**МОНИТОРИНГ**

**Изменений в законодательстве Российской Федерации и законодательстве города Москвы, регулирующих трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения, а также важных изменений в законодательстве отдельных отраслей права в 1 квартале 2021 года**

(правовая информация председателям первичных профсоюзных организаций радиоэлектронной промышленности для использования в работе)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Вознаграждение за создание служебного произведения: что со страховыми взносами**  (Письмо Минфина России от 24.02.2021 № 03-15-06/12543) | Авторское вознаграждение за служебное произведение облагается страховыми взносами.  Минфин России в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202595&dst=100004&date=24.03.2021) от 24.02.2021 № 03-15-06/12543 дал разъяснения о страховых взносах при выплате организацией вознаграждения работнику, являющемуся автором служебного произведения.  Служебное произведение - произведение науки, литературы или искусства, созданное в пределах установленных для работника (автора) трудовых обязанностей ([п. 1 ст. 1295](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357900&dst=100472&date=24.03.2021) Гражданского кодекса РФ).  Если трудовым договором не предусмотрено иное, то исключительное право на служебное произведение принадлежит работодателю ([п. 2 ст. 1295](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357900&dst=195&date=24.03.2021) ГК РФ).  При этом автору выплачивается вознаграждение, если работодатель в течение трёх лет со дня, когда служебное произведение было предоставлено в его распоряжение:  - начал его использовать;  - передал исключительное право другому лицу.  Ведомство отмечает, что  авторское вознаграждение, размер, условия и порядок выплаты которого определяются договором между автором и работодателем, образует объект обложения страховыми взносами как выплата в рамках трудовых отношений ([п. 1 ст.420](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377370&dst=13392&date=24.03.2021) Налогового кодекса РФ). |  |
|  | **Должны ли учитываться нерабочие праздничные дни в целях расчета среднего заработка для выплаты выходного пособия**  (Письмо Минтруда России от 11.03.2021 № 14-1/ООГ-2069) | При определении количества дней, подлежащих оплате при сокращении численности (штата) или ликвидации организации, следует учитывать рабочие дни и нерабочие праздничные дни, приходящиеся на соответствующий период.  При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка ([ч. 1 ст. 178](https://login.consultant.ru/link/?rnd=C12486E6259F35817A5F2A0E39DB2B20&req=doc&base=LAW&n=378776&dst=2406&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100003&REFDOC=13407&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D19867%3Bdstident%3D2406%3Bindex%3D5&date=26.03.2021) Трудового кодекса РФ).  Минтруд в Письмах от 11.03.2021  [№ 14-1/ООГ-2069](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202814&dst=100001&date=26.03.2021), № [14-1/ООГ-2066](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202813&dst=100001&date=26.03.2021) напомнил, что средний заработок для случаев, предусмотренных [ст. 178](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378776&dst=2405&date=26.03.2021) ТК РФ, следует определять путем умножения среднего дневного заработка на количество рабочих и нерабочих праздничных дней в периоде, подлежащем оплате.  Позиция Конституционного Суда РФ: при расчете выходного пособия исходя из среднего заработка нерабочие праздничные дни исключать из расчёта нельзя. Они учитываются как оплачиваемые. ([Постановление](https://login.consultant.ru/link/?rnd=C12486E6259F35817A5F2A0E39DB2B20&req=doc&base=LAW&n=337457&dst=100039&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100022&REFDOC=36&REFBASE=IPNK&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100039%3Bindex%3D53&date=26.03.2021) Конституционного Суда РФ от 13.11.2019 № 34-П).  Такой подход должен применяться и при [суммированном учёте рабочего времени](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202814&dst=100001&date=26.03.2021), и при [пятидневной рабочей недели с фиксированным окладом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202813&dst=100001&date=26.03.2021). |  |
|  | **Порядок установления личности для получения электронной подписи продлили**  (Федеральный закон от 24.03.2021 № 50-ФЗ) | До 1 января 2022 года идентификация заявителей в удостоверяющем центре на выдачу сертификата ключа проверки электронной подписи для корпоративного документооборота или обмена юридически значимыми документами не изменится.  Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=380352&dst=100004&date=25.03.2021) от 24.03.2021 № 50-ФЗ переносит **с 1 апреля 2021 года на 1 января 2022 года** вступление в силу [норм](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377762&dst=100062&date=25.03.2021), детализирующих способы идентификации заявителей при выдаче сертификата ключа проверки электронной подписи (далее - ЭП).  Таким образом, до указанной даты при использовании [неквалифицированной ЭП](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=CJI&n=117199&dst=100001&date=26.03.2021) удостоверяющие центры (далее – УЦ) продолжат самостоятельно определять способы идентификации заявителя при условии обеспечения установления его личности. Эти изменения позволят УЦ, предоставляющим услуги неквалифицированной электронной подписи, лучше подготовиться к использованию с 1 января 2022 года указанных в Федеральном [законе](https://login.consultant.ru/link/?rnd=6C08D27229870D620C1EA13B5AFA0AC5&req=doc&base=LAW&n=377762&dst=100244&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100336&REFDOC=378020&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100244%3Bindex%3D449&date=25.03.2021) от 27.12.2019 № 476-ФЗ способов идентификации. В закрытом перечне способов, которыми можно будет подтвердить свою личность при получении подписи в УЦ, относятся следующие:  - прийти в офис УЦ лично;  - использовать действующую ЭП;  - использовать биометрические данные из загранпаспорта или Единой биометрической системы. |  |
|  | **ФНС подготовила контрольные соотношения для проверки новой формы 6-НДФЛ**  (Письмо ФНС России от 23.03.2021 № БС-4-11/3759@) | Перед тем как сдать расчет [6-НДФЛ](https://login.consultant.ru/link/?rnd=C12486E6259F35817A5F2A0E39DB2B20&req=doc&base=LAW&n=366412&dst=100027&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100018&REFDOC=226904&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100027%3Bindex%3D35&date=26.03.2021) по новой форме за I квартал 2021 года, проверить его по контрольным соотношениям.  Налоговый орган будет соотносить сведения из 6-НДФЛ с выплатами физлицам по расчётному счёту налогоплательщика.  ФНС России в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?rnd=C12486E6259F35817A5F2A0E39DB2B20&req=doc&base=LAW&n=380377&REFFIELD=134&REFDST=100102&REFDOC=11&REFBASE=PBUN&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D3&date=26.03.2021) от 23.03.2021 № БС-4-11/3759@ направила Контрольные [соотношения](https://login.consultant.ru/link/?rnd=C12486E6259F35817A5F2A0E39DB2B20&req=doc&base=LAW&n=380377&dst=100009&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100102&REFDOC=11&REFBASE=PBUN&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D100009%3Bindex%3D3&date=26.03.2021) (далее - КС) показателей новой [формы 6-НДФЛ](https://login.consultant.ru/link/?rnd=C12486E6259F35817A5F2A0E39DB2B20&req=doc&base=LAW&n=366412&dst=100027&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100102&REFDOC=11&REFBASE=PBUN&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100027%3Bindex%3D3&date=26.03.2021), утв. Приказом ФНС России от 15.10.2020 № ЕД-7-11/753@.  