубом и участием в профессиональных спортивных соревнованиях.

Рекомендуем:



Справочная информация

Справка о Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов

Работодатель узнал о беременности сотрудницы после увольнения: расторжение трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, законно

Определение Восьмого КСОЮ от 27.10.2022 N 8Г-21096/2022

Статьей 261 ТК РФ установлены гарантии для работниц - беременных женщин, связанные с их увольнением. Закон запрещает увольнять беременных женщин по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности работодатель обязан по письменному заявлению работницы и при предоставлении справки продлить срок действия трудового договора. Увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, допускается, если работницу невозможно с ее письменного согласия перевести на другую имеющуюся у работодателя работу.

Гражданка была принята на работу по срочному трудовому договору, заключенному на период исполнения обязанностей временно отсутствующего основного работника. 09.12.2021 ей было направлено уведомление о расторжении срочного трудового договора, в котором указано, что в связи с выходом на работу с 12.12.2021 основного сотрудника срочный трудовой договор будет расторгнут в последний рабочий день, предшествующий дате выхода на работу основного сотрудника - 11.12.2021. Отметим, что вопрос о том, какой именно день становится днем увольнения работника, принятого на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, является спорным, подробнее см. Энциклопедию решений.

Приказом от 11.12.2021 сотрудница была уволена. 13.12.2021 она получила медицинскую справку о беременности. Этим же числом обратилась к работодателю с заявлением о продлении срока действия ее срочного трудового договора. Работодатель ответил, что информацией о том, что она находится в состоянии беременности, до даты увольнения не обладал. Кроме того, на момент увольнения и в настоящее время у него отсутствуют вакансии, которые могли бы быть предложены гражданке. Тогда уволенная работница обратилась в суд и требовала признать увольнение

незаконным.

Суды трех инстанций встали на сторону работодателя. Действующее законодательство не предусматривает возможность продления срока срочного трудового договора после увольнения работника. Суд также установил, что у работодателя на момент увольнения отсутствовали вакантные должности, в связи с чем срочный трудовой договор не мог быть продлен.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Увольнение в период беременности

19 января 2023 года

Утверждена Национальная стратегия действий в интересах женщин

Распоряжение Правительства РФ от 29 декабря 2022 г. N 4356-р

Кабмин утвердил новую Национальную стратегию действий в интересах женщин на 2023 - 2030 годы.

Разработчики отмечают, что женщины имеют высокую бытовую нагрузку. По опросам Росстата, работающие женщины тратят на ведение домашнего хозяйства на 1,5 - 2 часа больше времени, чем мужчины. Это создает трудности в совмещении женщинами семейных обязанностей и трудовой деятельности.

При высоком уровне образования и занятости разрыв в заработной плате женщин и мужчин в среднем по экономике сохраняется на высоком уровне (28%).

Ключевыми целями стратегии являются соблюдение принципа равноправия мужчин и женщин в различных сферах жизни, повышение экономической независимости и политической активности россиянок, расширение участия женщин в приоритетных направлениях социально-экономического развития страны, включая формирование новых точек роста экономики, профилактика женского социального неблагополучия, сохранение здоровья женщин всех возрастов.

Решать поставленные задачи предполагается путем формирования у женщин интереса к техническим и технологическим специальностям, вовлечения женщин в цифровую экономику, развития дистанционных форм занятости, создания условий для получения женщинами профессионального образования, повышения и подтверждения квалификации в области экономики, предоставляющих широкие возможности для трудоустройства, в том числе на высокооплачиваемые рабочие места.

Рекомендуем:



Памятки ГАРАНТа

Трудовая деятельность женщин: права

18 января 2023 года

В Госдуму внесен проект нового закона о занятости

Проект федерального закона N 275599-8

Он должен заменить действующий в настоящее время Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1. Предполагается, что новый закон о занятости населения в РФ вступит в силу с 1 января 2024 года.

Так, в частности, в новом законе планируется закрепить такие понятия, как самозанятый и платформенно занятый. Под самозанятостью будет пониматься деятельность гражданина по личному производству товаров, выполнению работ или оказанию услуг, направленная на

систематическое получение дохода. А платформенно занятыми будут считаться граждане, лично выполняющие работы или оказывающие услуги на основе заключенных договоров и использующие цифровые платформы занятости. Например, к таким работникам будут относиться курьеры и таксисты. В проекте отмечается, что вопросы, связанные с этими формами занятости, будут урегулированы отдельным федеральным законом.

Отдельная статья законопроекта посвящена противодействию нелегальной занятости в РФ. Правительство РФ будет утверждать план мероприятий по противодействию нелегальной занятости, а межведомственные комиссии регионов будут координировать выполнение плана и рассматривать письменные обращения граждан, содержащие информацию о фактах нелегальной занятости. Роструд будет вести общедоступный реестр работодателей, у которых выявлены факты нелегальной занятости.

Планируется изменить правила установления квоты для приема на работу инвалидов.

Работодателям, у которых численность работников превышает 35 человек, законодательством субъекта РФ будет устанавливаться квота исходя из потребности инвалидов в трудоустройстве и возможностей экономики субъекта РФ в размерах от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности работников. При этом субъект РФ сможет дифференцировать размер квоты для различных отраслей экономики, различных муниципальных образований, работодателей с различной среднесписочной численностью работников.

Планируют закрепить перечень случаев, когда работодатель освобождается от выполнения квоты:

- отсутствие на территории субъекта РФ необходимого для выполнения квоты числа инвалидов;
- введение любой из процедур банкротства в отношении работодателя;
- уменьшение численности работников в связи с сокращением штата до числа работников, при котором квота не устанавливается.

Информацию о ликвидации, сокращении численности (штата), возможном расторжении трудовых договоров, введении режима неполного рабочего дня, о банкротстве, о наличии вакансий, о выполнении квоты для приема на работу инвалидов предлагают размещать на единой цифровой платформе или иных информационных ресурсах. Возможность представлять информацию в органы службы занятости непосредственно или в виде почтового отправления законопроектом не предусмотрена.

Прописана обязанность работодателя сообщать о временном переводе работников на дистанционную работу по инициативе работодателя (об изменении и отмене решения), а также об иных действиях и событиях, влияющих на ситуацию на рынке труда, в случаях, порядке и сроки, установленных Правительством РФ.

Информацию о наличии вакансий работодатель обязан будет представлять в течение 5 рабочих дней со дня их появления; о выполнении квоты для приема на работу инвалидов - ежемесячно, не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным. Сейчас конкретный срок представления таких сведений законом не установлен (кроме того, что такие сведения представляются ежемесячно). Минтруд рекомендовал представлять информацию, сформированную по состоянию на конец последнего календарного дня отчетного месяца, в орган службы занятости в течение 10 рабочих дней, следующих за отчетным месяцем. Сведения о наличии вакансий рекомендовалось также направлять в течение 3 рабочих дней после дня появления вакансии.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Сведения о вакансиях: отчет в службу занятости

Обязательное квотирование рабочих мест

Нововведения в обучении по охране труда с 1 марта: Минтруд подготовил реестры и личные кабинеты

Единая общероссийская справочно-информационная система по охране труда Минтруда России

Согласно постановлению Правительства РФ N 2464 с 1 марта 2023 года:

- работодатель проводит обучение работников требованиям охраны труда, обучение по оказанию первой помощи, обучение по использованию СИЗ после регистрации в реестре ИП и юрлиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, при условии внесения информации о нем в личный кабинет в информационной системе охраны труда Минтруда;

- ИП или юрлица, осуществляющие деятельность по обучению своих работников, а также организации и ИП, оказывающие услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, после проведения проверки знания передают в реестр обученных лиц соответствующие сведения.

Для реализации этих положений Минтруд организовал:

- реестр ИП и юрлиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда;

- проверку наличия сведений об обучении по охране труда;

- личный кабинет работодателя по охране труда.

С 1 февраля вырастут выплаты пострадавшим от несчастных случаев или профзаболеваний

Проект постановления Правительства РФ (подготовлен Минтрудом 12.01.2023)

На федеральном портале проектов НПА размещен проект постановления Правительства РФ (ID проекта 01/01/01-23/00134975) "Об утверждении коэффициента индексации выплат, пособий и компенсаций в 2023 году".

Предлагается с 1 февраля 2023 г. размер выплат, предусмотренных законом "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", увеличить на 11,9%.

Напомним, что выплаты пострадавшим от несчастных случаев или профзаболеваний подлежат индексации один раз в год. Коэффициент индексации определяется Правительством РФ.

Рекомендуем:



Справочная информация

Справка о коэффициенте индексации размера ежемесячной страховой выплаты

17 января 2023 года

Роструд: график отпусков на 2023 год нужно было утвердить до 16 декабря

Письмо Роструда от 12 января 2023 г. N ПГ/32986-6-1

Согласно ст. 123 ТК РФ график отпусков должен быть утвержден работодателем не позднее чем за две недели до начала календарного года. В зависимости от того, включать ли в указанный срок сам день утверждения графика, последний день, когда может быть утвержден график отпусков, определяется по-разному: это может быть или 17, или 18 декабря.

Минтруд ранее говорил о том, что крайним сроком утверждения графика является 17 декабря (даже если это выходной день) (письмо от 08.12.2017 N 14-2/ООГ-9399), и о том, что график отпусков должен быть утвержден не позднее календарной даты начала двухнедельного срока до наступления календарного года, продолжительность недели составляет семь календарных дней (письмо от 20.12.2022 N 14-2/ООГ-7894).

В Роструде считают иначе. По мнению чиновников, график отпусков на 2023 год подлежал утверждению до 16 декабря 2022 года (включительно).

Рекомендуем:



Энциклопедия решений
График отпусков

16 января 2023 года

Можно ли удалить недействительные записи из электронной трудовой книжки?

Определение Второго КСОЮ от 04 октября 2022 г. N 8Г-22475/2022

Если работодателю поступило заявление работника о выдаче дубликата трудовой книжки в связи с тем, что в его трудовой книжке есть запись об увольнении или переводе, которая была признана недействительной, то работодатель по последнему месту работы обязан оформить дубликат трудовой книжки, в который переносятся все произведенные в трудовой книжке записи, за исключением записи, признанной недействительной.

Однако в "электронной трудовой книжке" запись, признанная недействительной, останется.

Работодатель уволил работника по п. 11 части первой ст. 81 ТК РФ (за представление подложных документов при заключении трудового договора). Однако в суде (при рассмотрении дела о признании увольнения незаконным) стороны договорились об изменении основания увольнения на п. 1 части первой ст. 77 ТК РФ (по соглашению сторон), о чем заключили мировое соглашение. Тогда работник обратился к отделению ПФР с требованием удалить недействительные записи о трудовой деятельности, содержащиеся в информационных ресурсах ПФР, но получил отказ.

Из ответа ПФР следовало, что на основании Закона об индивидуальном (персонифицированном) учете страхователь предоставляет о работающих у него зарегистрированных лицах сведения о трудовой деятельности. При этом для информирования застрахованных лиц о содержащихся в индивидуальном лицевом счете сведениях о трудовой деятельности была предусмотрена форма СТД-ПФР (сейчас - СТД-СФР), которая содержит специальную графу - "Признак отмены записи сведений о приеме, переводе, увольнении", в которой в случае, если сведения о трудовой деятельности работника были отменены, проставляется символ "X".

Попытка работника оспорить действия ПФР не увенчалась успехом.

Разрешая спор и отказывая гражданину в удовлетворении требований, судебные инстанции исходили из того, что содержащиеся в информационных ресурсах ПФР сведения о периоде работы истца в организации внесены ответчиком в полном соответствии с фактическими обстоятельствами увольнения и переданными работодателем данными о дате и основании его увольнения, а также об изменениях даты и основания увольнения истца. При этом суды учли, что формирование сведений о трудовой деятельности, заполнение форм отчетности является обязанностью работодателя, и действия отделения ПФР по корректировке сведений и внесению уточнений (дополнений) на основе представленных данных в рассматриваемом случае полностью соответствуют правовому регулированию спорных правоотношений.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений
Электронная трудовая книжка

С 1 сентября 2023 г. поменяются правила определения численности работников, подлежащих обучению охране труда в обучающей компании

Постановление Правительства РФ от 30 декабря 2022 г. N 2540

При определении численности работников, подлежащих обучению охране труда в

организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда, не нужно будет учитывать сотрудников на постоянной удаленке. Сноска об этом появится в Приложении N 4 к Правилам обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464.

Документ вступает в силу 1 сентября 2023 г.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда

13 января 2023 года

Срок действия трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, может превышать 5 лет

Определение Второго КСОЮ от 06 октября 2022 г. N 8Г-24156/2022

Определение Московского городского суда от 07 июня 2022 г. N 33-17142/2022

Работника приняли на работу по срочному трудовому договору на период отсутствия основного работника. Затем последовали два перевода:

- на такую же должность, но в другой отдел на период отсутствия другого работника;
- на другую должность на период отсутствия третьего работника.

В связи с выходом на работу третьего основного работника сотрудника уволили. Работник посчитал, что срочный трудовой договор был заключен незаконно, оснований для его увольнения в связи с истечением срока трудового договора у работодателя не имелось.

Суд первой инстанции решил, что основания для расторжения срочного трудового договора, заключенного на период отсутствия **первого** основного работника, у работодателя имелись. Однако увольнение истца в связи с выходом **третьего** основного работника суд посчитал незаконным, поскольку срочные трудовые договоры могут заключаться на определенный срок не более 5 лет.

С последним выводом не согласились апелляционный и кассационный суды.

Время исполнения обязанностей отсутствующего работника не связано со сроком 5 лет. По общему правилу срочные трудовые договоры могут заключаться только в случаях, когда трудовые отношения с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также в некоторых иных случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается на определенный срок не более 5 лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Между тем, иной срок (т.е. **не пятилетний срок**) прямо установлен ст. 59 ТК РФ, согласно которой срочный трудовой договор может заключаться на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

Действия работодателя признаны законными.

Для лиц, проходящих военную службу в войсках нацгвардии, установлены допгарантии за участие в охране госграницы в зоне СВО

Указ Президента РФ от 31 декабря 2022 г. N 996

Президент ввел дополнительные гарантии для военнослужащих и полицейских, проходящих военную службу в войсках нацгвардии.

Установлены выплаты в 3 млн руб. для получивших увечье (ранение, травму, контузию) при выполнении задач по охране госграницы на участках, примыкающих к районам проведения СВО.