КС предусмотрена проверка:   * показателей строк внутри расчета [6-НДФЛ](https://login.consultant.ru/link/?rnd=C12486E6259F35817A5F2A0E39DB2B20&req=doc&base=LAW&n=366412&dst=100027&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100019&REFDOC=226904&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100027%3Bindex%3D36&date=26.03.2021) за отчетный период. Так как с отчетности за 2021 год форма 6-НДФЛ включает «Сведения о доходах и соответствующих вычетах по месяцам налогового периода», то за год должны соблюдаться внутридокументарные [КС](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=380377&dst=100092&date=26.03.2021) между [Разделом 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=366412&dst=100105&date=26.03.2021) и [Приложением 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=366412&dst=100130&date=26.03.2021). Сведения о доходах из [Приложения 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=366412&dst=100130&date=26.03.2021) будут сравниваться с величиной МРОТ и величиной средней отраслевой заработной платы; * перечисления НДФЛ в бюджет по всем периодам. Для этого предусмотрены [междокументные КС](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=380377&dst=100168&date=26.03.2021) (налоговая отчетность - КРСБ НА); * [6-НДФЛ](https://login.consultant.ru/link/?rnd=C12486E6259F35817A5F2A0E39DB2B20&req=doc&base=LAW&n=366412&dst=100027&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100148&REFDOC=226904&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100027%3Bindex%3D38&date=26.03.2021) с [РСВ](https://login.consultant.ru/link/?rnd=C12486E6259F35817A5F2A0E39DB2B20&req=doc&base=LAW&n=366819&dst=100022&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100148&REFDOC=226904&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100022%3Bindex%3D38&date=26.03.2021) за тот же период. Для этого предусмотрены [междокументные КС](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=380377&dst=100181&date=26.03.2021\) (налоговая отчетность - налоговая отчетность); * [6-НДФЛ](https://login.consultant.ru/link/?rnd=C12486E6259F35817A5F2A0E39DB2B20&req=doc&base=LAW&n=366412&dst=100027&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100148&REFDOC=226904&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100027%3Bindex%3D38&date=26.03.2021) со сведениями в базе ФНС о патентах для иностранцев, о вычетах физлиц (социальных, имущественных). Для этого предусмотрены [междокументные КС](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=380377&dst=100188&date=26.03.2021) (налоговая отчетность - ИР); * [6-НДФЛ](https://login.consultant.ru/link/?rnd=C12486E6259F35817A5F2A0E39DB2B20&req=doc&base=LAW&n=366412&dst=100027&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100148&REFDOC=226904&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100027%3Bindex%3D38&date=26.03.2021) с выплатами, произведенными в адрес физических лиц по счетам налогоплательщика за тот же период. Для этого предусмотрены [междокументные КС](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=380377&dst=100213&date=26.03.2021) (налоговая отчетность - банковские счета). |  |
|  | **С 26 марта 2021 года применяются обновленные формы проверочных листов по соблюдению миграционного законодательства**  (Приказ МВД России от 13.01.2021 № 9) | В форму проверочного листа для принимающей и приглашающей иностранного гражданина стороны добавили несколько новых вопросов.  [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=379296&dst=100002%2C1&date=23.03.2021) МВД России от 13.01.2021 № 9 внесены поправки в формы проверочных листов, которые применяются при плановых проверках соблюдения требований миграционного законодательства.  [Форма](https://login.consultant.ru/link/?rnd=5D66E06EB66C9CA583955E01FC875D0E&req=doc&base=LAW&n=379343&dst=100082&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100055&REFDOC=3&REFBASE=IVPV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100082%3Bindex%3D24&date=23.03.2021) проверочного листа для проверок юрлиц и ИП, выступающих [принимающей](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=354584&dst=73&date=23.03.2021) или [приглашающей](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377781&dst=100404&date=23.03.2021) стороной, дополнена [новыми вопросами](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=379296&dst=100039&date=23.03.2021), касающимися действий приглашающей стороны:  - предоставляет ли приглашающая сторона иностранному гражданину свои доступные контактные данные для поддержания связи, в том числе с помощью информационных технологий ([вопрос № 6](https://login.consultant.ru/link/?rnd=5D66E06EB66C9CA583955E01FC875D0E&req=doc&base=LAW&n=379343&dst=11&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100056&REFDOC=3&REFBASE=IVPV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D11%3Bindex%3D25&date=23.03.2021));  - реализует ли приглашающая сторона заявленные при оформлении приглашения гарантии материального, медицинского и жилищного обеспечения иностранца ([вопрос № 7](https://login.consultant.ru/link/?rnd=5D66E06EB66C9CA583955E01FC875D0E&req=doc&base=LAW&n=379343&dst=14&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100057&REFDOC=3&REFBASE=IVPV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D14%3Bindex%3D26&date=23.03.2021));  - оказывает ли приглашающая сторона содействие иностранному гражданину в реализации заявленной им цели въезда в РФ ([вопрос № 8](https://login.consultant.ru/link/?rnd=5D66E06EB66C9CA583955E01FC875D0E&req=doc&base=LAW&n=379343&dst=20&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100058&REFDOC=3&REFBASE=IVPV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D20%3Bindex%3D27&date=23.03.2021));  - уведомляет ли приглашающая сторона территориальный орган МВД России об утрате контактов с находящимся в России и прибывшим к приглашающей стороне иностранным гражданином ([вопрос № 9](https://login.consultant.ru/link/?rnd=5D66E06EB66C9CA583955E01FC875D0E&req=doc&base=LAW&n=379343&dst=23&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100059&REFDOC=3&REFBASE=IVPV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D23%3Bindex%3D28&date=23.03.2021)).  Отметим, что [приглашающей](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377781&dst=100404&date=23.03.2021) стороной кроме работодателей [могут быть](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=379343&dst=100122&date=23.03.2021), например, образовательные организации, гостиницы, санатории, дома отдыха, пансионаты и медорганизации со стационарной формой лечения.  Также рассматриваемым [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=379296&dst=100002%2C1&date=23.03.2021) МВД России от 13.01.2021 № 9 из [формы](https://login.consultant.ru/link/?rnd=5D66E06EB66C9CA583955E01FC875D0E&req=doc&base=LAW&n=379343&dst=3&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100054&REFDOC=3&REFBASE=IVPV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D3%3Bindex%3D23&date=23.03.2021) проверочного листа для плановых проверок юрлиц и ИП, привлекающих к труду иностранцев и лиц без гражданства, [исключен](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=379296&dst=100042&date=23.03.2021) вопрос №8 (уведомляет ли работодатель органы МВД России о предоставлении отпусков без сохранения зарплаты продолжительностью более одного календарного месяца в течение года иностранным гражданам, обучающимся в РФ по очной форме по основной профессиональной образовательной программе, имеющей госаккредитацию). |  |
|  | **Продлен эксперимент по проведению электронного кадрового документооборота**  (Федеральный закон от 24.03.2021 № 53-ФЗ) | Эксперимент по использованию электронных кадровых документов будет проходить до 15 ноября 2021 года.  [Федеральный закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=380357&dst=100028&date=25.03.2021) от 24.03.2021 № 53-ФЗ продлил срок проведения эксперимента по использованию документов, которыми оформляются трудовые отношения, в электронном виде (без их дублирования на бумаге) до 15 ноября 2021 года. Ранее эксперимент [планировалось](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372882&dst=100015&date=25.03.2021) завершить 31 марта 2021 года.  В эксперименте принимают участие работодатели, которые до 1 декабря 2020 года подали соответствующую заявку. |  |
|  | **Запущена новая программа господдержки работодателей для трудоустройства безработных**  (Постановление Правительства РФ от 13.03.2021 № 362) | Организации, которые приняли на работу граждан, зарегистрировавшихся в центрах занятости до 2021 года, при соблюдении определенных условий смогут получить субсидию от ФСС. Размер субсидии на одно рабочее место может составить порядка 50 тысяч рублей.  [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=380068&dst=100002%2C1&date=23.03.2021) Правительства РФ от 13.03.2021 № 362 утверждены Правила предоставления целевой субсидии на частичную компенсацию затрат работодателя на выплату заработной платы работникам из числа трудоустроенных безработных граждан.  Критерии, которым должен отвечать соискатель, для целей получения субсидии:   * на 1 января 2021 года зарегистрирован в качестве безработного гражданина в органах службы занятости; * на дату направления органами службы занятости для трудоустройства к работодателю является безработным; * на дату заключения трудового договора с работодателем не работает, не был зарегистрированы в качестве Индивидуального предпринимателя или самозанятого, а также гендиректора юрлица.   Критерии, которым должен соответствовать работодатель, для целей получения субсидии:   * Отсутствуют задолженности по:   - уплате налогов, сборов, страховых взносов, пеней, штрафов и процентов;  - возврату в федеральный бюджет субсидий, бюджетных инвестиций и задолженность перед федеральным бюджетом;  - заработной плате.   * Не находится в процессе реорганизации, ликвидации, банкротства и деятельность не была приостановлена или прекращена. * Не получал средства из федерального бюджета в рамках иных программ в целях возмещения затрат, связанных с трудоустройством безработных граждан. * В уставном (складочном) капитале организации доля участия иностранных юрлиц, местом регистрации которых является [офшор](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=283163&dst=5&date=23.03.2021), в совокупности не превышает 50 %. * Руководитель, члены коллегиального исполнительного органа, лицо, исполняющее функции единоличного исполнительного органа, или главный бухгалтер организации не внесены в реестр дисквалифицированных лиц. * Не является заемщиком по [программе ФОТ 3.0](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378202&dst=100002&date=23.03.2021).   Что нужно сделать для получения субсидии:   * [Подать](https://trudvsem.ru/auth/manager/company/staff?approveSupport=true) заявление через личный кабинет портала «Работа в России» на госуслугу по содействию в подборе необходимых работников и указать перечень свободных рабочих мест и вакантных должностей ([Информация](http://static.consultant.ru/obj/file/doc/mintrud_220321-sub.rtf) Минтруда России от 22.03.2021). Центр занятости подберет подходящих кандидатов. * Принять на работу в рамках программы безработных граждан на условиях полного рабочего дня и платить им заработную плату не ниже величины МРОТ. * [Направить](https://cabinets.fss.ru/insurer/#/unempl/sttmnt) заявление с указанием данных трудоустроенных безработных граждан через месяц после их трудоустройства (не позднее 1 ноября 2021 года) через личный кабинет портала ФСС для включения в реестр. * ФСС РФ проведет проверку предоставленных сведений и примет решение об осуществлении выплат в течение 10 рабочих дней с момента подачи заявления.   Размер и порядок выплат  Размер субсидии равен 3 МРОТ с учетом страховых взносов и районных коэффициентов на одно рабочее место (порядка 50 тысяч рублей). Выплаты делятся на три части: по истечении первого, третьего и шестого месяца работы таких сотрудников. Каждая часть выплаты составляет размер МРОТ, увеличенный на сумму страховых взносов и районный коэффициент.  Субсидия подлежит возврату:  - в размере выплаченного таким сотрудникам пособия по временной нетрудоспособности за счет ФСС в первые полгода их работы;  - в размере, определенном по формуле, если на 15 декабря 2021 года работодатель сохранит менее 80 % численности трудоустроенных безработных граждан.  [Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=380068&dst=100002%2C1&date=23.03.2021) Правительства РФ от 13.03.2021 № 362 вступило в силу 22 марта 2021 года. |  |
|  | **Москва и Московская область: подробнее о выплатах на детей от 3 до 7 лет**  (Постановление Правительства Москвы от 23.03.2021 № 348-ПП,  Информации с сайта Мособлдумы от 25.03.2021) | С 1 апреля 2021 года можно подать заявление на перерасчёт выплат на детей от 3 до 7 лет малообеспеченных семей, если с 1 января 2021 года полагается иной, повышенный размер денежного пособия.  В соответствии с [Указом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378856) Президента РФ от 10.03.2021 № 140 размер выплат на каждого из детей от 3 до 7 лет с 1 января 2021 года зависит от дохода семьи и составляет 50, 75 или 100% от прожиточного минимума для детей, установленного в субъекте РФ на дату обращения за назначением ежемесячной выплаты. Данные выплаты предназначены для малообеспеченных семей, чей среднедушевой доход не превышает прожиточный минимум (из расчета на члена семьи в 2021 г. в Москве - [18 029](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=54022&dst=100129&date=26.03.2021) руб., в Московской области - [13 580](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=20721&dst=100508&date=26.03.2021) руб.). Размер выплаты в 2021 году составит:   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | |  | 50% прожиточного минимума для детей,  если размер среднедушевого дохода семьи не превышает величину прожиточного минимума на душу населения | 75% прожиточного минимума для детей, если среднедушевой доход семьи с учетом выплаты в размере 50%, не доходит до прожиточного минимума на душу населения | 100% прожиточного минимума для детей,  если среднедушевой доход семьи с учетом выплаты в размере 75%, не превышает величину прожиточного минимума на душу населения | | Москва | 7 791 руб. (50% от [15 582](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=54022&dst=100132&date=26.03.2021) руб.) | 11 686,5 руб. | 15 582 руб. | | Московская область | 6765, 5 руб. (50% от [13 531](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=20721&dst=100511&date=26.03.2021) руб.) | 10 148,25 руб. | 13 531 руб. |   Выплаты начисляют на каждого ребенка от трех до семи лет включительно.  Обращение за выплатой должно быть осуществлено до 31 декабря 2021 года.  С 1 апреля 2021 года можно будет подать заявление на перерасчет. Если семье положена повышенная выплата - 75% или 100%, - то её пересчитают с 1 января 2021 года.  Также подать заявление на выплату пособия можно в МФЦ.  [Постановлением](https://www.mos.ru/upload/documents/docs/348-PP-2lklk.pdf) Правительства Москвы от 23.03.2021 № 348-ПП утвержден Порядок предоставления ежемесячной денежной выплаты на ребенка в возрасте от 3 до 7 лет, где приводятся правила расчета среднедушевого дохода семьи и оценка имущественной обеспеченности семьи. Кроме того, установлено, что при назначении данной выплаты прекращается выплата ежемесячного пособия на ребенка, установленного в соответствии с [Законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=175237&dst=100003) г. Москвы от 03.11.2004 № 67 "О ежемесячном пособии на ребенка".  В Московской области подобный порядок на данный момент не опубликован, однако согласно [информации](https://www.mosoblduma.ru/Press-centr/news/339965#tab-text) с сайта Мособлдумы от 25.03.2021 в [Закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=311531&dst=100004) Московской области от 10.04.2020 № 57/2020-ОЗ  «О дополнительной социальной поддержке семей, имеющих детей, в Московской области» внесены необходимые изменения. |  |
|  | **Данные больничных листов можно найти в электронной карте**  (Информация с сайта Мэра Москвы от 25.03.2021) | На портале mos.ru, а также в мобильной версии медкарты в приложении в разделе «Мои больничные» можно просмотреть все данные листков нетрудоспособности, оформленных в поликлиниках г. Москвы.  Согласно [Информации](https://www.mos.ru/news/item/88292073/) от 25.03.2021 года на сайте Мэра Москвы, у жителей г. Москвы появилась  возможность с помощью портала [mos.ru](https://www.mos.ru/city/projects/medcarta/), а также в мобильной версии медкарты в приложении [ЕМИАС.ИНФО](https://emias.info/) в разделе «Мои больничные» просмотреть данные листков нетрудоспособности, а именно:  - номер выданного больничного листа и его тип (бумажный бланк или электронный),  - период его действия,  - причину нетрудоспособности с кодом болезни и расшифровкой,  - данные врача и медицинской организации,  - статус документа и по уходу за кем он выдан,  - для электронных больничных также статус его обработки в Фонде социального страхования (ФСС).  Напомним, что вместо оформления бумажного бланка можно выбрать электронный листок нетрудоспособности. Для этого достаточно посетить врача, дополнительно посещать кабинет выдачи листков нетрудоспособности не нужно. Также не требуется заверять больничный лист печатями, подписями или приносить его в распечатанном виде работодателю. Пациенту достаточно предоставить работодателю номер электронного листка нетрудоспособности для начисления больничного пособия.  Для того чтобы оформить электронный больничный, пациент должен лично подписать в поликлинике, к которой он прикреплен, согласие на формирование листка нетрудоспособности в форме электронного документа и обработку персональных данных. |  |