5 млн руб. выплатят членам семей в случае гибели (смерти) при выполнении задач либо в течение года после увольнения из-за увечья или заболевания. При назначении этой выплаты будут учитывать выплату в 3 млн руб. для получивших увечье.

При назначении пенсий участвующим в охране госграницы в зоне СВО один день службы будет засчитываться за два, а время, проведенное на излечении, будет учитываться по формуле "один месяц службы за два".

Указ вступил в силу 31 декабря 2022 г. и распространяется на правоотношения, возникшие с 24 февраля 2022 г.

12 января 2023 года

С 2023 года медицинским работникам установлены новые ежемесячные выплаты

Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2022 г. N 2568

С 1 января 2023 года специальная социальная выплата полагается отдельным категориям медицинских работников государственных и муниципальных медицинских организаций, входящих в систему ОМС. Прибавку получают медики дефицитных специальностей: врачи и специалисты первичного звена здравоохранения, доктора районных больниц, а также врачи, работающие на станциях и в отделениях скорой помощи:

Выплаты будет осуществлять объединенный Социальный фонд на расчетный счет работника или его банковскую карту, т.е. минуя медицинское учреждение.

Размер ежемесячной выплаты осуществляется пропорционально отработанному времени медицинского персонала на должности, для которой определена выплата. Максимальная сумма на каждого работника в месяц определена в следующих размерах:

Категория медицинских работников	Размер выплаты, руб.
Врачи:	х
- центральных районных, районных и участковых больниц	18 500
- поликлиник и других амбулаторных учреждений первичного звена здравоохранения, ведущие прием (в т.ч. с профилактической целью и диспансерным наблюдением) или проводящие исследования	14 500
- станций или отделений скорой медицинской помощи	11 500
Врачи и медработники с высшим немедицинским образованием, осуществляющие прижизненные гистологические и цитологические исследования по направлениям из районных больниц и поликлиник	11 500
Медицинские сестры и фельдшеры:	х
- центральных районных, районных и участковых больниц	8 000
- поликлиник и других амбулаторных учреждений первичного звена здравоохранения, работающие с врачами, ведущими прием (в т.ч. с профилактической целью, диспансерным наблюдением) или проводящими исследования, а также самостоятельно оказывающие первичную медико-санитарную помощь или исследования (в т.ч. с профилактической целью, диспансерным наблюдением)	6 500
- станций или отделений скорой медицинской помощи	7 000 (специалисты со средним медицинским образованием - 6 500 рублей)

Медицинские сестры и фельдшеры станций или отделений скорой медицинской помощи, осуществляющие прием вызовов и передачу их выездным бригадам СМП	4 500
Младший медперсонал	4 500
- центральных районных, районных и участковых больниц	
- поликлиник и других амбулаторных учреждений первичного звена здравоохранения	
- станций или отделений скорой медицинской помощи	

Выплата положена работникам:

- занимающим штатные должности по состоянию на 1 января 2023 г.,
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком и работающим на условиях неполного рабочего времени,
- вновь пришедшим на вакантные должности в медицинские учреждения в 2023 году.

Выплата НЕ положена работникам:

- являющимся руководителями медицинских учреждений и их заместителями (главный врач, заместитель главного врача)
- медицинскому персоналу, работающему на условиях внутреннего и внешнего совместительства.

Взаимодействие сторон, ответственных за выплату:

- по итогам каждого месяца медучреждение формирует реестр выплаты, с указанием персональных сведений о работнике, плановой нормы и фактически отработанного времени, расчетной суммы выплаты;
- не позднее 10-го рабочего дня после окончания отчетного месяца в территориальный орган СФР медицинское учреждение передает сформированный реестр;
- в течение 7 рабочих дней со дня получения реестра СФР производит перечисление средств работнику по реквизитам, указанным в реестре;
- планируется через "Госуслуги" уведомлять работника о начислении и выплате;
- ежемесячно, до 25-го числа месяца, следующего за отчетным месяцем, СФР представляет в Минздрав России и Минтруд России информацию о специальных социальных выплатах, с указанием персональных сведений о работнике, плановой нормы и фактически отработанного времени, расчетной суммы выплаты;
- контроль за полнотой и достоверностью сведений, представляемых медицинскими учреждениями, осуществляют территориальные органы СФР;
- ответственность за представление недостоверных сведений либо сокрытие сведений, влияющих на право получения работником специальной социальной выплат несет медицинское учреждение.

ВАЖНО! При внесении изменений в штатное расписание медицинского учреждения, приводящих к увеличению численности получателей специальной социальной выплаты, необходимо в 3-дневный срок **информировать Минздрав России** для проведения оценки обоснованности такого изменения с учетом численности прикрепленного населения и нагрузки на медицинских работников.

Принят закон об отмене квалификационных экзаменов для госслужащих

Федеральный закон от 29 декабря 2022 г. N 645-ФЗ

Из Закона о госслужбе исключаются понятие квалификационного экзамена и необходимость его проведения.

Вводятся понятия "профессиональный уровень" (заменит понятие "уровень квалификации"), "оценка профессионального уровня", "область профессиональной служебной деятельности" и "вид

профессиональной служебной деятельности".

К функциям подразделения госоргана по вопросам госслужбы и кадров отнесены поиск и привлечение кадров, оценка профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, а также проверка их соответствия квалификационным требованиям. Установлено, что оценка профессионального уровня осуществляется в целях проверки соответствия гражданина, претендующего на замещение должности гражданской службы, или гражданского служащего квалификационным требованиям. Оценка проводится с использованием не противоречащих законодательству методов оценки с участием подразделения госоргана, в котором учреждена соответствующая должность. К оценке профессионального уровня могут привлекаться научные, образовательные, иные организации.

Представитель нанимателя сможет устанавливать квалификационные требования для замещения должностей гражданской службы в части квалификации, полученной по результатам освоения дополнительной программы профпереподготовки.

Закон вступает в силу 29 апреля 2023 г.

Испытание при переводе на другую должность устанавливать нельзя

Определение Седьмого КСОЮ от 22 марта 2022 г. N 8Г-1577/2022

Гражданку приняли на работу без испытания. Затем ее перевели на другую должность, в трудовой договор внесли изменения путем заключения дополнительного соглашения, в котором был установлен испытательный срок. До истечения срока испытания работницу уволили по части первой ст. 71 ТК РФ. Тогда она обратилась в суд.

Суды трех инстанций встали на ее сторону. Включение в трудовой договор условия об испытательном сроке после его заключения сторонами посредством издания работодателем дополнительного соглашения является грубым нарушением трудовых прав работника, приступившего к работе на иных условиях (без прохождения испытательного срока) и противоречит нормам трудового законодательства. В результате суды пришли к выводу о незаконном увольнении и восстановили работницу на работе.

Напомним, что по смыслу части первой ст. 70 ТК РФ условие об испытании может быть предусмотрено в трудовом договоре **только** при его заключении (см. также письмо Роструда от 05.04.2021 N ПГ/07358-6-1).

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Условие трудового договора об испытании

Президент определил особенности поступления на службу в ОВД для новых регионов

Указ Президента РФ от 30 декабря 2022 г. N 984

До 1 января 2026 г. сняты ограничения по предельному возрасту для поступления на службу в ОВД для новых регионов. При этом сохранены требования о предельном возрасте пребывания на службе для лиц, имеющих спецзвания. Годность к службе определяется на основании заключения по результатам военно-врачебной экспертизы. Профессиональный психологический отбор будут проходить только руководители территориальных органов МВД и организаций, входящих в его систему. Испытание не устанавливается, личное поручительство не оформляется.

Отдельно оговорены условия поступления на службу граждан, ранее служивших в вооруженных силах, органах правопорядка или прокуратуры новых регионов.

11 января 2023 года

Постановление Правления ПФР от 3 ноября 2022 г. N 251п (зарег. в Минюсте 28.12.2022)
Информация ПФР от 22 сентября 2022 г.

ПФР утвердил форму и формат сведений о периодах работы, дающей право на ежемесячную доплату к пенсии, и зарплате, из которого исчисляется размер доплаты к пенсии застрахованного лица (СЗВ-ДСО), а также порядок заполнения формы указанных сведений.

Форма СЗВ-ДСО заполняется и представляется в Фонд пенсионного и социального страхования страхователями, использующими труд членов летных экипажей воздушных судов гражданской авиации, и страхователями, относящимися к организациям угольной промышленности, имеющими рабочие места, занятость на которых дает право на ежемесячную доплату к пенсии. Форма является входящим документом индивидуального (персонифицированного) учета и может быть представлена в электронной форме или на бумажном носителе (в т. ч. в сопровождении магнитного носителя).

Постановление вступает в силу 1 марта 2023 г.

Для командированных в новые российские регионы установлены дополнительные соцгарантии

Указ Президента РФ от 29 декабря 2022 г. N 972

Президент подписал указ о дополнительных соцгарантиях для командированных в новые регионы. В перечень таких лиц вошли:

- граждане, замещающие государственные и муниципальные должности;
- госслужащие и муниципальные служащие;
- работники, замещающие в органах публичной власти должности, не отнесенные к должностям государственной или муниципальной службы;
- сотрудники организаций и учреждений, подведомственных органам публичной власти;
- работники иных организаций, которые участвуют в обеспечении жизнедеятельности населения и восстановлении объектов инфраструктуры.

5 млн руб. выплатят семьям в случае гибели (смерти) командированных, а также в случае смерти командированного до истечения года со дня возвращения из-за полученного увечья или заболевания.

3 млн руб. выплатят пострадавшим командированным в случае ранения, травмы и контузии.

Утрачивает силу прежний порядок предоставления дополнительных соцгарантий для командированных на Донбасс. Указ вступил в силу с 29 декабря 2022 г. и распространяется на правоотношения, возникшие с 30 сентября 2022 г.

Если командированные в период с 24 февраля по 30 сентября 2022 г. ранее не получили единовременных выплат, они получают выплаты в порядке, установленном новым Указом. В случае гибели (смерти) командированных в период с 24 февраля по 30 сентября 2022 г. члены семьи, не получившие ранее единовременных выплат, получают данные выплаты в порядке, установленном новым Указом.

Подготовлены методические рекомендации по вопросам представления сведений о доходах и расходах за 2022 г.

Методические рекомендации (утв. Минтрудом РФ, по состоянию на 30 декабря 2022 г.)

Информация Минтруда РФ от 30 декабря 2022 г.

Минтруд представил актуальные рекомендации по вопросам предоставления сведений о доходах и расходах и заполнения формы соответствующей справки в 2023 г. (за отчетный 2022 г.). Так, учтены особенности предоставления сведений лицами, замещающими публичные должности на территориях ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей, а также отдельными категориями лиц в связи с проведением специальной военной операции.

В п. 20 Методических рекомендаций подчеркнуто, что квалифицирующим признаком для

возникновения обязанности представить сведения в рамках декларационной кампании, по общему правилу, являются правоотношения, имеющиеся на 31 декабря отчетного года.

Актуализирован перечень выплат, которые могут быть признаны доходом для целей законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции, а также перечень денежных средств, которые не являются таким доходом.

Указано на необходимость оценки использования актуальной версии специального программного обеспечения "Справки БК" на дату предоставления сведений.

Уточнены положения, касающиеся цифровых финансовых инструментов.

Рекомендуем:



Памятки ГАРАНТа по противодействию коррупции

Основные нормативные акты, разъяснения, примерные формы

Локальные акты учреждения по противодействию коррупции

Как подготовиться к проверке по противодействию коррупции

10 января 2023 года

СНИЛС для работника по новым правилам и формам

Постановление Правления ПФР от 31 октября 2022 г. N 243п (зарег. в Минюсте 29.12.2022)

Одним из обязательных документов, которое лицо, поступающее на работу или заключающее договор гражданско-правового характера, обязано представить работодателю, является СНИЛС. Если лицо, впервые поступающее на работу, такого документа не имеет, сведения, необходимые для регистрации указанных лиц, представляются в СФР работодателем (часть четвертая ст. 65 ТК РФ).

ПФР обновил формы документов для регистрации граждан в системе индивидуального (персонифицированного) учета: АДВ-1, АДВ-2, АДВ-3, АДВ-6-1 и др. Определен новый порядок их заполнения и электронный формат документов. Предусмотрена возможность заполнения анкеты зарегистрированного лица (форма АДВ-1) представителем.

Прежние формы и порядок их заполнения утратили силу.

Документ вступил в силу 9 января 2023 г.

Установлены особенности применения трудового законодательства на территориях ДНР, ЛНР, Запорожской области и Херсонской области

Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2022 г. N 2571

Правительство урегулировало особенности применения трудового законодательства в новых регионах.

В частности, установлено, что отсутствие у работника при заключении трудового договора СНИЛС, в том числе в форме электронного документа, не может являться основанием для отказа в заключении трудового договора. Регистрация в системе индивидуального (персонифицированного) учета осуществляется работниками самостоятельно или по заявлению работников работодателями в соответствии с законодательством РФ.

При заключении трудового договора с работниками, проживавшими по состоянию на 30 сентября 2022 г. на территориях ДНР, ЛНР, Запорожской области и Херсонской области, не имеющими гражданства РФ, особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, не применяются до 1 июля 2023 г.

С работниками, эвакуированными после 30 сентября 2022 г. в соответствии с решениями высших исполнительных органов ДНР, ЛНР, Запорожской области и Херсонской области, действие трудового договора приостанавливается до окончания эвакуации в установленном указанными высшими исполнительными органами порядке, либо за ними может быть сохранено рабочее место

в соответствии с НПА указанных регионов, действовавшими по состоянию на 30 сентября 2022 г. На время приостановления может быть заключен срочный трудовой договор с другим работником. Если эвакуированный работник не вышел на работу через полгода со дня информирования работодателем о возобновлении деятельности или необходимости приступить к работе, работодатель может прекратить трудовой договор.

Мобилизованным работникам могут быть сохранены рабочие места и до 1 июля 2023 г. - заработная плата.

Старые трудовые книжки продолжают действовать, но по просьбе работника ему может быть оформлена новая трудовая книжка или "электронная трудовая книжка".

Постановление вступило в силу 4 января 2023 г. и действует до 1 января 2026 г.

9 января 2023 года

Мораторий на внеплановые проверки продлен на 2023 год практически в том же объеме, в каком он действовал в 2022 году

Постановление Правительства РФ от 29 декабря 2022 года N 2516

Продлено на год (то есть до конца 2023 года) действие постановления Правительства РФ N 336 об особенностях осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля.