|  | **Как считать зарплату работника, бравшего отгул за работу в праздник или выходной**  (Письмо Минтруда России от 21.01.2020 № 14-1/ООГ-327) | Зарплата за месяц, в котором работник использовал день отдыха, должна быть выплачена в полном размере. При этом не важно, берет работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.  За привлечение к работе в выходные и праздничные дни работнику производится доплата в соответствии со [ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?rnd=53F4523191D6648FC1C69135726D2680&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=715&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100559&REFDOC=192&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D715%3Bindex%3D212&date=16.03.2021) ТК РФ. Минимальный размер доплаты работникам на окладе составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.  Минтруд России в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202448&dst=100021&date=15.03.2021) от 21.01.2020 № 14-1/ООГ-327 разъяснил порядок оплаты труда за месяц, в котором работник, зарплата которого состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, работал в выходной или праздник.  - при исчислении размера оплаты за выход работника на работу в выходные или праздники работодатель [обязан учитывать](https://login.consultant.ru/link/?rnd=53F4523191D6648FC1C69135726D2680&req=doc&base=LAW&n=301326&dst=100045&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100029&REFDOC=323191&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100045%3Bindex%3D108&date=16.03.2021) не только тарифные ставки (оклады), но и все компенсационные и стимулирующие выплаты ([Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=301326&dst=100003&date=16.03.2021) КС РФ от 28.06.2018 № 26-П);  - конкретные размеры оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным или трудовым договором, локальным нормативным актом ([ч. 2 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?rnd=53F4523191D6648FC1C69135726D2680&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=720&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100563&REFDOC=192&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D720%3Bindex%3D217&date=16.03.2021) ТК РФ).  - оплате в повышенном размере подлежат часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов). Это правило применяется и в случаях, когда на выходной или нерабочий день приходится часть рабочего дня (смены) ([ч. 3 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?rnd=53F4523191D6648FC1C69135726D2680&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2286&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100949&REFDOC=192&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2286%3Bindex%3D218&date=16.03.2021) ТК РФ).  Вместо повышенной оплаты работнику по его желанию может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит ([ч. 4 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?rnd=53F4523191D6648FC1C69135726D2680&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=721&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100564&REFDOC=192&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D721%3Bindex%3D219&date=16.03.2021) ТК РФ). Работнику:  - выплачивается полностью зарплата, а также одинарная дневная часть зарплаты (дневная часть оклада и предусмотренных компенсационных и стимулирующих выплат);  - зарплата за месяц, в котором работник использовал день отдыха, должна быть выплачена в полном размере, при этом работник отработает на один день меньше нормы. Это правило действует независимо от того, берет работник день отдыха в текущем месяце или в последующие. |  |
|  | **Фонд сообщил об особенностях заполнения формы 4-ФСС при прямых выплатах**  (Информация ФСС РФ «Об особенностях заполнения в 2021 году формы 4-ФСС, утв. Приказом ФСС РФ от 26.09.2016 N 381) | В 2021 году расчет по страховым взносам на «травматизм» заполняется по прежней форме 4-ФСС с учётом рекомендаций Фонда.  В связи с предстоящим приёмом отчётности страхователей ФСС сообщает, что в 2021 году применяется [прежняя форма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=218876&dst=100016&date=17.03.2021) Расчёта 4-ФСС, утв. Приказом ФСС от 26.09.2016 № 381.  Участники проекта «[Прямые выплаты](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=373107&dst=100005&date=17.03.2021)» (а с 2021 года это все регионы России) должны при заполнении [формы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=218876&dst=100016&date=17.03.2021) 4-ФСС учитывать следующие особенности:  - в таблице 2 «Расчеты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» показатели [строки 15](https://login.consultant.ru/link/?rnd=41411EB7D27148CAD32E5B4EC25DACB2&req=doc&base=LAW&n=218876&dst=100171&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100088&REFDOC=48181&REFBASE=PKBO&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100171%3Bindex%3D117&date=17.03.2021) «Расходы по обязательному социальному страхованию» не заполняются;  - [таблица 3](https://login.consultant.ru/link/?rnd=41411EB7D27148CAD32E5B4EC25DACB2&req=doc&base=LAW&n=218876&dst=100219&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100089&REFDOC=48181&REFBASE=PKBO&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100219%3Bindex%3D118&date=17.03.2021) «Расходы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» не заполняется и не представляется.  **Сдать** [**форму**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=218876&dst=100016&date=17.03.2021) **4-ФСС за I квартал 2021 года нужно не позднее 26.04.2021 в электронном виде, на бумаге – не позднее 20.04.2021.** |  |
|  | **ФСС напоминает: до 15 апреля организациям необходимо подтвердить основной вид деятельности** | Если в ходе камеральной проверки [формы 4 - ФСС](https://login.consultant.ru/link/?rnd=41411EB7D27148CAD32E5B4EC25DACB2&req=doc&base=LAW&n=218876&dst=100016&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100020&REFDOC=17&REFBASE=IVPV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100016%3Bindex%3D63&date=17.03.2021) территориальный орган ФСС выявит нарушения порядка начисления и уплаты взносов на травматизм, включая неподтверждение основного вида экономической деятельности, он может принять решение о проведении выездной проверки.  ФСС России напомнил, как определить основной вид деятельности и подтвердить его в целях определения тарифа страховых взносов на травматизм на текущий финансовый год ([Информация](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=379287&dst=100017&date=17.03.2021) от 15.03.2021).  Как определить основной вид деятельности  [Правила](https://login.consultant.ru/link/?rnd=41411EB7D27148CAD32E5B4EC25DACB2&req=doc&base=LAW&n=199958&dst=100011&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=107457&REFDOC=278092&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100011%3Bindex%3D11119&date=17.03.2021) отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска утверждены Постановлением Правительства РФ от 01.12.2005 № 713 (далее - Правила).  Основным видом экономической деятельности является ([п. 9](https://login.consultant.ru/link/?rnd=41411EB7D27148CAD32E5B4EC25DACB2&req=doc&base=LAW&n=199958&dst=100027&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=107458&REFDOC=278092&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100027%3Bindex%3D11120&date=17.03.2021) Правил):   * для коммерческой организации - вид, который по итогам предыдущего года имеет наибольший удельный вес в общем объеме выпущенной продукции и оказанных услуг; * для некоммерческой организации - вид, в котором по итогам предыдущего года было занято наибольшее количество работников организации.   Для ИП основным видом экономической деятельности является вид деятельности, который для него указан в ЕГРИП как основной ([п. 10](https://login.consultant.ru/link/?rnd=41411EB7D27148CAD32E5B4EC25DACB2&req=doc&base=LAW&n=199958&dst=100029&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100021&REFDOC=280143&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100029%3Bindex%3D30&date=17.03.2021) Правил). То есть ИП не должен ежегодно подтверждать основной вид деятельности.  Как подтвердить основной вид деятельности  [Порядок](https://login.consultant.ru/link/?rnd=41411EB7D27148CAD32E5B4EC25DACB2&req=doc&base=LAW&n=212849&dst=100009&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=107462&REFDOC=278092&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100009%3Bindex%3D11124&date=17.03.2021) подтверждения основного вида экономической деятельности утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 31.01.2006 № 55 (далее - Порядок).  Для подтверждения основного вида экономической деятельности страхователь ежегодно в срок не позднее 15 апреля представляет в территориальный орган ФСС по месту своей регистрации ([п. 3](https://login.consultant.ru/link/?rnd=41411EB7D27148CAD32E5B4EC25DACB2&req=doc&base=LAW&n=212849&dst=22&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100030&REFDOC=379287&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D22%3Bindex%3D54&date=17.03.2021) Порядка):  - [заявление](https://login.consultant.ru/link/?rnd=41411EB7D27148CAD32E5B4EC25DACB2&req=doc&base=LAW&n=212849&dst=100039&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100039&REFDOC=227098&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100039%3Bindex%3D59&date=17.03.2021) о подтверждении основного вида экономической деятельности;  - [справку-подтверждение](https://login.consultant.ru/link/?rnd=41411EB7D27148CAD32E5B4EC25DACB2&req=doc&base=LAW&n=212849&dst=100050&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100042&REFDOC=227098&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100050%3Bindex%3D62&date=17.03.2021) основного вида экономической деятельности;  - копию пояснительной записки к бухгалтерскому балансу за предыдущий год (ее не представляют только СМП).  ФСС отмечает, что в 2021 году [заявление](https://login.consultant.ru/link/?rnd=41411EB7D27148CAD32E5B4EC25DACB2&req=doc&base=LAW&n=212849&dst=100039&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100039&REFDOC=227098&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100039%3Bindex%3D59&date=17.03.2021) и [справка-подтверждение](https://login.consultant.ru/link/?rnd=41411EB7D27148CAD32E5B4EC25DACB2&req=doc&base=LAW&n=212849&dst=100050&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100047&REFDOC=379287&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D100050%3Bindex%3D71&date=17.03.2021) за 2020 год заполняются страхователем в соответствии с наименованиями и кодами по [ОКВЭД2](https://login.consultant.ru/link/?rnd=41411EB7D27148CAD32E5B4EC25DACB2&req=doc&base=LAW&n=371195&REFFIELD=134&REFDST=100047&REFDOC=379287&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bindex%3D71&date=17.03.2021), указанными в выписке из ЕГРЮЛ организации по состоянию на 01.01.2021, и включенными в [Классификацию](https://login.consultant.ru/link/?rnd=41411EB7D27148CAD32E5B4EC25DACB2&req=doc&base=LAW&n=211247&dst=100010&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100047&REFDOC=379287&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D100010%3Bindex%3D71&date=17.03.2021) видов экономической деятельности по классам профессионального риска, утв. Приказом Минтруда России от 30.12.2016 № 851н.  Подать документы можно:   * в электронном виде через:   - единый портал [госуслуг](https://login.consultant.ru/link/?date=17.03.2021&rnd=41411EB7D27148CAD32E5B4EC25DACB2), заполнив специальную интерактивную форму;  - сайт подтверждения основного вида экономической деятельности (Фонда по приему отчетности через спецоператоров связи);   * на бумажном носителе:   - на личном приеме;  - по почте;  - через МФЦ.  Порядок применения установленного тарифа:  Размер тарифа на текущий год территориальный орган ФСС РФ указывает в [уведомлении](https://login.consultant.ru/link/?rnd=41411EB7D27148CAD32E5B4EC25DACB2&req=doc&base=LAW&n=374535&dst=100041&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100023&REFDOC=227097&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100041%3Bindex%3D33&date=17.03.2021), которое направляет организации в двухнедельный срок со дня, как она представит вышеуказанные документы. До получения такого уведомления организация применяет тариф, который был установлен ей в предыдущем году. Если тариф изменится, взносы нужно пересчитать ([п. п. 4](https://login.consultant.ru/link/?rnd=41411EB7D27148CAD32E5B4EC25DACB2&req=doc&base=LAW&n=212849&dst=3&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100012&REFDOC=204725&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D3%3Bindex%3D18&date=17.03.2021), [11](https://login.consultant.ru/link/?rnd=41411EB7D27148CAD32E5B4EC25DACB2&req=doc&base=LAW&n=212849&dst=100036&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100012&REFDOC=204725&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100036%3Bindex%3D18&date=17.03.2021) Порядка подтверждения).  При этом изменение организацией или ИП в течение текущего года вида экономической деятельности не влечёт изменения размера страхового тарифа, установленного на этот год в отношении такого страхователя ([п. 6](https://login.consultant.ru/link/?rnd=41411EB7D27148CAD32E5B4EC25DACB2&req=doc&base=LAW&n=199958&dst=100040&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100045&REFDOC=379287&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D100040%3Bindex%3D69&date=17.03.2021) Правил).  К каким последствиям приведет неподтверждение основного вида деятельности  Если в установленный [срок](https://login.consultant.ru/link/?rnd=41411EB7D27148CAD32E5B4EC25DACB2&req=doc&base=PBI&n=227098&dst=100049&fld=134&date=17.03.2021) организация не представит вышеуказанные заявление и документы, территориальный орган ФСС РФ отнесёт её к тому виду экономической деятельности, который имеет наиболее высокий класс профессионального риска в соответствии с кодами по [ОКВЭД](https://login.consultant.ru/link/?rnd=41411EB7D27148CAD32E5B4EC25DACB2&req=doc&base=LAW&n=371195&REFFIELD=134&REFDST=100053&REFDOC=227098&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D81&date=17.03.2021), указанными в отношении нее в ЕГРЮЛ ([п. 13](https://login.consultant.ru/link/?rnd=41411EB7D27148CAD32E5B4EC25DACB2&req=doc&base=LAW&n=199958&dst=1&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100053&REFDOC=227098&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D1%3Bindex%3D81&date=17.03.2021) Правил)  При выявлении в ходе камеральных проверок нарушений страхователем установленного порядка начисления и уплаты страховых взносов на травматизм, включая неподтверждение основного вида экономической деятельности, территориальный орган Фонда вправе провести выездную проверку организации и привлечь страхователя к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. |  |
|  | **С 22 марта 2021 года ключевая ставка повышена до 4,5 %**  (Информация Банка России от 19.03.2021) | Своевременно учесть в расчётах изменение значения ключевой ставки.  С 22 марта 2021 года значение ключевой ставки повышено с 4,25% до **4,5% годовых**. Такое [решение](https://www.cbr.ru/press/pr/?file=19032021_133000key.htm) принял Совет директоров Банка России ([Информация](https://www.cbr.ru/press/pr/?file=19032021_133000key.htm) Банка России от 19.03.2021). Это первое в 2021 году изменение ключевой ставки. Центробанк допускает возможность дальнейшего повышения ключевой ставки на ближайших заседаниях. Следующее заседание Совета директоров Банка России, на котором будет рассматриваться вопрос об уровне ключевой ставки, запланировано на 23 апреля 2021 года.  Изменение ключевой ставки (ставки рефинансирования) нужно учесть при расчёте:  – НДФЛ с [материальной выгоды](consultantplus://offline/ref=518E3401B4D129DE79F1C0969E427500E83732B8F912D27DA3ED09C511813AA675BB3D92FD478581B4T4L) от экономии на процентах по займу;  – [компенсации](consultantplus://offline/ref=258BEA319A2D034DDB699DA1B23C054D488A0E7DEC32B5BD0F63E79561A5F40682F0312015D5AC03Y8T0L) за задержку работникам зарплаты;  – [процентов](https://www.elcode.ru/service/kalkulyatory?search=%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%BB%D0%B8+%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8+%D0%B8%D0%BB%D0%B8+%D0%B2%D0%B7%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%8B), которые должна вернуть инспекция или фонд за нарушение срока возврата излишне уплаченного налога (страхового взноса);  – [пеней](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377368&dst=100731&date=19.03.2021) за неуплату налогов и страховых взносов в срок;  – [процентов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=341893&dst=200&date=24.07.2020)по договору займа;  – законных [процентов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370265&dst=10543&date=19.03.2021)(ст. 317.1 ГК РФ);  – [процентов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370265&dst=101897&date=19.03.2021) за неисполнение обязательств по договору (ст. 395 ГК РФ). |  |