Таким образом, все действующие в 2022 году ограничения на проведение внеплановых проверок сохранены, за одним исключением:

- в 2022 году было разрешено проводить внеплановые проверки и КНМ при выявлении индикаторов риска нарушения обязательных требований, если эти индикаторы риска выявлены на объекте чрезвычайно высокого и высокого рисков, на опасных производственных объектах I и II класса опасности, на гидротехническом сооружении I и II класса, либо эти индикаторы риска влекли непосредственную угрозу причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан, обороне страны и безопасности государства, возникновения ЧС природного и (или) техногенного характера,

- а в 2023 году будут разрешены внеплановые проверки и КНМ в случае выявления любого индикатора риска на **любом** объекте.

Напомним, что индикатором риска являются соответствие или отклонение от параметров объекта контроля, которые сами по себе не являются нарушениями обязательных требований, но с высокой степенью вероятности свидетельствуют о наличии таких нарушений и риска причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям.

Еще одна новация - это право (но не обязанность) надзорного органа исключить из плана проверок/КНМ намеченное плановое мероприятие, если в течение 3 месяцев до даты его проведения в отношении того же лица уже проведен профилактический визит.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Мораторий на проверки - 2023

Мораторий на проверки - 2022

Работодателей обязали приостанавливать исполнение требований к мобилизованным о взыскании денежных средств

Федеральный закон от 29 декабря 2022 г. N 603-ФЗ

С 29 декабря 2022 года работодатель по заявлению мобилизованного работника-должника (или члена семьи такого работника) обязан приостановить исполнение требований о взыскании денежных средств, содержащихся в поступивших или поступающих **непосредственно от**

взыскателя исполнительных документах в отношении должника. Исключение - требования по алиментным обязательствам, а также по обязательствам о возмещении вреда в связи со смертью кормильца.

Обязанность приостановить исполнение требований также возникает в случаях:

- участия работника-должника в контртеррористической операции;
- заключения им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ;

- прохождения военной службы в органах федеральной службы безопасности и выполнения задачи по отражению вооруженного вторжения на территорию РФ, а также в ходе вооруженной провокации на границе РФ и приграничных территориях субъектов РФ, прилегающих к районам проведения специальной военной операции (СВО);

- прохождения службы в войсках национальной гвардии РФ, оказывающих содействие пограничным органам по отражению вооруженного вторжения на территорию РФ, а также в ходе вооруженной провокации на границе РФ и приграничных территориях субъектов РФ, прилегающих к районам проведения СВО.

Если заявление о приостановлении исполнения требований подает член семьи должника, необходимо приложить документы, подтверждающие родство.

Исполнение документов приостанавливается **со дня подачи заявления**, а возобновляется не ранее чем по истечении 30 дней после устранения обстоятельств, послуживших основанием для приостановления.

Исполнительное производство (за исключением исполнения требований по алиментным обязательствам и обязательствам о возмещении вреда в связи со смертью кормильца) в отношении перечисленных выше категорий граждан теперь будет приостанавливаться и судебным приставом-исполнителем (полностью или частично).

Рекомендуем:



Справочная информация
Мобилизация

Установлен ряд запретов на допуск водителей к управлению такси

Федеральный закон от 29 декабря 2022 г. N 580-ФЗ

Принят закон, направленный на регламентацию деятельности в области перевозок пассажиров и багажа легковым такси. Им устанавливаются, в частности, обязательные требования к перевозчикам легковыми такси и используемым ими транспортным средствам (например, в части наличия таксометра и устройства контроля за вниманием и усталостью водителя); к водителям такси, в том числе перечень оснований для запрета на допуск к управлению такси, в числе которых:

- повторное наказание в виде лишения права управления транспортным средством и (или) в виде административного ареста за правонарушения в области дорожного движения до истечения одного года со дня окончания предыдущего срока такого административного наказания;

- отсутствие аттестации, если таковая предусмотрена региональным нормативным правовым актом;

- непогашенная или неснятая судимость за совершение преступлений, указанных в ст. 328.1 ТК РФ, или уголовное преследование за эти преступления;

- наличие более трех неуплаченных административных штрафов за правонарушения в области дорожного движения.

Предусмотрены обязательные требования к деятельности служб заказа такси. В частности, на эти службы возлагается обеспечение мониторинга за соблюдением установленных законодательством норм времени управления легковым такси, рабочего времени и времени отдыха водителя посредством программно-аппаратных комплексов и программного обеспечения.

Определенные обязанности возлагаются также на организации, которые предоставляют

принадлежащие им транспортные средства в аренду для осуществления таксомоторных перевозок. В целях обеспечения безопасных условий перевозок такие лица должны предоставлять арендаторам возможность прохождения предрейсовых (предсменных) и послерейсовых (послесменных) медицинских осмотров водителя, предрейсового (предсменного) контроля технического состояния транспортного средства.

Закон вступает в силу 1 сентября 2023 г., за исключением отдельных положений, для которых установлен иной срок.

Установлены послабления для мигрантов из ЕАЭС

Федеральный закон от 29 декабря 2022 г. N 574-ФЗ

Ратифицированы поправки к Договору о ЕАЭС.

В частности, упрощен режим пребывания и работы для трудовых мигрантов из ЕАЭС. Предусмотрено признание документов о квалификации педагогов и юристов, об ученых степенях и званиях. Цель въезда работающий мигрант сможет изменить, не покидая территорию государства трудоустройства.

2 января 2023 года

С 1 сентября 2023 г. медосмотры работников можно будет проводить дистанционно

Федеральный закон от 29 декабря 2022 г. N 629-ФЗ

Вводится новый вид медосмотра - в течение рабочего дня или смены.

Установлена возможность проведения предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медосмотров, медосмотров в течение рабочего дня (смены) дистанционно с использованием специальных медицинских изделий, обеспечивающих автоматизированную дистанционную передачу информации о состоянии здоровья работников и дистанционный контроль состояния их здоровья.

При этом должна быть обеспечена **идентификация** личности работника, проходящего медицинский осмотр, исключая проведение медицинского осмотра иным лицом. Также сотрудники, которые проходят медосмотр дистанционно, должны регулярно (не менее двух раз в год) проходить **очное** исследование на наличие в организме наркотиков, психотропных веществ и их метаболитов.

Дистанционные медосмотры запрещены в отношении водителей, занимающихся организованной перевозкой групп детей, опасных грузов, регулярной перевозкой пассажиров в междугороднем сообщении на маршрутах протяженностью от 300 км.

Обязательные предрейсовые медосмотры не будут проходить наряду с водителями, управляющими транспортными средствами, выезжающими по вызову экстренных оперативных служб, водители транспортных средств воинских частей и силовых ведомств.

Закон вступает в силу с 1 сентября 2023 г.

До 30 июня 2024 г. смогут продолжить службу (работу) лица, имеющие гражданство (подданство) иностранного государства

Федеральный закон от 29 декабря 2022 г. N 602-ФЗ

Работники госорганов и органов местного самоуправления, которые являются гражданами России и имеют гражданство (подданство) иностранного государства, в отношении которых ТК РФ (статьей 349.6) установлены ограничения, могут продолжить работу до 30 июня 2024 г.

В день получения документов, подтверждающих прекращение гражданства (подданства) иностранного государства, но не позднее пяти рабочих дней со дня прекращения гражданства

(подданства) иностранного государства, они обязаны представить такие документы работодателю.

При непредставлении работодателю таких документов с 30 июня 2024 г. трудовые договоры подлежат прекращению по основанию, предусмотренному пунктом 13 части первой ст. 83 ТК РФ, если таких работников невозможно перевести на другую имеющуюся у работодателя работу в соответствии с частью второй ст. 83 ТК РФ.

Государственные и муниципальные служащие, должностные лица и работники, некоторые военнослужащие, которые имеют гражданство (подданство) иностранного государства, смогут продолжить проходить службу (работать) на замещаемых ими должностях также до 30 июня 2024 г. При непредставлении документов, подтверждающих прекращение гражданства (подданства), они подлежат освобождению от замещаемых должностей, увольнению со службы (с работы).

Напомним, запрет лицам с иностранным гражданством:

- работать в госорганах, органах местного самоуправления на должностях, требующих оформления допуска к гостайне, установлен Федеральным законом от 30.04.2021 N 109-ФЗ;

- замещать государственные и муниципальные должности, должности государственной и муниципальной службы, проходить военную службу по контракту в Вооруженных Силах РФ и воинских формированиях на некоторых воинских должностях - Федеральным законом от 30.04.2021 N 116-ФЗ.

Декабрь 2022 года

30 декабря 2022 года

Объединение ПФР и ФСС: новые технические правки ряда законодательных актов

Федеральный закон от 28.12.2022 N 569-ФЗ

В связи с созданием на базе ПФР и ФСС Фонда пенсионного и социального страхования РФ вносятся изменения, предусматривающие в основном корректировку наименований фондов, в ряд законодательных актов.

Также в Законе об индивидуальном (персонифицированном) учете (далее - Закон N 27-ФЗ) уточняется, что сведения о периодах работы (деятельности), в том числе о периодах работы (деятельности), включаемых в стаж для определения права на досрочное назначение пенсии или на повышение фиксированной выплаты к пенсии (пп. 3 п. 2 ст. 11 Закона N 27-ФЗ), должны представляться в новый Фонд в отношении застрахованных лиц, которые имели период **приостановления** действия трудового договора в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ. Такие сведения подаются по окончании календарного года не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным периодом. В новой форме ЕФС-1 это титульный лист, подразделы 1, 1.2, 2 раздела 1.

Кроме того, в редакции ст. 11 Закона N 27-ФЗ, действующей с 01.11.2023, уточнили срок представления сведений о трудовой деятельности, предусмотренных п. 2.1 ст. 6 Закона N 27-ФЗ, в случаях **приостановления и возобновления действия трудового договора** в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

Напомним, Закон N 237-ФЗ, в соответствии с которым ст. 11 Закона N 27-ФЗ будет изложена в новой редакции с 01.01.2023, был принят в июле 2022 года, до объявления мобилизации и принятия Закона от 07.10.2022 N 379-ФЗ, и не предусматривает необходимость представления сведений в случае приостановления (возобновления) действия трудового договора. Между тем Закон N 379-ФЗ установил обязанность страхователей представлять сведения о трудовой деятельности в случаях приостановления (возобновления) действия трудового договора в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ. Теперь в новую редакцию ст. 11 Закона N 27-ФЗ внесены соответствующие дополнения.

С 01.03.2023 страхователи, использующие труд членов летных экипажей воздушных судов гражданской авиации, и страхователи, относящиеся к организациям угольной промышленности,

имеющие рабочие места, занятость на которых дает право на ежемесячную доплату к пенсии, в отношении застрахованных лиц, занятых на работе, дающей право на ежемесячную доплату к пенсии, должны будут представлять по окончании календарного года не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, сведения о периодах работы, дающей право на ежемесячную доплату к пенсии, и сумме заработка, из которого исчисляется размер ежемесячной доплаты к пенсии, с разбивкой по месяцам отчетного периода по форме и форматам, определяемым в соответствии со:

- ст. 3.2 Закона от 27.11.2001 N 155-ФЗ;
- ст. 4.2 Закона от 10.05.2010 N 84-ФЗ.

За непредставление в установленный срок таких сведений к страхователю будет применяться штраф в размере 500 рублей в отношении каждого застрахованного лица.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Единая форма "Сведения для ведения индивидуального (персонифицированного) учета и сведения о начисленных страховых взносах на обязательное социальное страхование от НСипЗ (ЕФС-1)"

Возможно ли обучение по охране труда дистанционно - отвечает Минтруд

Письмо Минтруда России от 15.12.2022 N 15-2/ООГ-3215

В Минтруде сообщили, что проведение обучения по программе требованиям охраны труда исключительно в дистанционном формате невозможно.

Применение дистанционных технологий допускается при изучении теоретической части программ обучения требованиям охраны труда. Однако программы обучения по охране труда содержат и практические занятия по формированию умений и навыков безопасного выполнения работ.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда

Как получить согласие ГИТ на увольнение несовершеннолетнего работника?

Письмо Роструда от 23.12.2022 N ПГ/31485-6-1

Согласно статье 269 ТК РФ расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей ГИТ и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

В Роструде пояснили, что порядок такого согласования законодательством не предусмотрен. Просьба о даче согласия на расторжение трудового договора является обращением, направленным в орган власти. Обращение в ГИТ необходимо направить по месту нахождения работодателя.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Прекращение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет

29 декабря 2022 года

Роскомнадзор подготовил примеры заполнения новых форм уведомлений в сфере обработки персональных данных

Информация Роскомнадзора от 25.12.2022

26.12.2022 вступил в силу приказ Роскомнадзора, которым утверждены формы уведомлений о намерении осуществлять обработку персональных данных; об изменении сведений, содержащихся в уведомлении о намерении осуществлять обработку персональных данных; о прекращении обработки персональных данных.

В связи с этим ведомство подготовило и разместило на своем официальном сайте **примеры заполнения** соответствующих уведомлений:

- об обработке (о намерении осуществлять обработку) персональных данных;
- об изменении сведений, содержащихся в уведомлении о намерении осуществлять обработку персональных данных;
- о внесении в реестр операторов сведений о прекращении оператором обработки персональных данных.

Также приводится пример заполнения заявления о предоставлении выписки из реестра операторов.

Рекомендуем:



Обзоры и Памятки ГАРАНТа

Изменения в законодательстве о персональных данных с 1 сентября 2022 г. (обзор Федерального закона от 14.07.2022 N 266-ФЗ)

Памятка для операторов персональных данных в связи с изменениями с 1 сентября 2022 г.

Минтруд обновил формы отчетности, предоставляемой работодателем в органы службы занятости населения

Приказ Минтруда РФ от 16.12.2022 N 786

С 01.01.2023 установлены новые формы представления работодателями сведений органам службы занятости, соответствующие изменения вносятся в приказ Минтруда от 26.01.2022 N 24.

Вместо пяти форм появится восемь, те же сведения распределены по разным отчетам:

- о принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности ИП, сокращении численности или штата работников организации, ИП и возможном расторжении трудовых договоров;

- о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели;
- о введении режима простоя (приостановке производства);
- об организации дистанционной (удаленной) работы;
- об отпусках без сохранения заработной платы;
- о применении в отношении работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве);
- о наличии созданных или выделенных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов;

- информация, необходимая для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов.