|  | **Минздрав изменил содержимое аптечек для оказания первой помощи работникам**  (Приказ Минздрава России от 15.12.2020 № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам») | **С 1 сентября 2021 года офисные аптечки нужно будет комплектовать по-новому.**  Существующие аптечки [можно продолжать использовать](https://login.consultant.ru/link/?rnd=53F4523191D6648FC1C69135726D2680&req=doc&base=LAW&n=378982&dst=100007&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000032&REFDOC=308021&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100007%3Bindex%3D34&date=16.03.2021) пока не истечёт срок годности, но не дольше 31 августа 2025 года.  На работодателя в соответствии с [ТК](https://login.consultant.ru/link/?rnd=53F4523191D6648FC1C69135726D2680&req=doc&base=LAW&n=353344&REFFIELD=134&REFDST=100003&REFDOC=271435&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D16876%3Bindex%3D5&date=16.03.2021) РФ возлагается санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников ([ч. 1 ст. 223](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=102466&date=16.03.2021) ТК РФ). В организации в целях обеспечения нормальных условий труда для оказания первой помощи должна быть аптечка. [Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378982&dst=100003&date=15.03.2021) Минздрава России от 15.12.2020 № 1331н утвердил [новый Перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378982&dst=100012&date=16.03.2021) медицинских изделий, которыми должна быть укомплектована аптечка для оказания первой помощи работникам. [Новые требования](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378982&dst=100012&date=16.03.2021) к комплектации аптечки заменят [прежние](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378982&dst=100011&date=16.03.2021), утв. [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=112966&dst=100010&date=16.03.2021) Минздравсоцразвития России от 05.03.2011 № 169н, c [1 сентября 2021 года](https://login.consultant.ru/link/?rnd=53F4523191D6648FC1C69135726D2680&req=doc&base=LAW&n=378982&dst=100008&fld=134&date=16.03.2021) и будут действовать до 1 сентября 2027 года.  Аптечки, укомплектованные согласно [прежним](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378982&dst=100011&date=16.03.2021) требованиям, [можно использовать](https://login.consultant.ru/link/?rnd=53F4523191D6648FC1C69135726D2680&req=doc&base=LAW&n=378982&dst=100007&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000032&REFDOC=308021&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100007%3Bindex%3D34&date=16.03.2021), пока не истечет срок годности, но не дольше 31 августа 2025 года.  В новых аптечках сократился перечень изделий, так с 1 сентября 2021 года в состав аптечки не входят:   * пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный с герметичной оболочкой, * салфетки антисептические из бумажного текстилеподобного материала стерильные спиртовые размером не менее 12,5 x 11 см., * английские булавки стальные со спиралью, * блокнот отрывной для записей и авторучка.   Неизменным останется обязательное наличие:   * жгута кровоостанавливающий – 1 шт.; * лейкопластыря бактерицидного размером не менее 4 см x 10 см – 2 шт., размером не менее 1,9 см x 7,2 см – 10 шт.; * устройства для проведения искусственного дыхания "Рот – Устройство – Рот" – 1 шт.   Кроме того, с 1 сентября 2021 года в аптечке должны быть:   * [Маски](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378982&dst=100021&date=16.03.2021) медицинские нестерильные одноразовые – 10 штук ([сейчас](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=112966&dst=100031%2C1&date=16.03.2021) – маска медицинская нестерильная 3-слойная из нетканого материала с резинками или с завязками – 2 шт.); * перчатки медицинские нестерильные, смотровые размером не менее М (латексные, нитроновые, виниловые, полиизопренов, из полихлоропрена, опудренные и неопудренные) – 2 пары на выбор из любого указанного материала ([сейчас](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=112966&dst=100030%2C1&date=16.03.2021) материал не уточняется); * бинт марлевый медицинский (стерильный либо нестерильный) 5 м х 10 см – 4 шт. и 7 м х 14 см – 4 шт. ([сейчас](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=112966&dst=100014%2C1&date=16.03.2021) – бинт марлевый медицинский: нестерильный 5 м x 5 см, 5 м x 10 см, 7 м x 14 см – по 1 шт. каждого размера; стерильный размером 5 м x 7 см – 1 шт.; стерильный размером 5 м x 10 см – 2 шт.; стерильный размером 7 м x 14 см – 2 шт.); * 2 упаковки салфеток марлевых медицинских стерильных не менее 16 х 14 см ([сейчас](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=112966&dst=100022%2C-2&date=16.03.2021) 1 упаковка); * лейкопластырь (на выбор: стандартный, гипоаллергенный, силиконовый, водонепроницаемый) размером не менее 2 х 500 см ([сейчас](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=112966&dst=100025%2C-2&date=16.03.2021) размером не менее 1 х 250 см); * покрывало спасательное изотермическое размером не менее 160 x 210 см – 2 шт. ([сейчас](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=112966&dst=100032%2C1&date=16.03.2021) – 1 шт.); * ножницы для разрезания повязок ([сейчас](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=112966&dst=100028%2C1&date=16.03.2021) – ножницы для разрезания повязок по Листеру).   **Отсутствие аптечки первой медицинской помощи у работодателя может стать поводом для привлечения к административной ответственности по** [**ч. 1 ст. 5.27.1**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377844&dst=8799&date=16.03.2021) **КоАП РФ, которая предусматривает предупреждение или штраф:**   * **от 2 000 до 5 000 рублей – для должностных лиц;** * **от 50 000 до 80 000 рублей – для юридического лица.** |  |
|  | **Может ли работодатель не допускать до работы без прививки против COVID-19 объяснил Роспотребнадзор**  (Письмо Роспотребнадзора от 02.03.2021 № 09-3748-2021-40  Письмо Роспотребнадзора от 01.03.2021 № 02/3835-2021-32 «Об иммунизации сотрудников образовательных организаций») | В настоящее время отказ от вакцинации от коронавируса не может быть основанием для отстранения от работы для всех категорий граждан, в том числе и работников образовательных организаций.  Роспотребнадзор в Письмах от 02.03.2021 № [09-3748-2021-40](https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202103/18/pismo_SUw.pdf) и от 01.03.2021 № [02/3835-2021-32](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=379268&dst=100001&date=18.03.2021) рассмотрел вопрос обязательной вакцинации против коронавирусной инфекции, в частности, работников образовательных организаций.  Граждане имеют право отказаться от профилактических прививок, путём оформления соответствующего документа, подписанного гражданином и медицинским работником ([п. п. 1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=FB820AB149966DE958ED942C0E9EC38C&req=doc&base=LAW&n=370218&dst=100044&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100041&REFDOC=183291&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100044%3Bindex%3D97&date=18.03.2021), [3 ст. 5](https://login.consultant.ru/link/?rnd=FB820AB149966DE958ED942C0E9EC38C&req=doc&base=LAW&n=370218&dst=100059&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100041&REFDOC=183291&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100059%3Bindex%3D97&date=18.03.2021) Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»).  При этом отсутствие профилактических прививок влечет отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями ([п. 2 ст. 5](https://login.consultant.ru/link/?rnd=FB820AB149966DE958ED942C0E9EC38C&req=doc&base=LAW&n=370218&dst=100055&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100015&REFDOC=163563&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100055%3Bindex%3D21&date=18.03.2021) Федерального закона № 157-ФЗ). [Перечень](https://login.consultant.ru/link/?rnd=FB820AB149966DE958ED942C0E9EC38C&req=doc&base=LAW&n=173364&dst=100008&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100007&REFDOC=379268&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100008%3Bindex%3D12&date=18.03.2021) работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, утвержден постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 № 825. [Перечнем](https://login.consultant.ru/link/?rnd=FB820AB149966DE958ED942C0E9EC38C&req=doc&base=LAW&n=173364&dst=100008&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100007&REFDOC=379268&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D100008%3Bindex%3D12&date=18.03.2021) предусмотрена обязательная иммунизация работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, против инфекций, включенных в национальный [Календарь](https://login.consultant.ru/link/?rnd=FB820AB149966DE958ED942C0E9EC38C&req=doc&base=LAW&n=376511&dst=100011&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100007&REFDOC=379268&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D100011%3Bindex%3D12&date=18.03.2021) профилактических прививок, утв. Приказом Минздрава России от 21.03.2014 № 125н.  