Работодателям **рекомендуется**:

- при изменении сведений, размещенных на ЕЦП "Работа России", с целью их актуализации представлять соответствующую информацию в течение 1 (одного) рабочего дня с момента принятия решения, повлекшего изменение сведений, размещенных на ЕЦП;

- представлять информацию о наличии созданных или выделенных рабочих мест для

трудоустройства инвалидов до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Напомним, какие сведения и в какие сроки работодатель обязан представлять в соответствии с Законом о занятости населения:

- при принятии решения о **ликвидации** организации либо прекращении деятельности ИП, **сокращении** численности или штата работников организации, ИП и **возможном расторжении трудовых договоров** работодатель-организация **не позднее чем за два месяца**, а работодатель - ИП **не позднее чем за две недели** до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к **массовому увольнению работников**, - **не позднее чем за три месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий;

- при введении режима **неполного рабочего дня** (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при **приостановке** производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости **в течение трех рабочих дней** после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий;

- сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о **несостоятельности** (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной **реабилитации и содействию занятости инвалидов - ежемесячно**;

- информацию о наличии свободных рабочих мест и **вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов** в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов также **ежемесячно**.

Представлять информацию об организации дистанционной (удаленной) работы и об отпусках без сохранения заработной платы закон работодателя не обязывает.

Мы уже обращали внимание на то, что, по нашему мнению, Приказ N 24 подлежал регистрации в Минюсте РФ, ведь акты, устанавливающие правовой статус организаций (т.е., в частности, права и обязанности организаций), должны там регистрироваться, а в противном случае применяться не могут. Однако Приказ N 24 в Минюсте не регистрировался, как и новый Приказ N 786.

28 декабря 2022 года

ЕФС-1: ответы Пенсионного фонда на вопросы страхователей

В систему ГАРАНТ подключены ответы ПФР на вопросы, связанные с заполнением формы ЕФС-1 в 2023 году. Из них можно узнать, например:

- В какой срок представляется форма ЕФС-1 в СФР?

- Какой из действующих номеров (в ПФР или в ФСС) нужно заполнять при предоставлении отчетности по форме ЕФС-1?

- Можно ли представить разные разделы-подразделы единой формы ЕФС-1 разными файлами в разные даты?

- Как заполняется графа "Код выполняемой функции" в случае представлении сведений по договорам гражданско-правового характера?

- и др.

Кроме того, ответы на эту тему можно найти, если набрать в поисковой строке "Ответ Пенсионного фонда Российской Федерации по представлению отчетности в СФР с 1 января 2023 года".

Рекомендуем:

Энциклопедия решений



New Форма ЕФС-1

New Представление сведений в Социальный фонд России по договорам ГПХ с 01.01.2023

New Новая форма персонифицированного учета вместо СЗВ-М в 2023 году



New Ответы ПФР по представлению отчетности в СФР с 1 января 2023 года

Может ли в штатном расписании быть должность "водитель-экспедитор"?

Письмо Роструда от 16.11.2022 N ПГ/27409-6-1

Роструд пояснил, что должности (профессии) водителя и экспедитора подлежат отдельному отражению в штатном расписании организации; при необходимости работодатель может возложить на водителя автомобиля функции экспедитора путем совмещения должностей (профессий).

В ведомстве напомнили, что для водителей установлены требования к квалификации, необходимой для выполнения трудовой функции, а выполнение работ по данной профессии связано с предоставлением льгот и наличием ограничений, поэтому наименование соответствующей профессии в штатном расписании и трудовом договоре должно соответствовать наименованию, указанному в квалификационных справочниках и профессиональных стандартах (см. часть вторую ст. 57 ТК РФ).

Должность "водитель-экспедитор" и квалификационные требования к ней в квалификационных справочниках не установлены. Профессионального стандарта по такой должности нет.

Напомним, профессионального стандарта по профессии "водитель" в настоящее время тоже нет. Однако продолжает применяться Квалификационный справочник, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 20.02.1984 N 58/3-102. Данный справочник содержит профессию "водитель автомобиля". Именно так должна именоваться профессия работников, в обязанности которых входит управление автомобилями.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Наименование профессии водителя автомобиля

27 декабря 2022 года

Минтруд: форму уведомления работников о переходе на ЭДО работодатель определяет самостоятельно

Письмо Минтруда РФ от 24.11.2022 N 14-6/ООГ-7321

Согласно части четвертой ст. 22.2 ТК РФ работодатель уведомляет каждого работника в срок, установленный локальным нормативным актом, на основании которого осуществляется введение электронного документооборота (ЭДО), о переходе на взаимодействие с работодателем посредством ЭДО и праве работника дать согласие на указанное взаимодействие.

В Минтруде сообщили, что форма уведомления работников о переходе на взаимодействие с работодателем посредством ЭДО в ТК РФ не урегулирована. Соответственно, форму такого уведомления (бумажную или электронную) работодатель определяет самостоятельно.

Также чиновники напомнили, что переход на взаимодействие с работодателем посредством ЭДО осуществляется с письменного согласия работника. Отсутствие согласия работника признается отказом работника от такого взаимодействия. При этом за работником сохраняется

право дать указанное согласие в последующем.

Исключение сделано для лиц, принятых на работу после 31.12.2021 и у которых по состоянию на 31.12.2021 не имелось трудового стажа. Согласие таких лиц на взаимодействие посредством ЭДО получать не требуется.

Рекомендуем:



Аналитические материалы ГАРАНТа
Электронный документооборот в трудовых отношениях

26 декабря 2022 года

Верховный Суд: генеральный директор сам себя премировать не может

Определение Верховного Суда РФ от 16.12.2022 N 305-ЭС22-11727

ООО обратилось в суд с иском к своему генеральному директору о взыскании более 14 млн руб. На протяжении двух лет директор издавал приказы о начислении премии самому себе и получал вознаграждение за труд в большем размере, чем это было предусмотрено трудовым договором.

Положения Устава общества не предоставляли генеральному директору право устанавливать премии в отношении себя лично и премировать себя по своему усмотрению без согласия участников. Общее собрание участников общества не принимало решений о премировании генерального директора и выплате ему зарплаты в повышенном размере. По мнению общества, директор произвольно начислял и выплачивал себе зарплату в увеличенном размере, допустив тем самым уменьшение имущества возглавляемого им юрлица без законных на то оснований.

Суды трех инстанций признали необоснованными исковые требования, при этом исходили из того, что директор, выступая в качестве руководителя юрлица, был вправе принимать меры поощрения к работникам в соответствии с локальными нормативными актами организации. Локальными нормативными актами общества предусматривалась возможность выплаты премии работникам за достижение высоких результатов, а директор добросовестно исполнял свои обязанности. При этом в учредительных и локальных документах общества не был установлен прямой запрет генеральному директору на назначение себе стимулирующих выплат, входящих в систему оплаты труда юридического лица.

Верховный Суд с такими выводами не согласился, отправил дело на пересмотр и отметил следующее.

Из фидуциарной природы отношений между единоличным исполнительным органом общества и участниками общества не вытекает право генерального директора самостоятельно, в отсутствие на то волеизъявления участников, определять условия выплаты вознаграждения за исполнение собственных обязанностей, включая определение размера вознаграждения, его пересмотр. В соответствии с законом решение вопросов, связанных с установлением и увеличением вознаграждения генерального директора относится к компетенции общего собрания участников общества, либо в отдельных случаях - может относиться к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Генеральный директор вправе издавать приказы о применении мер поощрения в отношении подчиненных ему работников общества, но не в отношении самого себя. Иное приводило бы к конфликту интересов.

В случае самостоятельного увеличения генеральным директором хозяйственного общества размера своего вознаграждения и издания приказа о собственном премировании без согласия (одобрения) вышестоящего органа управления общества, он может быть привлечен к имущественной ответственности, поскольку такое поведение само по себе нарушает интересы общества (его участников), не отвечая критерию добросовестного ведения дел.

Отметим, что суды часто трактуют расходы организации на премии генеральному директору, выплаченные без согласования с обществом, как убытки, которые могут быть взысканы

с руководителя организации (см., например, например, определение Верховного Суда РФ от 16.10.2015 N 307-ЭС15-12901, постановления АС Поволжского округа от 08.12.2021 N Ф06-11845/21, АС Северо-Кавказского округа от 20.08.2019 N Ф08-7089/19, АС Уральского округа от 19.11.2019 N Ф09-7169/19, АС Волго-Вятского округа от 18.01.2019 N Ф01-6189/18, АС Западно-Сибирского округа от 17.12.2018 N Ф04-5100/18, АС Поволжского округа от 24.10.2018 N Ф06-38498/18, Одиннадцатого ААС от 05.02.2019 N 11АП-20432/18). Хотя сам Верховный Суд в 2020 году не усмотрел нарушений в действиях директора, который самостоятельно выплачивал себе премии (определение от 30.10.2020 N 305-ЭС20-16181).

Действующие в отношении всех работников организации системы премирования, установленные локальными нормативными актами и коллективными договорами, признавались не подлежащими применению в отношении руководителей организаций и раньше (см. постановления Восьмого ААС от 17.06.2015 N 08АП-4710/15, Восемнадцатого ААС от 11.07.2013 N 18АП-6357/13).

Рекомендуем:



Энциклопедия решений
Стимулирующие выплаты

23 декабря 2022 года

Полномочия Правительства РФ по установлению особенностей трудовых отношений продлены на 2023 год

Федеральный закон от 19.12.2022 N 519-ФЗ

Для оперативного реагирования на недружественные действия иностранных государств и международных организаций Правительство РФ было наделено целым рядом полномочий (см. Федеральный закон от 08.03.2022 N 46-ФЗ). В частности, было установлено, что Кабмин может в 2022 году принимать решения, предусматривающие:

- особенности организации и осуществления видов государственного **контроля** (надзора), муниципального контроля, в том числе в части введения **моратория на проведение проверок**;
- особенности **правового регулирования трудовых отношений** и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также отношений в области содействия занятости населения с учетом мнения РТК;
- особенности исчисления и установления **МРОТ**;
- особенности осуществления **обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний**;
- особенности проведения **выездных проверок** правильности исчисления и своевременности уплаты страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- **продление установленных сроков** уплаты страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, пеней и штрафов для пострадавших отраслей;
- дополнительные **основания предоставления отсрочки (рассрочки) по уплате страховых взносов** на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, пеней и штрафов для пострадавших отраслей.

Новым законом **полномочия Правительства РФ по установлению особенностей правового регулирования** в отдельных сферах продлены на 2023 год.

Рекомендуем:



Справочная информация
Антисанкционные меры - 2022

Постановления Правления ПФР от 31.10.2022 N 245п и N 246п (зарег. в Минюсте 19.12.2022)

ПФР утвердил единую форму "Сведения для ведения индивидуального (персонифицированного) учета и сведения о начисленных страховых взносах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ЕФС-1)" и порядок ее заполнения. Отдельным постановлением определены электронные форматы ЕФС-1. Фактически ЕФС-1 заменит 4-ФСС, СЗВ-ТД, СЗВ-СТАЖ, ДСВ-3.

ЕФС-1 состоит из титульного листа и двух разделов:

- сведения о трудовой (иной) деятельности, страховом стаже, зарплате и дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию;

- сведения о начисленных страховых взносах на ОСС от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

При этом сроки представления этих разделов отличаются (см. таблицу).

Примечание.

Поскольку форма содержит сведения о трудовой деятельности (подраздел 1.1 подраздела 1), то представлять ее надо, в частности:

1) в случаях **приема на работу и увольнения** зарегистрированного лица - **не позднее рабочего дня**, следующего за днем издания приказа (распоряжения), документа или принятия иного решения, которые подтверждают оформление или прекращение трудовых отношений;

2) в случае **заключения/прекращения договора ГПХ** - **не позднее рабочего дня**, следующего за днем заключения с застрахованным лицом соответствующего договора, а в случае прекращения договора не позднее рабочего дня, следующего за днем его прекращения.

07.10.2022 был принят Закон N 379-ФЗ, который внес изменения в Закон о персучете и обязал страхователей представлять сведения о трудовой деятельности также в случаях **приостановления и (или) возобновления действия трудового договора не позднее рабочего дня**, следующего за днем издания приказа. В форме ЕФС-1 для отображения такой информации предусмотрены соответствующие коды. Между тем в редакции ст. 11 Закона о персучете, действующей с 1 января, о сроках представления сведений в случае приостановления или возобновления действия трудового договора ничего не говорится. Приведенная статья будет изложена в новой редакции в соответствии с Законом N 237-ФЗ, принятым в июле 2022 года, т. е. до объявления мобилизации и принятия Закона N 379-ФЗ. Пока этот недочет не исправят, полагаем необходимым представлять раздел формы ЕФС-1 в случае приостановления или возобновления действия трудового договора в сроки, установленные Законом N 379-ФЗ.

Таким образом, если в январе 2023 года будут иметь место случаи приема/увольнения (заключения/прекращения договора ГПХ), приостановления/возобновления действия трудового договора, то ЕФС-1 следует отправить в СФР на следующий же день после оформления такого события, то есть уже в январе 2023 года. В таком случае ЕФС-1 подается в составе титульного листа, подраздела 1 раздела 1 и подраздела 1.1 подраздела 1.

Необходимость новой формы отчетности вызвана объединением ПФР и ФСС в Фонд пенсионного и социального страхования. Так, согласно пп. в п. 8 ст. 2 Закона N 237-ФЗ страхователь **представляет в органы СФР** сведения для индивидуального (персонифицированного) учета в составе единой формы сведений. В нее включаются также данные о начисленных страховых взносах на ОСС от НС и ПЗ, представляемые ежеквартально.

Обратите внимание, что ЕФС-1 надо сдавать помимо отчетности по взносам, представляемой в ФНС (см. также новость 07.09.2022).

Постановления вступят в силу 1 января 2023 года.

Рекомендуем:



Установлены особенности исчисления больничных и детского пособия для работающих по гражданско-правовым договорам и авторов произведений

Постановление Правительства РФ от 15.12.2022 N 2310

С 01.01.2023 в соответствии с изменениями, внесенными Законом от 14.07.2022 N 237-ФЗ в ст. 2 Закона N 255-ФЗ, обязательному социальному страхованию (далее - ОСС) на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (далее - ВНиМ) будут подлежать в том числе лица, работающие по договорам ГПХ (за исключением самозанятых). В целях реализации положений Закона N 237-ФЗ принято постановление Правительства РФ о внесении изменений в Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим ОСС на случай ВНиМ (далее - Положение).

Установлены следующие правила.

1) Если застрахованное лицо, работающее по договору ГПХ, на момент наступления страхового случая **занято у нескольких страхователей**, пособия (по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком) назначаются и выплачиваются ему страховщиком **по одному из страхователей по выбору застрахованного лица**.

2) Если застрахованное лицо, работающее по договору ГПХ, на момент наступления страхового случая **занято у другого страхователя (других страхователей) по трудовому договору или иной деятельности**, в течение которой оно подлежит ОСС на случай ВНиМ:

а) **ПОСОБИЯ по временной нетрудоспособности, по беременности и родам** назначаются и выплачиваются:

- страховщиком **по страхователю**, у которого лицо **занято по трудовому договору или иной деятельностью**, в течение которой оно подлежит ОСС на случай ВНиМ (в этом случае не учитывается средний заработок за время работы по договору ГПХ);

- либо **по каждому такому страхователю** в соответствии с абзацами первым и третьим п. 19 Положения **и по страхователю**, у которого застрахованное лицо занято по договору ГПХ, либо **по одному из таких страхователей** по выбору застрахованного лица (при назначении и выплате пособий по страхователю (одному из страхователей), у которого (которых) застрахованное лицо занято по договору (договорам) ГПХ, не учитывается средний заработок за время работы по трудовому договору или осуществления иной деятельности, в течение которой оно подлежит ОСС на случай ВНиМ);

б) ежемесячное **ПОСОБИЕ по уходу за ребенком** назначается и выплачивается ему страховщиком **по одному из страхователей** по выбору застрахованного лица.

При исчислении ежемесячного пособия по уходу за ребенком во всех случаях средний заработок за время работы у другого страхователя (других страхователей) будет учитываться за период, предшествующий периоду работы (службы, иной деятельности) у страхователя, по которому назначается и выплачивается указанное пособие.

Документ вступает в силу с 01.01.2023 и действует до 01.09.2027.

Напомним, что согласно ч. 4.2 ст. 2 Закона N 255-ФЗ застрахованные лица, работающие по договорам ГПХ, имеют право на получение страхового обеспечения лишь при условии, что сумма страховых взносов, начисленная с выплат в их пользу, в том числе в рамках трудовых отношений, страхователями за календарный год, предшествующий календарному году, в котором наступил страховой случай, составляет в совокупном размере не менее стоимости страхового года (в 2022 году - 4 833,72 рублей). Если лица, работающие по договору ГПХ, в 2022 году не являются застрахованными лицами, страховые взносы с выплат в их пользу не начисляются, то и право на

получение страхового обеспечения по ОСС на случай ВНиМ в 2023 году у них не возникнет (подробнее см. новость от 15.09.2022).

Процедура начисления пособий для граждан, занятых по договору ГПХ, будет такой же, как и для работающих по трудовым договорам. СФР будет перечислять выплаты по больничным напрямую гражданину на основании электронного больничного. Однако первые три дня больничного в 2023 году продолжит оплачивать страхователь. Минимальные и максимальные размеры пособий как для занятых по гражданско-правовым, так и для работающих по трудовым договорам граждан, одинаковые.

Минтруд утвердил новые формы СТД-Р и СТД-СФР

Приказ Минтруда России от 10.11.2022 N 713н (зарег. в Минюсте 20.12.2022)

Минтруд утвердил новые формы сведений о трудовой деятельности, предоставляемых работникам работодателем или из информресурсов Фонда пенсионного и социального страхования. Обновление форм связано с созданием указанного фонда.

Напомним, работник, трудовая книжка которого ведется в электронном виде, сейчас может получить сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по форме СТД-Р;
- в МФЦ, в ПФР, на Портале госуслуг по форме СТД-ПФР.

01.01.2023 начнет работу Фонд пенсионного и социального страхования РФ, который должен быть создан на основе объединения ПФР и ФСС.

В связи с этим Минтруд утвердил новые формы сведений о трудовой деятельности:

- форму сведений о трудовой деятельности, предоставляемых работнику работодателем (СТД-Р);

- форму сведений о трудовой деятельности, предоставляемых из информационных ресурсов Фонда пенсионного и социального страхования РФ (СТД-СФР).

Утвержден и новый порядок заполнения этих форм.

Документ вступает в силу с 01.01.2023.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений
Электронная трудовая книжка

21 декабря 2022 года

Установили новые требования к специалистам авиационного персонала

Федеральный закон от 19.12.2022 N 547-ФЗ

В Воздушный кодекс РФ внесли изменения. В частности, установили запрет принимать на должности специалистов авиационного персонала лиц:

- имеющих непогашенную или неснятую судимость за совершение умышленного преступления;

- причастных к экстремистской деятельности или терроризму.

Трудовой договор с такими лицами подлежит прекращению в соответствии с п. 13 части первой ст. 83 ТК РФ.

Обязательную аттестацию специалистов авиационного персонала гражданской авиации отменили.

Перечисленные поправки уже вступили в силу (с 19.12.2022).

Кроме того, в Воздушный кодекс включается норма, предусматривающая выдачу удостоверения члена экипажа гражданского воздушного судна членам экипажей, специалистам, осуществляющим техническое обслуживание воздушного судна, сотрудникам по обеспечению полетов гражданской авиации.

В кодексе урегулируют вопросы оформления, выдачи, использования, аннулирования, изъятия такого удостоверения.

Статья 65 Воздушного кодекса будет дополнена нормами, регулирующими вопросы оформления, выдачи, учета, аннулирования и изъятия удостоверения инспектора гражданской авиации РФ.

Новые правила о выдаче удостоверений вступят в силу с 18.06.2023.

Роструд сообщил о создании мобильного приложения

Информация Роструда от 19.12.2022

Новое мобильное приложение "Онлайнинспекция.рф" позволяет:

- подать обращение (сообщить о проблеме) в инспекцию труда;
- отследить ход рассмотрения обращения независимо от того, как оно было направлено - через портал "Онлайнинспекция.рф" или через приложение;
- ознакомиться с часто задаваемыми вопросами и ответами, задать свой собственный вопрос и получить ответ в течение 1-3 рабочих дней (ознакомиться с ответом можно также в приложении).

Работники железнодорожного транспорта, выполняющие отдельные виды работ, получают питание за счет средств работодателя

Федеральный закон от 19.12.2022 N 524-ФЗ

В Законе о железнодорожном транспорте закреплена норма о предоставлении бесплатного питания (натурального довольствия) отдельным категориям работников.

Так, бесплатным питанием за счет работодателя будут обеспечиваться работники ж/д транспорта общего пользования, выполняющие на объектах инфраструктуры более 4-х часов подряд во время, в течение которого прекращается движение поездов по перегону, отдельным ж/д путям перегона или ж/д станции, следующие работы:

- аварийно-восстановительные;
- по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий;
- по реконструкции объектов инфраструктуры;
- по ремонту объектов инфраструктуры;
- по очистке железнодорожных путей и стрелочных переводов при ликвидации снежных заносов.

Порядок обеспечения и нормы бесплатного рациона питания (натурального довольствия) таких работников установит Минтранс. Категории работников, выполняющих работы по очистке ж/д путей и переводов при ликвидации снежных заносов, определит работодатель.

Закон вступает в силу с 01.01.2023.

Заполнение статформы о численности и зарплате за 2022 год - по новым правилам

Указания по заполнению форм федерального статистического наблюдения

Летом текущего года Росстат утвердил новые шаблоны отчетности для ряда форм статистического наблюдения, в том числе для формы N П-4 "Сведения о численности и заработной плате работников". По обновленной форме предстоит отчитываться по итогам 2022 года, а заполнять форму - в соответствии с новыми указаниями, которые недавно подготовило статистическое ведомство. Прежний порядок заполнения отчета с 01.01.2023 утратит силу.

В сравнении с предшественником новый документ содержит ряд новшеств, в частности:

1) Уточнен перечень выплат, учитываемых в фонде заработной платы

Сюда относятся не только систематические премии и вознаграждения, как это было ранее, но любые стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии,

вознаграждения и иные поощрительные выплаты, включая натуральные выплаты), имеющие систематический характер, независимо от источников их выплаты.

Уточнено, что в состав выплат за неотработанное время, также входящих в фонд заработной платы, включаются **выплаты среднего заработка, начисленного за период нахождения на военных сборах.**

2) Расширен перечень выплат, НЕ включаемых в состав заработной платы и выплат социального характера

К таковым в числе прочих относятся компенсации работникам:

- стоимости проведения обязательного медицинского осмотра, пройденного самостоятельно;
- за самостоятельно оплаченный анализ ПЦР-тест на COVID-19.

3) ... После запятой

Показатель среднесписочной численности работников может быть заполнен с двумя десятичными знаками (например, 128,25 чел.). Напомним, раньше было достаточно одной цифры после запятой.

4) Изменены сроки подачи уточненных сведений

Скорректированы сроки уточнения сведений формы N П-4 за январь-декабрь отчетного года, если в них обнаружались недочеты: если ранее изменения следовало направить в Росстат не позднее 15 января следующего года, то теперь исправленные данные нужно представить не позднее 3 рабочих дней после обнаружения этих фактов самим учреждением или получения соответствующего уведомления от Росстата.

5) Изменен состав контрольных соотношений к форме.



Календарь статистической отчетности на 2023 год



Об ответственности за нарушение порядка или сроков представления статистических данных читайте в Энциклопедии решений



Формы документов

Заполняемые формы федеральной статистической отчетности



Сервис

Электронная отчетность

20 декабря 2022 года

В Трудовом кодексе закрепили новые гарантии для вахтовиков и мобилизованных граждан

Федеральный закон от 19.12.2022 N 545-ФЗ

В Трудовом кодексе закрепили обязанность работодателя оплачивать проезд вахтовиков от места нахождения работодателя или пункта сбора до места выполнения работы и обратно.

В силу п. 2.5 Основных положений о вахтовом методе (применяются в части, не противоречащей ТК РФ) доставка работников на вахту осуществляется организованно от места нахождения предприятия или от пункта сбора до места работы и обратно. Указанная норма инкорпорируется в ст. 302 ТК РФ. Также в ст. 302 ТК РФ будет установлено, что работодатель может компенсировать стоимость проезда работника от места жительства до места нахождения работодателя (пункта сбора), размер и порядок данной компенсации при этом устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом. Изменения в ст. 302 ТК РФ вступят в силу с 01.03.2023.

Кроме того, статья 351.7 ТК РФ дополнена новой частью, согласно которой мобилизованные, лица, служащие по контракту или выполняющие задачи Вооруженных Сил РФ

добровольно, имеют преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности. Речь идет о гражданах, срок трудового договора которых истек во время службы.

В случае отсутствия вакансии по ранее занимаемой должности гражданин имеет преимущественное право поступления на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии - на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

Поправки в ст. 351.7 ТК РФ вступили в силу 19.12.2022 и распространяются на правоотношения, возникшие с 21.09.2022.

Рекомендуем:



Справочная информация
Мобилизация - 2022

С 1 января МРОТ составит 16 242 руб.

Федеральный закон от 19.12.2022 N 522-ФЗ

В 2023 году увеличится МРОТ, а также на ближайшие два года изменятся правила его расчета.

Сейчас МРОТ привязан к медианной зарплате по РФ (медианная означает, что ровно у половины работающего населения РФ зарплата больше медианной, а у второй половины - меньше) и составляет 42% от этой медианной зарплаты за прошлый календарный год. Правда, МРОТ ни при каких статистических и демографических обстоятельствах не может быть меньше прожиточного минимума и прошлогоднего МРОТ. Именно это **правило будет заморожено до конца 2024 года**.

МРОТ на 2023 года установлен в размере **16 242 рубля в месяц**.

На 2023 и 2024 годы МРОТ будут исчислять исходя из темпа роста минимального размера оплаты труда, превышающего на 3 процентных пункта темп роста величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ, установленной соответственно на 2023 и 2024 годы, по отношению к указанной величине, установленной на предшествующий год (то есть если размер прожиточного минимума вырастет за год, например, на 20%, то МРОТ за этот же год должен вырасти не менее чем на 23%)

При этом величина прожиточного минимума трудоспособного населения в 2023 - 2024 годах тоже определяется иначе. Теперь она не рассчитывается из прожиточного минимума на душу населения, а устанавливается законом о федеральном бюджете. В связи с этим приостановлено действие отдельных положений ст. 4 Закона о прожиточном минимуме в РФ.

Законом "О федеральном бюджете на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов" величина прожиточного минимума в целом по РФ на 2023 год установлена на душу населения в размере 14 375 руб.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений
Минимальный размер оплаты труда



Справочная информация
Динамика изменения МРОТ
Справка о величине прожиточного минимума

Тарифы на страхование от НС и ПЗ в 2023 году останутся на прежнем уровне

Федеральный закон от 19.12.2022 N 517-ФЗ

Принят закон о страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2023 год и на плановый период 2024

и 2025 годов.

В 2023 году (и в плановом периоде 2024 и 2025 годов) условия установления и размеры тарифов не поменяются. Напомним, что всего предусмотрено 32 страховых тарифа (от 0,2% до 8,5%) в соответствии с видами экономической деятельности по классам профессионального риска.

Также сохраняется существующая льгота для организаций и индивидуальных предпринимателей по уплате взносов в размере 60% от установленных тарифов в части выплат в денежной или натуральной формах работникам, являющимся инвалидами I, II или III групп.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Тарифы взносов по страхованию от несчастных случаев и профзаболеваний

Меры поддержки рынка труда продлены до конца 2023 года

Постановление Правительства РФ от 15.12.2022 N 2309

В 2023 г. регионы продолжают получать трансферты для финансового обеспечения затрат работодателей:

- на частичную оплату при организации общественных работ для граждан, которые ищут работу и обратились в службу занятости;
- на частичную оплату труда и материально-техническое оснащение рабочих мест при организации временного трудоустройства работников, которые находятся под угрозой увольнения;
- на организацию профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников промышленных предприятий, находящихся под риском увольнения.

Постановление вступает в силу 01.01.2023.

В 2022 году межбюджетные трансферты выделялись регионам для финансирования затрат работодателей на основании постановления Правительства РФ от 18.03.2022 N 409.

19 декабря 2022 года

Конституционный Суд напомнил об ответственности организаций - собственников автомобилей за нарушение ПДД их работниками

Постановление Конституционного Суда РФ от 13.12.2022 N 54-П

Организация как собственник транспортного средства была привлечена к административной ответственности за совершение правонарушения, предусмотренного ч. 3 ст. 12.12 КоАП РФ (повторный проезд на запрещающий сигнал светофора), в виде административного штрафа в размере пяти тысяч рублей.