Роспотребнадзор отмечает, что в настоящее время юридические основания для отстранения от работы сотрудников, в том числе относящихся к группам высокого риска инфицирования, в связи с отказом от вакцинации против новой коронавирусной инфекции **отсутствуют**, так как иммунизация против коронавируса включена в [календарь](https://login.consultant.ru/link/?rnd=FB820AB149966DE958ED942C0E9EC38C&req=doc&base=LAW&n=376511&dst=100097&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100009&REFDOC=379268&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100097%3Bindex%3D14&date=18.03.2021) профилактических прививок по эпидемическим показаниям. То есть при угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, когда приняты мотивированные постановления Главного государственного санитарного врача РФ и субъектов РФ, а также предписания иных должностных лиц о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям ([ст. 51](https://login.consultant.ru/link/?rnd=FB820AB149966DE958ED942C0E9EC38C&req=doc&base=LAW&n=357147&dst=100360&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100011&REFDOC=183291&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100360%3Bindex%3D16&date=18.03.2021) Федерального закона № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», [ст. 10](https://login.consultant.ru/link/?rnd=FB820AB149966DE958ED942C0E9EC38C&req=doc&base=LAW&n=370218&dst=100076&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100011&REFDOC=183291&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100076%3Bindex%3D16&date=18.03.2021) Федерального закона № 157-ФЗ). И только при наличии таких постановлений отказ от вакцинации по эпидемическим показаниям может повлечь отстранение граждан, не имеющих прививок, от работы.  Роспотребнадзор информирует, что в настоящее время такие постановления не принимались, в связи с чем вакцинация против новой коронавирусной инфекции в РФ является добровольной для всех категорий граждан, в том числе и работников образовательных организаций. |  |
|  | **Москва: утвержден прожиточный минимум для основных категорий населения за IV квартал 2020 года**  (Постановление Правительства Москвы от 09.03.2021 № 274-ПП) | Для предоставления социальных услуг, осуществления социальных выплат, при назначении и выплате которых учитывается величина московского прожиточного минимума, до установления минимума на 2021 год - должна применяться величина прожиточного минимума, установленная на III квартал 2020 года.  [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=210712&dst=100002) Правительства Москвы от 09.03.2021 № 274-ПП установлена величина прожиточного минимума в г. Москве за IV квартал 2020 года:  - в расчете на душу населения – 17 740 рублей;  - для трудоспособного населения – 20 260 рублей;  - для пенсионеров – 12 550 рублей;  - для детей – 15 267 рублей.  Вместе с тем, до установления величины прожиточного минимума в Москве [на 2021 год](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=209680&dst=100005), в целях осуществления социальных выплат, при назначении (предоставлении) которых учитывается величина московского прожиточного минимума, и (или) социальных выплат, размер которых зависит от его величины, определения условий платы за предоставление социального обслуживания, оказания бесплатной юридической помощи должна применяться величина прожиточного минимума в городе Москве за [III квартал 2020 года](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=208758&dst=100004). |  |
|  | **С 1 апреля 2021 года**  **утратят силу Временные правила оформления**  **больничных для лиц 65 лет и старше**  (Постановление Правительства РФ от 02.03.2021 № 300) | С 1 апреля 2021 работодатель не должен оформлять карантинные больничные для лиц возраста 65 лет и старше на основании Временных правил, действующих в период пандемии.  [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378513&dst=100002&date=09.03.2021) Правительства РФ от 02.03.2021 № 300 работодателям рекомендовано, исходя из складывающейся обстановки по коронавирусу, осуществлять в приоритетном порядке перевод работников в возрасте 65 лет и старше на дистанционную (удаленную) работу в соответствии с ТК РФ.  Одновременно с этим с 1 апреля 2021 года признаны утратившими силу [Временные правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355385&dst=100011&date=09.03.2021) оформления листков нетрудоспособности и выплаты пособий в случае карантина лицам от 65 лет (утв. [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?rnd=A0EE49268D39F187E7ECC09C126EE16E&req=doc&base=LAW&n=355385&REFFIELD=134&REFDST=100011&REFDOC=378513&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D19025%3Bindex%3D33&date=09.03.2021) Правительства РФ от 01.04.2020 № 402).  Таким образом, работодатель с 1 апреля 2021 года больше не должен в отношении застрахованных лиц старше 65 лет, которые соблюдают режим самоизоляции, формировать и направлять в ФСС реестр сведений для оплаты больничных в период пандемии коронавирусной инфекции **(срок продлён до 1 мая 2021 года – Постановление Правительства РФ от 31.03.2021 № 494).**  В Москве с 8 марта 2021 года сняты обязательные [ограничения](http://work.elcode.ru/subscribe/link/?hash=4842a37a1321bd02aba15afeba39b5f4&id_send=16720&id_email=9009676&url=https%3A%2F%2Flogin.consultant.ru%2Flink%2F%3Freq%3Ddoc%26amp%3Bbase%3DMLAW%26amp%3Bn%3D210058%26amp%3Bdst%3D100447&uid_news=1031757&cli=), связанные с соблюдением режима самоизоляции для граждан в возрасте старше 65 лет, а также граждан, имеющих заболевания из утвержденного [перечня](http://work.elcode.ru/subscribe/link/?hash=4842a37a1321bd02aba15afeba39b5f4&id_send=16720&id_email=9009676&url=https%3A%2F%2Flogin.consultant.ru%2Flink%2F%3Freq%3Ddoc%26amp%3Bbase%3DMLAW%26amp%3Bn%3D206671%26amp%3Bdst%3D103096%252C2%26amp%3Bdate%3D05.03.2021&uid_news=1031757&cli=) - домашний режим для данных лиц носит рекомендательный характер. Вместе с тем, указанные граждане при соблюдении режима самоизоляции, по-прежнему вправе оформить листок нетрудоспособности ([Указ](http://work.elcode.ru/subscribe/link/?hash=4842a37a1321bd02aba15afeba39b5f4&id_send=16720&id_email=9009676&url=http%3A%2F%2Fstatic.consultant.ru%2Fobj%2Ffile%2Fdoc%2Fmer_050321-13.pdf&uid_news=1031757&cli=) Мэра Москвы от 05.03.2021 № 13-УМ). |  |
|  | **Участник программы лояльности получает подарок за накопленные бонусы: нужно ли применять ККТ**  (Письмо ФНС России от 01.03.2021 № АБ-4-20/2550) | При предоставлении участнику программы лояльности подарка за бонусы применение Контрольно-кассовой техники (ККТ) необходимо, если условием накопления бонусов является совершение участником определенных действий.  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202321&dst=100005%2C1&date=10.03.2021) от 01.03.2021 № АБ-4-20/2550 ФНС России разъяснила, что организации и ИП обязаны применять ККТ при осуществлении расчетов (за исключением установленных случаев). При этом под [расчетом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=368620&dst=852&date=10.03.2021) понимается, в частности, предоставление или получение иного встречного предоставления за товары, работы, услуги.  Также ведомство напоминает, что договор дарения [не предполагает](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=341893&dst=100516&date=10.03.2021) встречной передачи вещи или права либо встречного обязательства. Поэтому если условием получения бонусов по программе лояльности является совершение участником определенных действий (например, покупка товаров на определенную сумму), то полученные за бонусы товары (работы, услуги) не могут быть расценены в рамках договора дарения в связи с наличием у покупателя встречного обязательства.  Таким образом, при предоставлении участнику программы лояльности подарка за бонусы применение ККТ необходимо, так как расчёт производится иным встречным предоставлением. |  |