Согласно ч. 2 ст. 2.6.1 КоАП РФ собственник (владелец) транспортного средства освобождается от административной ответственности, если в ходе рассмотрения жалобы на постановление по делу об административном правонарушении будут подтверждены содержащиеся в ней данные о том, что в момент фиксации административного правонарушения транспортное средство находилось во владении или в пользовании другого лица либо к данному моменту выбыло из его обладания в результате противоправных действий других лиц.

Организация попыталась оспорить штраф за нарушение ПДД со ссылкой на то, что в момент нарушения автомобилем управлял ее служащий на основании трудового договора. Суд, рассматривающий дело, обратился в Конституционный Суд РФ с запросом о соответствии Конституции РФ ч. 2 ст. 2.6.1 КоАП РФ.

Конституционный Суд признал ч. 2 ст. 2.6.1 КоАП РФ не противоречащей Конституции РФ. Она не предполагает освобождения от административной ответственности организации, если ее автомобилем в момент фиксации нарушения управлял ее работник. Любое иное истолкование нормы исключается.

Ранее Конституционный Суд уже делал вывод о том, что управление транспортным средством компании-собственника не означает перехода владения им к работнику даже в том случае, если работник использовал автомобиль в обход работодателя. Работник не является владельцем транспортного средства в силу трудового или гражданско-правового договора с собственником. Пользование работником транспортным средством тождественно пользованию им работодателем. Последний должен нести в правоотношениях с государством риски и неблагоприятные последствия необеспечения надлежащего контроля за своим работником.

Сдать 4-ФСС и персонифицированную отчетность за 2022 год надо по прежним формам и срокам

Письмо ПФР от 14.12.2022 N В-109546-19/143909-22

С 1 января 2023 года Пенсионный фонд Российской Федерации и Фонд социального страхования Российской Федерации объединятся в единый социальный фонд. В связи с этим отчетность в фонды тоже соединили в одну форму - ЕФС-1

Таким образом, форма - ЕФС-1 объединит в себе 4 формы: 4-ФСС, СЗВ-СТАЖ, СЗВ-ТД и ДСВ-3.

За периоды, истекшие до 1 января 2023 года, отчетность нужно подавать в порядке и по формам, которые действовали на тот момент. Это касается и всей отчетности за 2022 год. Для нее сохранятся прежние сроки и формы сдачи:

- СЗВ-М за декабрь - до 16 января;
- СЗВ-ТД по декабрьским мероприятиям - до 16 января;
- ДСВ-3 за 4 квартал 2022 года - до 20 января;
- 4-ФСС за 2022 год - до 20 (на бумажном носителе) или 25 января (в форме электронного документа);
- СЗВ-СТАЖ и ОДВ-1 за 2022 год - до 1 марта.

Это касается и корректировочных отчетов.

Все отчеты за 2022 год в 2023 году нужно сдать по прежним формам.

Форма ЕФС-1 применяется только в отчетных периодах 2023 года и последующих.

Рекомендуем:



Формы документов

Пример заполнения формы 4-ФСС

Примеры заполнения форм персонифицированного учета



Аналитические материалы ГАРАНТа

Объединение ПФР и ФСС. Что год грядущий нам готовит?

Годовой отчет - 2022

Как сдавать отчетность по страхованию от несчастных случаев и профзаболеваний (форма 4-ФСС)?

Индивидуальный (персонифицированный) учет и отчетность

Центробанк сохранил ключевую ставку на уровне 7,5% годовых

Информационное сообщение Банка России от 16.12.2022

Совет директоров Банка России принял решение сохранить ключевую ставку на уровне 7,5% годовых. Напомним, что после резкого повышения в феврале 2022 года до 20% годовых ставка плавно снижалась и с 19 сентября 2022 года составляет 7,5% годовых.

Решение ЦБ РФ основано на том, что текущие темпы прироста цен являются умеренными, а потребительский спрос - сдержанным. Инфляционные ожидания населения и бизнеса существенно не изменились, оставаясь при этом на повышенном уровне. Вместе с тем проинфляционные риски

выросли и преобладают над дезинфляционными. Это связано с ростом проинфляционного давления со стороны рынка труда, ухудшением условий внешней торговли и смягчением бюджетной политики. Банк России будет принимать дальнейшие решения по ключевой ставке с учетом фактической и ожидаемой динамики инфляции относительно цели, процесса структурной перестройки экономики, а также оценивая риски со стороны внутренних и внешних условий и реакции на них финансовых рынков. По прогнозу Банка России, с учетом проводимой денежно-кредитной политики годовая инфляция снизится до 5,0 - 7,0% в 2023 году и вернется к 4% в 2024 году.

Следующее заседание Совета директоров ЦБ РФ, на котором будет рассматриваться вопрос об уровне ключевой ставки, запланировано на 10 февраля 2023 года.

Напомним, в рамках трудовых отношений размер ключевой ставки имеет значение при исчислении суммы денежной компенсации за задержку зарплаты и других выплат, причитающихся работнику. Согласно ст. 236 ТК РФ размер такой компенсации не может быть ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

Рекомендуем:



Справки ГАРАНТа

Ключевая ставка и ставка рефинансирования



Энциклопедия решений

Расчет денежной компенсации за задержку зарплаты и других выплат, причитающихся работнику



Калькуляторы

Компенсация за задержку заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику

Роскомнадзор утвердил формы уведомлений в сфере обработки персональных данных

Приказ Роскомнадзора от 28.10.2022 N 180 (зарег. в Минюсте 15.12.2022)

Роскомнадзор утвердил формы:

- уведомления о намерении осуществлять обработку персональных данных;
- уведомления об изменении сведений, содержащихся в уведомлении о намерении осуществлять обработку персональных данных;
- уведомления о прекращении обработки персональных данных.

Приказ вступит в силу 26.12.2022.

Напомним, что с 1 сентября в законодательстве о персональных данных произошли существенные изменения, в том числе изменениями закреплена обязательность форм уведомлений о начале и прекращении обработки ПД, а также об изменении ранее представленных сведений, которые устанавливаются Роскомнадзором. Поскольку новые формы уведомлений не были утверждены к 01.09.2022, ведомство рекомендовало пользоваться старыми формами, а при появлении новых - подать недостающие сведения через форму уведомления о внесении изменений в ранее представленные сведения.

Рекомендуем:



Обзоры и Памятки ГАРАНТа

Изменения в законодательстве о персональных данных с 1 сентября 2022 г. (обзор Федерального закона от 14.07.2022 N 266-ФЗ)

Памятка для операторов персональных данных в связи с изменениями с 1 сентября 2022 г.

16 декабря 2022 года

Третий КСОЮ: водитель, не совершавший административное правонарушение, полностью матответствен за повреждение автомобиля не несет

Определение Третьего КСОЮ от 14.09.2022 N 8Г-13352/2022

Работник был принят на работу водителем-экспедитором, с ним заключили договор о полной материальной ответственности, по условиям которого работник принимает на себя полную матответственность за недостачу вверенного ему работодателем имущества. При исполнении трудовых обязанностей работник попал в ДТП: двигаясь со скоростью 75-80 км/час при разрешённой скорости в 60 км/час, работник не справился с управлением, транспортное средство с прицепом съехало в кювет и опрокинулось. Работодатель попытался в суде взыскать ущерб, причиненный работником (расходы на эвакуацию транспортного средства, стоимость ремонта прицепа, лизинговые платежи, уплаченные в период простоя транспортного средства, всего около 800 тысяч рублей).

Суд первой инстанции требования удовлетворил.

Не соглашаясь с выводами суда первой инстанции, апелляционный суд исходил из того, что транспортное средство с прицепом, на котором водитель осуществлял свою трудовую функцию, не являлось перевозимой материальной ценностью. Действие договора о полной материальной ответственности распространяется исключительно на вверенные работнику для перевозки ценности, в связи с чем возмещение ущерба работодателю возможно лишь в пределах среднего месячного заработка работника.

Дело об административном правонарушении не возбуждалось, так как состав правонарушения в действиях работника отсутствовал. Следовательно, работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности на основании п. 6 части первой ст. 243 ТК РФ.

Кассационный суд согласился с апелляцией.

Напомним, что в силу части второй ст. 57 ТК РФ если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным профессиям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Ограничения по профессии "водитель автомобиля" законом предусмотрены. Так, согласно ст. 329 ТК РФ работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств. В силу ст. 265 ТК РФ, п. 2111 Перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, к работе по этой профессии не допускаются лица моложе 18 лет.

Следовательно, работодатель обязан руководствоваться положениями квалификационных справочников и профстандартов при определении наименования профессии водителя автомобиля. Профстандарт для данной профессии на сегодняшний день не утвержден. Однако продолжает применяться Квалификационный справочник, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 20.02.1984 N 58/3-102. Данный справочник содержит профессию "водитель автомобиля". Причем такое наименование профессии применяется к водителям легковых, грузовых автомобилей, а также автобусов. Наименование профессии "водитель-экспедитор" не предусмотрено квалификационными справочниками и **не подлежит применению** (см. постановление Самарского облсуда от 23.10.2019 N 4А-1173/2019).

При необходимости поручения работнику, управляющему автомобилем, дополнительного функционала работодатель не лишен возможности сделать это при сохранении предусмотренного квалификационным справочником наименования (например, путем внесения дополнительных

обязанностей в должностную инструкцию). В соответствии со ст. 244 ТК РФ и Перечнем должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, договор о полной материальной ответственности может быть заключен с работниками, осуществляющими получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей. Вместе с тем в этом случае полная ответственность не распространяется на автомобиль, используемый для выполнения служебных обязанностей (смотрите определения Первого КСОЮ от 09.06.2021 N 8Г-10971/2021, Московского горсуда от 08.11.2018 N 33-42380/2018). Кроме того, как следует из п. 2 части первой ст. 243 ТК РФ, указанные лица отвечают за **недостачу** вверенных им ценностей, но **не за их порчу**.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Полная материальная ответственность работника

Наименование профессии водителя автомобиля

15 декабря 2022 года

Предприятия ОПК получают компенсации для привлечения новых работников

Постановление Правительства РФ от 12 декабря 2022 г. N 2290

Председатель Правительства РФ Михаил Мишустин подписал постановление, предоставляющее меры поддержки предприятиям оборонно-промышленного комплекса.

Предприятия ОПК получают компенсацию затрат на выплату зарплаты новым сотрудникам, которые переезжают для работы на конкретном предприятии из другого региона страны.

На эти цели в бюджете ФСС России предусмотрено около 1 млрд руб. Размер компенсации на одного работника составит 262 188 руб. Выплачивать ее будут четырежды ежеквартальными выплатами, в сумме 65 547 руб. каждая.

Перечень конкретных предприятий, которые испытывают недостаток сотрудников, а также список востребованных профессий утвердят региональные власти. При этом предприятие обязательно должно входить в реестр организаций оборонно-промышленного комплекса, который ведет Минпромторг России. В него включены как предприятия, которые выполняют гособоронзаказ или имеют мобилизационное задание, так и организации, занимающиеся производством и обслуживанием вооружения, военной и специальной техники либо пошивом формы для военных (п. 2 Положения о ведении сводного реестра организаций оборонно-промышленного комплекса, утв. постановлением Правительства РФ от 20.02.2004 N 96).

В правительстве рассчитывают, что новая мера поддержки позволит привлечь на оборонные предприятия более 3,8 тыс. человек.

Рекомендуем:



Справки ГАРАНТа

Антисанкционные меры - 2022

Особенности работы по совместительству некоторых категорий работников будут актуализированы

Письмо Минтруда РФ от 16.11.2022 N 14-4/10/П-8312

В организациях детского отдыха в период каникул привлекается временный персонал.

В Минтруде напомнили, что при совместительстве продолжительность рабочего времени не должна превышать четырех часов в день. При этом в дни, когда работник не трудится по основному месту работы, он может работать по совместительству полный рабочий день. Вместе с

тем в течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной (либо за другой учетный период) нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

При организации же летнего отдыха детей продолжительность рабочего времени выходит, как правило, за пределы половины месячной (или за другой учетный период) нормы рабочего времени. Так как законодательством не ограничено число трудовых договоров, заключаемых в рамках совместительства, существует практика заключения нескольких трудовых договоров.

Оформление совмещения для работы в организации детского отдыха в период каникул невозможно, поскольку совмещение работы предполагает выполнение дополнительной работы в течение рабочего времени **наряду** с работой, определенной трудовым договором, но не вместо нее.

Для педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры установлены особенности работы по совместительству. Для них не считаются совместительством и не требуют заключения трудового договора отдельные виды работы в одном и том же или ином детском учреждении, которые разрешены в основное рабочее время с согласия работодателя. В ряде случаев продолжительность работы по совместительству может быть равна месячной норме рабочего времени. Однако в документе не отражены работы в рамках организации отдыха детей.

Минтрудом России совместно с Минздравом, Минкультуры, Минобрнауки, Минпросвещения, Федерации независимых профсоюзов России, общероссийских профсоюзов работников образования, культуры, здравоохранения прорабатываются предложения по обновлению редакции документа, планируется применять дифференцированный подход по категориям работников (медицинские, педагогические, культуры) к регулированию вопросов:

- отработки в рамках совместительства полной месячной нормы рабочего времени, в том числе в организациях оздоровления и отдыха детей, в период отпуска по основному месту работы;
- работы по совместительству в основное рабочее время при согласии работодателя по основному месту работы;
- установления дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности, которые не считаются совместительством и не требуют заключения трудового договора.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений
Совместительство

14 декабря 2022 года

Можно ли отменить электронный кадровый документооборот?

Письмо Минтруда РФ от 24.11.2022 N 14-6/ООГ-7321

Может ли работодатель, принявший решение о введении электронного кадрового документооборота (ЭКДО), передумать и отменить введенный ЭКДО? Статьи ТК РФ об электронном документообороте в сфере трудовых отношений на данный вопрос не отвечают.

В Минтруде пояснили, что работодатель **вправе** принять решение о прекращении ведения ЭКДО в организации. При этом работник, согласившийся на ЭКДО, такого права **не имеет**.

Рекомендуем:



Аналитические материалы ГАРАНТа
Электронный документооборот в трудовых отношениях

Минтруд уточнил правила учета работника, временно переведенного к другому работодателю, в списочной численности

Письмо Минтруда РФ от 27.10.2022 N 14-1/10/В-14878

Минтруд скорректировал ответ на вопрос об учете персонала, временно переведенного на работу к другому работодателю, у первоначального работодателя в списочной и среднесписочной численности статистического наблюдения (форма П-4).

Ранее Минтруд считал, что работники включаются как в списочную, так и в среднесписочную численность у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор, и у другого работодателя.

Теперь Минтруд сообщает, что работник, временно переведенный на работу к другому работодателю, **не может быть** учтен у обоих работодателей, а отражается в списочной и среднесписочной численности работодателя, принявшего его на временную работу и начисляющего ему заработную плату.

В обоснование приводятся:

- пп. 4 п. 78 Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения, утв. приказом Росстата от 24.11.2021 N 832 (далее - Указания), согласно которому в списочную численность не включаются работники, переведенные на работу в другую организацию, если за ними не сохраняется заработная плата;

- пп. 10 п. 77 Указаний, согласно которому в списочную численность целыми единицами включаются временно принятые на работу из других организаций, если за ними не сохраняется заработная плата по месту основной работы.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Временный перевод к другому работодателю в случае приостановки деятельности в 2022 и 2023 годах

13 декабря 2022 года

На Госуслугах появился сервис для получения скидки по страхованию от НС и ПЗ

Информация ФСС России от 09.12.2022

Теперь на Госуслугах с помощью визуального конструктора услуг (ВКУ) в режиме онлайн можно подать заявление об установлении скидки к страховому тарифу, заполнив его интерактивную форму и ответив на вопросы о соблюдении условий установления скидки.

ФСС напоминает, что для получения скидки к страховому тарифу страхователем представляется заявление об установлении скидки после утверждения Фондом значений основных показателей по видам экономической деятельности на очередной финансовый год, но не позднее 1 ноября текущего календарного года.

Получить скидку к страховому тарифу могут страхователи, зарегистрированные в территориальном органе Фонда, осуществляющие деятельность в течение не менее 3-х лет, не имеющие выявленных долгов по оплате налогов (пеней, штрафов) и страховых случаев со смертельным исходом за предшествующий год.

Рекомендуем:



Калькуляторы

Расчет скидки\надбавки к тарифу НС и ПЗ (сервис размещен на сайте ФСС)



Энциклопедия решений

Как ФСС рассчитывает и устанавливает надбавку и скидку к страховому тарифу по взносам от несчастных случаев и профзаболеваний

Предлагают отменить перечень запрещенных для женщин профессий

Проект федерального закона N 251841-8

В Госдуму внесен законопроект, упраздняющий перечень запрещенных для женщин профессий. Проект разработан в целях устранения профессиональной и экономической дискриминации женщин.

В пояснительной записке отмечается, что в России постепенно уменьшается список запрещенных для женщин профессий. Так, с 1 января 2021 года он был сокращен с 456 пунктов до 100 (см. приказ Минтруда РФ от 18.07.2019 N 512н (с изменениями от 13.05.2021)).

Тем не менее "в приказе остается ряд профессий, ограничения по которым представляются неоднозначными и необоснованными... Представляются необоснованными запреты для женщин работать пожарными, машинистами, укладчиками, водолазами и на других профессиях. Для женщин это ограничения на развитие в профессии и доступ к высокооплачиваемой работе..."

Основанием для принятия приказа является статья 253 ТК РФ. Авторы законопроекта предлагают признать указанную статью утратившей силу.

Предполагается, что изменения вступят в силу уже с 1 января 2023 года.

Рекомендуем:



Памятки ГАРАНТа

Трудовая деятельность женщин: права



Энциклопедия судебной практики

Обеспечение охраны здоровья женщин на отдельных работах

12 декабря 2022 года

Мобилизованные, срок трудового договора которых истек во время службы, смогут вернуться на прежнюю работу

Проект федерального закона N 140659-8

Предлагается дополнить статью 351.7 ТК РФ новой частью, согласно которой мобилизованные, лица, служащие по контракту или выполняющие задачи Вооруженных Сил РФ добровольно, будут иметь преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности. Речь идет о гражданах, срок трудового договора которых истек во время службы.

В случае отсутствия вакансии по ранее занимаемой должности гражданин будет иметь преимущественное право поступления на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии - на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

В случае принятия закона новые правила будут распространяться на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года.

Первой редакцией данного законопроекта предлагалось лишь закрепить обязанность работодателя доставлять вахтовиков к месту работы (см. новость от 02.11.2022). Однако при рассмотрении в Госдуме законопроект решили дополнить новыми гарантиями для мобилизованных граждан.

Рекомендуем:



Справочная информация

Мобилизация - 2022

Суд восстановил работника, уволенного за невыполнение плана продаж

Определение Первого КСОЮ от 01.11.2022 N 8Г-28927/2022

Можно ли уволить работника за невыполнение плана продаж? Некоторые суды отвечают на

этот вопрос утвердительно. Например, Ростовский областной суд в определении от 20.09.2018 N 33-16754/2018 пришел к выводу о том, что применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) является законным, так как невыполнение плана продаж является ненадлежащим исполнением работником должностных обязанностей, предусмотренных его должностной инструкцией.

Другие судьи указывают, что основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности должно являться **виновное** неисполнение им своих обязанностей. Предметом трудового договора является выполнение работником за плату трудовой функции, а не выполнение конкретной работы, завершаемой определенным результатом. Если работник выполнял трудовые действия, составляющие его трудовую функцию, но это не привело к желаемому работодателем результату, вменять это в вину работнику нельзя. Невыполнение плана лишь тогда можно считать нарушением, когда к этому привело конкретное, доказанное работодателем неисполнение работником иных своих обязанностей (см., например, определения Московского горсуда от 02.12.2020 N 33-419086/2020, Санкт-Петербургского горсуда от 13.02.2020 N 33-2809/2020).

Не согласился с увольнением за невыполнение плана продаж и Первый КСОЮ.

Менеджер по продажам, имея дисциплинарные взыскания, не выполнила ежедневные планы продаж. В связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей работодатель применил к ней дисциплинарное взыскание в виде увольнения. Работница оспорила увольнение в суде.

Признавая увольнение незаконным, суд пришел к выводу о том, что работодатель не представил доказательств, свидетельствующих о создании истцу условий для выполнения должностных обязанностей, а также не доказал факт того, что на работницу была возложена обязанность выполнять ежедневные планы продаж. Кроме того, работодателем не подтверждена обоснованность включения в план продаж менеджера на каждый день тех показателей, выполнение которых ежедневно требовалось от работницы. Для других сотрудников такие же показатели не устанавливали.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений
Дисциплинарный проступок

9 декабря 2022 года

Верховный Суд не дал взыскать перечисленные в качестве зарплаты деньги как неосновательное обогащение

Определение Верховного Суда РФ от 27.09.2022 N 18-КГ22-79-К4

В период с февраля 2018 г. по декабрь 2019 г. организация перечислила на расчетный счет гражданина около 3 млн руб., но потом взыскала эти средства как неосновательное обогащение. Удовлетворяя иск, суды ссылались на то, что гражданин состоял в трудовых отношениях с организацией лишь в период с 1 апреля 2019 г. по 1 мая 2019 г. В иной период, в течение которого производились выплаты, гражданин в организации не работал. В платежных документах имеются ссылки на счета по услугам, которые, по мнению судов, фактически организации не оказывались, платежные поручения содержат сведения о предоставлении денежных средств на командировочные расходы в период, когда гражданин в организации не работал. Суды трех инстанций посчитали, что денежные средства были перечислены гражданину ошибочно, при этом указали на то, что сам гражданин не оспаривал отсутствие договорных отношений с организацией.

Верховный Суд РФ вернул дело на пересмотр.

Документы, содержащие сведения о выплатах по реестру заработной платы, а также сведения о предоставлении денежных средств на командировочные расходы, включающие в себя в том числе указание на фамилию гражданина, были представлены в суд первой инстанции самим

истцом, однако никакой оценки суда не получили.

Признав исключительным средством доказывания в данном деле документ о том, что гражданин состоял в трудовых отношениях с организацией только с 1 апреля 2019 г. по 1 мая 2019 г., суды не учли следующее:

- обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником возлагается на работодателя;

- отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания в судебном порядке сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения;

- неоформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный законом срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора.

Поэтому вывод судов о том, что гражданин не оспаривал отсутствие договора, сам по себе не мог быть основанием для удовлетворения исковых требований.

В заседании суда первой инстанции представитель гражданина утверждал, что гражданин проработал в компании три года, его заработная плата составляла 33 000 руб. в месяц, просил суд истребовать соответствующие документы из ФСС и ПФР, однако в удовлетворении данного ходатайства было отказано. Тем самым суд уклонился от установления правоотношений между сторонами и не установил правовую природу произведенных организацией выплат.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Заключение трудового договора, вступление его в силу и возникновение трудовых отношений



Энциклопедия судебной практики

Форма трудового договора

Утверждены правила проведения медосмотра на наличие медицинских противопоказаний к работе на судне

Приказ Минздрава России от 01.11.2022 N 714н (зарег. в Минюсте 30.11.2022)

Утвержден порядок проведения медосмотра на наличие медицинских противопоказаний к работе на судне, включающего в себя химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

Регламентирован порядок проведения предварительных и периодических (ежегодных) медосмотров.

Установлена форма медзаключения об отсутствии противопоказаний.

Приказ вступает в силу 1 марта 2023 г. и действует 6 лет. Документы, подтверждающие годность к работе на судне по состоянию здоровья, полученные до этой даты, действительны до истечения срока, на который они были выданы, но не более одного года.

8 декабря 2022 года

В Законе об образовании закрепили запрет на преподавание иноагентами

Федеральный закон от 05.12.2022 N 498-ФЗ

С 1 декабря 2022 г. вступил в силу Закон об иноагентах (от 14 июля 2022 г. N 255-ФЗ).

Под иноагентами понимаются лица, получившие иностранную поддержку и (или)

находящиеся "под иностранным влиянием в иных формах".

Иностранным агентом может быть признано российское или иностранное юрлицо, общественное объединение, иное объединение лиц, иностранная структура без образования юридического лица, а также физлицо независимо от его гражданства или при отсутствии такового.

Законом N 255-ФЗ иноагентам запретили, в частности, преподавать в государственных и муниципальных образовательных организациях, осуществлять просветительскую и образовательную деятельность в отношении несовершеннолетних.

В Закон об образовании внесли корреспондирующие правки.

Документ вступил в силу 5 декабря 2022 г.

Решено, кто с 2023 года будет сдавать новый ежемесячный отчет о зарплате

Приказ Минтруда России от 02.09.2022 N 507н (зарег. в Минюсте 05.12.2022)

В связи с объединением ФСС и ПФР с 1 января 2023 года существенно изменятся положения Закона об индивидуальном (персонифицированном) учете. В числе прочего он будет дополнен нормой, обязывающей государственные и муниципальные учреждения сдавать новый отчет. В целях мониторинга системы оплаты труда работников бюджетной сферы учреждениям предстоит ежемесячно раскрывать сведения о размере выплат, входящих в состав заработной платы (в том числе в натуральной форме), включая:

- размеры тарифной ставки, оклада;
- размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- размеры доплат и надбавок стимулирующего характера;
- размеры премий и иных поощрительных выплат;
- сведения об условиях осуществления трудовой деятельности, являющихся основанием для определения размеров выплат работникам;
- сведения о размерах выплат социального характера.

Но сдавать такой отчет будут не все учреждения, а только "избранные" Минтрудом по определенным видам деятельности. И вот ведомство утвердило такой перечень видов деятельности.

В него вошли позиции, по сути, являющиеся работами и услугами подавляющего большинства учреждений, по разделам:

- образование и наука,
- здравоохранение,
- социальные услуги,
- культура, искусство и кинематография.

По какой форме заявлять в ФСС о возмещении расходов на предупредительные меры до 15 декабря?

Письмо ФСС РФ от 06.12.2022 N 02-08-01/06-10-16703л

После выполнения предупредительных мер, предусмотренных планом финансового обеспечения, страхователь обращается в территориальный орган ФСС по месту регистрации с заявлением о возмещении произведенных расходов на оплату предупредительных мер с представлением документов, подтверждающих произведенные расходы, не позднее 15 декабря текущего года. Одновременно с заявлением предоставляется отчет о произведенных расходах на указанные цели.

ФСС разъяснил, что **рекомендуемая форма** заявления о возмещении в 2022 году произведенных расходов на предупредительные меры размещена на официальном сайте Фонда в разделе "Юридическим лицам", подразделе "Формы отчетности, бланки". Кроме того, рекомендуемая форма заявления была направлена в региональные отделения ФСС для размещения на официальных сайтах (см. например, на московском).

В связи с тем, что форма заявления является рекомендуемой, региональные отделения Фонда не вправе отказать в приеме заявления о возмещении в 2022 году произведенных расходов на предупредительные меры, представленного в **произвольной форме**.

ФСС обращает внимание, что форма заявления о возмещении произведенных расходов на предупредительные меры, утвержденная приказом ФСС РФ от 04.02.2021 N 26 (приложение N 14), в 2022 году не применяется.

Основное отличие рекомендуемой формы от формы, утвержденной приказом N 26, состоит в том, что в преамбуле заявления новая форма ссылается на Закон N 125-ФЗ, а старая - на Положение об особенностях возмещения расходов страхователей на предупредительные меры в 2021 году.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Осуществление за счет средств ФСС расходов, направленных на сокращение травматизма, в 2022 году

Утвердили перечень психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов деятельности

Распоряжение Правительства РФ от 05.12.2022 N 3759-р

В соответствии с требованиями части восьмой ст. 220 ТК РФ работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование. Порядок прохождения такого освидетельствования, его периодичность, а также виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, утверждены приказом Минздрава России от 20.05.2022 N 342н.

Освидетельствование работника проводится с целью определения его пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности.

Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утверждается Правительством РФ и периодически (не реже одного раза в пять лет) пересматривается с учетом накопленного опыта и научных достижений (см. ч. 2 ст. 6 Закона РФ от 02.07.1992 N 3185-1). Правительство утвердило такой перечень. В частности, в него вошли шизофрения, шизотипические и бредовые расстройства, умственная отсталость, общие расстройства психологического развития, расстройства личности и поведения в зрелом возрасте.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Порядок прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности

7 декабря 2022 года

С какого момента отсчитывать две недели, если заявление об увольнении направлено на юридический адрес работодателя, но не было им получено?

Определение Второго КСОЮ от 11.10.2022 N 8Г-24128/2022

Определение Московского городского суда от 11.07.2022 N 33-18791/2022

Согласно части первой ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Однако с какого момента нужно отсчитывать двухнедельный срок, если работодатель заявление об

увольнении не получил?

30.12.2020 на юридический адрес работодателя работник направил срочную телеграмму об увольнении его по собственному желанию с 13.01.2021. Данная телеграмма не была получена адресатом по причине отсутствия такого учреждения, о чем работнику направлено соответствующее уведомление.

11.01.2021 работник направил на электронную почту работодателя копию телеграммы от 30.12.2020, фотографии почтовой квитанции, также он сообщил о нахождении на листке нетрудоспособности с 30.12.2020 до 13 января 2020.

По истечении срока предупреждения с даты доставки в адрес организации телеграммы трудовой договор с работником расторгнут не был.

15.01.2021 работодатель уведомил работника о получении посредством электронной почты 11.01.2021 заявления об увольнении, о том, что датой увольнения по собственному желанию будет 25.01.2021. Также работодатель сообщил о составлении акта об отсутствии работника на рабочем месте 15.01.2021. Через несколько дней работника уволили за прогул.

Тогда работник обратился в суд и просил признать приказ об увольнении незаконными, запись в трудовой книжке недействительной, изменить формулировку основания и дату увольнения. Суд встал на сторону работника.

В суде работодатель приводил доводы о том, что он не был уведомлен о желании работника прекратить трудовые отношения, при этом работник знал иной адрес организации для почтовой корреспонденции, тем не менее не продублировал заявление по указанному адресу. Суд посчитал данные доводы необоснованными.

В соответствии со ст. 165.1 ГК РФ заявления, уведомления, извещения, требования или иные юридически значимые сообщения, с которыми закон или сделка связывает гражданско-правовые последствия для другого лица, влекут для этого лица такие последствия с момента доставки соответствующего сообщения ему или его представителю. Сообщение считается доставленным и в тех случаях, если оно поступило лицу, которому оно направлено (адресату), но по обстоятельствам, зависящим от него, не было ему вручено или адресат не ознакомился с ним.

Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 63 Постановления Пленума ВС РФ от 23.06.2015 N 25, юридически значимое сообщение, адресованное ИП или юридическому лицу, направляется по адресу, указанному соответственно в ЕГРИП или в ЕГРЮЛ, либо по адресу, указанному самим ИП или юрлицом. ИП или юридическое лицо несут риск последствий неполучения юридически значимых сообщений, доставленных по таким адресам, а также риск отсутствия по указанным адресам своего представителя. Сообщения, доставленные по названным адресам, считаются полученными, даже если соответствующее лицо фактически не находится по указанному адресу.

В данном случае работодатель не обеспечил получение направленной по указанному в ЕГРЮЛ адресу телеграммы об увольнении по собственному желанию, однако такое заявление считается полученным с момента его доставки. Обязанность по направлению соответствующего заявления дополнительно по адресу фактического местонахождения работодателя у работника отсутствует.

Суд признал увольнение за прогул незаконным, поскольку 15.01.2021 истек срок предупреждения об увольнении работника по собственному желанию с даты доставки 30.12.2020 в адрес организации телеграммы, и работник имел право в соответствии с частью пятой ст. 80 ТК РФ прекратить работу.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Увольнение по собственному желанию

6 декабря 2022 года

Родители детей-инвалидов смогут использовать раз в год до 24 дополнительных

оплачиваемых выходных дней подряд

Федеральный закон от 05.12.2022 N 491-ФЗ

Согласно действующей редакции ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ.

В приведенную норму внесены изменения. Установлена возможность использовать до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд будет согласовываться работником с работодателем.

Закон вступает в силу 1 сентября 2023 года.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Как оплатить дополнительные выходные (дни отдыха) по уходу за детьми-инвалидами



Энциклопедия судебной практики

Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности (ст. 262 ТК)

Каких совместителей нельзя уволить в связи с приемом на работу основного работника?

Определение Пятого КСОЮ от 30.08.2022 N 8Г-6674/2022

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

Вопрос о том, относится ли увольнение по ст. 288 ТК РФ к категории увольнений по инициативе работодателя и, как следствие, необходимо ли руководствоваться при оценке возможности расторжения трудового договора по данному основанию нормами, устанавливающими ограничения для увольнения по инициативе работодателя (ст. 261 ТК РФ, частью шестой ст. 81 ТК РФ и другими), на сегодняшний день является спорным. В судебной практике представлены две точки зрения:

- увольнение совместителя в случае приема основного работника увольнением по инициативе работодателя не является (см., например, определения Московского городского суда от 06.11.2020 N 33-414476/2020 и от 24.09.2020 N 33-31404/2020);

- увольнение по ст. 288 ТК РФ относится к категории увольнений по инициативе работодателя (см., например, определения Пятого КСОЮ от 03.08.2021 N 8Г-4298/2021, Девятого КСОЮ от 29.07.2021 N 8Г-4896/2021, Первого КСОЮ от 24.05.2021 N 8Г-8410/2021). Такой же позиции придерживается и Верховный Суд РФ (см. определение от 15.03.2021 N 33-КТ20-7-К3).

Очередное подтверждение последнего тезиса можно обнаружить в новом определении Пятого КСОЮ. Работник-совместитель просил признать увольнение в связи с приемом работника, для которого данная работа будет основной, незаконным и восстановить его на работе. В суде

выяснилось, что у него есть супруга, которая не работает, и четверо детей, одному из которых установлена инвалидность.

Пятый КСОЮ пояснил, что прием на работу работника, для которого выполняемая совместителем работа является основной, осуществляется по инициативе работодателя, именно это обстоятельство является основанием для прекращения трудовых отношений с работником, работающим по совместительству на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок. Следовательно, расторжение трудового договора с работником-совместителем на основании ст. 288 ТК РФ является расторжением трудового договора по инициативе работодателя, и к этим отношениям подлежат применению нормы ТК РФ о гарантиях работникам при увольнении по инициативе работодателя. К таким гарантиям, в частности, относятся гарантии родителю, являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет. Уволить такого работника по инициативе работодателя нельзя (кроме отдельных случаев) (см. часть четвертую ст. 261 ТК РФ).

Рекомендуем:



Энциклопедия решений
Увольнение совместителя

5 декабря 2022 года

Суд признал увольнение за предоставление поддельного диплома незаконным

Определение Восьмого КСОЮ от 27.10.2022 N 8Г-20707/2022

Гражданин устроился на работу в спортивную школу тренером-преподавателем. При трудоустройстве он предоставил справку об обучении. Диплом о высшем образовании он предоставил работодателю спустя пять месяцев после приема на работу. Директору спортивной школы диплом показался подозрительным, тогда он сделал запрос в образовательное учреждение. На запрос пришел ответ о том, что диплом гражданину не выдавался, под указанным в запросе регистрационным номером диплом выдан другому лицу.

Работника уволили на основании п. 11 части первой ст. 81 ТК РФ. С увольнением он не согласился и обратился в суд. Суд поддержал работника и указал, что юридически значимыми являются следующие обстоятельства:

- какие квалификационные требования предъявлялись к должности тренера-преподавателя на момент трудоустройства;
- имел ли место факт предоставления работником подложного документа об образовании при трудоустройстве.

Суд установил, что при трудоустройстве гражданин поддельный диплом о высшем образовании не предоставлял, документ был предоставлен работодателю позже.

Кроме того, в квалификационном справочнике и в должностной инструкции содержались следующие требования к квалификации: высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы.

Оформление трудовых отношений между сторонами не противоречило общим положениям квалификационного справочника, согласно которым лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

У работника имелось неоконченное высшее образование, ранее он выиграл чемпионат мира,

решением квалификационной комиссии Комитета по физической культуре и спорту местной администрации гражданину была присвоена высшая категория.

В итоге суд пришел к выводу о том, что для трудоустройства не требовалось только высшее профессиональное образование, в связи с чем, оснований для увольнения истца по п. 11 части первой ст. 81 ТК РФ у работодателя не имелось.

Напомним, Роструд ранее обращал внимание на то, что увольнение по п. 11 части первой ст. 81 ТК РФ является правомерным только в случае, если подложными признаны документы:

1. Представленные при трудоустройстве.
2. Послужившие основанием для заключения трудового договора.
3. Обязательные к представлению при заключении трудового договора.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Увольнение в связи с представлением работником подложных документов

Минтруд разъяснил порядок реализации права работников на бесплатное молоко

Письмо Минтруда РФ от 25.10.2022 N 15-1/ООГ-2714

В соответствии с п. 2 Норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, утв. приказом Минтруда России от 12.05.2022 N 291н, бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов производится работникам при наличии одновременно следующих условий:

- фактическая занятость на работах с вредными условиями труда;
- наличие на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных специальным перечнем;
- уровни таких факторов превышают установленные гигиенические нормативы.

Перечень вредных производственных факторов утвержден приказом Минтруда России от 12.05.2022 N 291н.

В Минтруде пояснили, что молоко или другие равноценные пищевые продукты не выдаются только в том случае, если время работы составляет менее половины установленной для конкретного работника продолжительности рабочей смены (см. также п. 4 Норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов).

Если на рабочем месте спецоценка выявила вредные условия труда по одному из вредных факторов, поименованных в Перечне, то независимо от времени его воздействия в течение установленного рабочего дня (смены) работнику полагаются бесплатные молоко или другие равноценные пищевые продукты. В строку 040 карты спецоценки должна быть внесена соответствующая информация.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов

2 декабря 2022 года

Программа субсидирования найма продлена на 2023 год

Постановление Правительства РФ от 24.11.2022 N 2134

На 2023 год продлена программа субсидирования найма, в рамках которой работодатели получают господдержку за трудоустройство отдельных категорий граждан. С 1 января 2023 года программа будет распространяться, в частности, на всех граждан в возрасте до 30 лет **включительно**.

Предоставление субсидий в 2023 году будет осуществляться Фондом пенсионного и социального страхования РФ на основании специального реестра. Рассчитывать на получение субсидии можно при соблюдении определенных условий.

Размер субсидии за каждого трудоустроенного определяется как произведение величины МРОТ, увеличенной на сумму страховых взносов и районный коэффициент.

В целях получения субсидии работодателю необходимо вначале направить заявление с приложением перечня вакансий в органы службы занятости. Органы службы занятости оказывают работодателю содействие в подборе необходимых работников.

Через месяц после трудоустройства безработных, но не позднее 15 декабря, работодатель сможет подать заявление в новый Фонд через ГИС ЕИС "Соцстрах" о включении его в реестр для предоставления субсидий.

Рекомендуем:



Справки ГАРАНТа
Антисанкционные меры - 2022

1 декабря 2022 года

Роскомнадзор установил требования к подтверждению уничтожения персональных данных

Приказ Роскомнадзора от 28.10.2022 N 179 (зарег. в Минюсте 28.11.2022)

Работодатель имеет право хранить копии личных документов работника только до достижения конкретных, заранее определенных и законных целей. Если такие цели отсутствуют, хранение копий документов работника противоречит требованиям закона. В этом случае работодателю следует вернуть копии документов работнику или уничтожить их (ст. 21 Закона о персональных данных).

Тем не менее сам Закон о персональных данных процедуру уничтожения персональных данных не регламентирует. В п. 8 ст. 3 Закона приведено лишь определение уничтожения персональных данных - это действия, в результате которых становится невозможным восстановить содержание персональных данных в информационной системе персональных данных и (или) в результате которых уничтожаются материальные носители персональных данных. Ранее Роскомнадзор сообщал, что порядок документальной фиксации уничтожения персональных данных субъекта определяется оператором персональных данных самостоятельно.

На днях в Минюсте зарегистрировали приказ Роскомнадзора об утверждении требований к подтверждению уничтожения персональных данных. Документ будет действовать в период с 1 марта 2023 г. до 1 марта 2029 г.

Подтверждающим уничтожение документов будет являться акт об уничтожении. При обработке данных с использованием средств автоматизации также должна использоваться выгрузка из журнала регистрации событий. Установлены требования к содержанию указанных документов.

Акты и выгрузки необходимо хранить в течение 3 лет.

Минтруд: средний заработок в течение третьего месяца со дня увольнения сохраняется за работником, который не трудоустроился

Письмо Минтруда РФ от 10.10.2022 N 14-1/ООГ-6387

Согласно ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации за уволенным работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях

средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Повышенный уровень гарантий установлен для работников, которые увольняются из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях: они могут рассчитывать на сохранение среднего заработка в течение трех (в исключительных случаях - шести) месяцев со дня увольнения (ст. 318 ТК РФ).

Трудовое законодательство не устанавливает, какие конкретно случаи относятся к исключительным для целей оплаты периода трудоустройства.

По мнению Минтруда, "исключительным случаем" является ситуация, когда сокращенному работнику не удалось трудоустроиться в течение трех месяцев со дня увольнения.

Между тем своевременное обращение работника в службу занятости и отсутствие трудоустройства и так прописаны в законе в качестве необходимых условий для получения работником выплаты за третий месяц после увольнения.

Верховный и Конституционный суды сходятся во мнении, что для принятия решения об исключительности случая органом службы занятости одних формальных условий (своевременное обращение и отсутствие трудоустройства) недостаточно (см. п. 15 Обзора судебной практики Верховного Суда N 2 (2017) (утв. Президиумом ВС РФ 26.04.2017), определение Конституционного Суда РФ от 29.11.2012 N 2214-О). Для этого необходимо наличие иных имеющих значение для решения этого вопроса обстоятельств, установить которые и надлежит службе занятости.

Специалисты Минтруда считают, что в качестве иных имеющих значение для решения вопроса об исключительности случая обстоятельств органами службы занятости рассматриваются в том числе наличие отказов гражданина от вариантов подходящей работы, несвоевременное посещение им работодателей, нарушение без уважительных причин установленных сроков и условий перерегистрации его для поиска подходящей работы или в качестве безработного.

Напомним, что работодатель, даже сомневаясь в реальности существования исключительных обстоятельств для вынесения службой занятости решения о сохранении за работником среднего заработка в течение третьего (четвертого-шестого) месяца, не вправе такое решение игнорировать. Если работник в установленном порядке обращается к работодателю за указанной компенсацией, работодатель обязан выплатить ее работнику (определения Конституционного Суда РФ от 29.11.2012 N 2214-О, Московского горсуда от 12.10.2018 N 33-44165/2018). В дальнейшем работодатель вправе обжаловать решение службы занятости в суде. А в случае положительного для себя решения суда может требовать от службы занятости и компенсации понесенных расходов.

Рекомендуем:



Энциклопедия решений

Средний месячный заработок за период трудоустройства

См. архив новостей для кадровика за:

2022 год

2021 год

2020 год