|  | **С 20 марта 2021 года больше многодетных работников вправе брать отпуск в удобное время**  (Федеральный закон от 09.03.2021 № 34-ФЗ) | Работники, имеющие трёх и более детей в возрасте до 18 лет (до достижения младшим из детей возраста 14 лет), смогут брать отпуск в удобное для них время.  Федеральный закон от 09.03.2021 № 34-ФЗ внес поправки в [ст.262.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2323&date=10.03.2021) ТК РФ «Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей».  С 20 марта 2021 года работники с тремя и более детьми до 18 лет вправе брать ежегодный отпуск в любое время по их желанию. Гарантия сохранится, пока младшему ребенку не исполнится 14 лет.  До внесения изменений, работодатель [был обязан](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2323&date=10.03.2021) предоставить многодетным родителям отпуск в удобное им время, только если все дети младше 12 лет. |  |
|  | **Нужно ли вести журнал регистрации инструктажей по охране труда для дистанционных работников** | Журнал регистрации инструктажей по охране труда для дистанционных работников обязателен.  Работодатель обязан обеспечивать безопасные условия труда и охрану труда дистанционных работников в период их дистанционной работы только в следующем объеме ([ст. 312.7](https://login.consultant.ru/link/?rnd=BABEEEB7A41FE634BA2F896F65C1F7D3&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2473&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100117&REFDOC=30&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2473%3Bindex%3D259&date=10.03.2021) ТК РФ):  - расследовать и вести учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний ([абз.17 ч. 2 ст. 212](https://login.consultant.ru/link/?rnd=BABEEEB7A41FE634BA2F896F65C1F7D3&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=860&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100118&REFDOC=30&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D860%3Bindex%3D260&date=10.03.2021) ТК РФ);  - выполнять предписания должностных лиц Роструда, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих госконтроль (надзор) ([абз.20 ч. 2 ст. 212](https://login.consultant.ru/link/?rnd=BABEEEB7A41FE634BA2F896F65C1F7D3&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=1640&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100119&REFDOC=30&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D1640%3Bindex%3D261&date=10.03.2021) ТК РФ);  - обеспечить обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний ([абз.21 ч. 2 ст. 212](https://login.consultant.ru/link/?rnd=BABEEEB7A41FE634BA2F896F65C1F7D3&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=101305&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100120&REFDOC=30&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D101305%3Bindex%3D262&date=10.03.2021) ТК РФ);  - знакомить работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.  Другие обязанности по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда работодатель соблюдать [не обязан](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2473&date=10.03.2021), если иное не предусмотрено коллективным договором, локальными нормативными актами (ЛНА) или трудовым договором (допсоглашением к нему).  Эксперт региональной ГИТ [разъясняет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202322&dst=100001&date=10.03.2021), что дистанционного работника, как любого другого работника, необходимо обучить безопасным способам ведения работы на производственном оборудовании. Чтобы выполнить требования по охране труда дистанционных работников, работодателю нужно:  - провести вводный инструктаж по охране труда с таким работником;  - внести сведения о проведении вводного инструктажа по охране труда в соответствующий журнал проведения инструктажей. Исключений из этого правила законодательством не установлено.  Также, [ст. 229.2](https://login.consultant.ru/link/?rnd=BABEEEB7A41FE634BA2F896F65C1F7D3&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=996&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100017&REFDOC=202322&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D996%3Bindex%3D19&date=10.03.2021) ТК РФ рассматривает журнал регистрации инструктажа как один из инструментов, используемых при расследовании несчастных случаев.  Учитывая специфику дистанционной работы, проводить инструктаж по охране труда можно путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником ([ст. 312.3](https://login.consultant.ru/link/?rnd=BABEEEB7A41FE634BA2F896F65C1F7D3&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2450&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100018&REFDOC=202322&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2450%3Bindex%3D20&date=10.03.2021) ТК РФ).  Эксперт делает вывод, что вести журнал регистрации инструктажа по охране труда и переписку в электронном виде с дистанционным работником допустимо. Поскольку порядок проведения инструктажа для дистанционного работника действующим законодательством не урегулирован, работодатель может разработать ЛНА о проведении инструктажа дистанционных работников, порядок ведения электронного журнала регистрации инструктажа по охране труда и переписки с дистанционным работником.  Для ведения журнала проведения инструктажей по охране труда работодатель может применять [форму](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202322&dst=100024&date=10.03.2021), установленную ГОСТ 12.0.004-2015, либо вправе разработать собственную форму журнала регистрации инструктажей по охране труда с дистанционными работниками. При этом обязательным является указание подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты и времени проведения инструктажа ([абз.5 п. 2.1.3](https://login.consultant.ru/link/?rnd=BABEEEB7A41FE634BA2F896F65C1F7D3&req=doc&base=LAW&n=209079&dst=100031&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100024&REFDOC=202322&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100031%3Bindex%3D26&date=10.03.2021) Порядка, [п. 8.4](https://login.consultant.ru/link/?rnd=BABEEEB7A41FE634BA2F896F65C1F7D3&req=doc&base=LAW&n=205144&dst=100197&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100024&REFDOC=202322&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100197%3Bindex%3D26&date=10.03.2021) ГОСТ 12.0.004-2015). Требования, связанные с необходимостью нумерации страниц, печати и подписи, скрепляющей журнал, могут быть установлены ЛНА работодателя, связанными с организацией делопроизводства ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?rnd=BABEEEB7A41FE634BA2F896F65C1F7D3&req=doc&base=QUEST&n=178570&REFFIELD=134&REFDST=100024&REFDOC=202322&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D26&date=10.03.2021) Минтруда от 16.07.2018 № 15-2/ООГ-1744). |  |
|  | **КоАП РФ: за нарушение противопожарных правил деятельность ИП и юрлиц может быть приостановлена**  (Федеральный закон от 09.03.2021 № 36-ФЗ) | С 20 марта 2021 года для ИП и юрлиц в отдельных случаях за нарушение противопожарных правил предусмотрено приостановление деятельности на срок до 30 суток; введена повышенная административная ответственность за повторное нарушение требований пожарной безопасности на объектах чрезвычайно высокого, высокого или значительного риска.  Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378684&dst=100004) от 09.03.2021 № 36-ФЗ внесены изменения в [КоАП](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377844&dst=100004) РФ, направленные на усиление административной ответственности:   * за повторное нарушении требований пожарной безопасности на объекте защиты, отнесенном к [категории](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355917&dst=127) чрезвычайно высокого, высокого или значительного риска ([ч. 2.1 ст. 20.4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378824&dst=9432) КоАП РФ). В случае совершения данного правонарушения деятельность ИП или юрлица может быть приостановлена на срок до 30 суток, вместо назначения штрафа.   Нарушение может выражаться в том, что эвакуационные пути или выходы не отвечают требованиям пожарной безопасности, либо в том, что не работают или неисправны:  - источники противопожарного водоснабжения;  - электроустановки, электрооборудование;  - автоматические или автономные установки пожаротушения;  - системы пожарной сигнализации или противодымной защиты;  - средства оповещения и управления эвакуацией людей при пожаре.  Штраф в таком случае составит:  - для граждан - от 3 000 до 4 000 рублей;  - для должностных лиц - от 15 000 до 20 000 рублей;  - для ИП - от 30 000 до 40 000 рублей;  - для юрлиц - от 200 000 до 400 000 рублей.   * за нарушения требований пожарной безопасности, повлекшее возникновение пожара и уничтожение или повреждение чужого имущества либо причинение легкого или средней тяжести вреда здоровью человека ([абз.2 ч. 6 ст. 20.4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378824&dst=2697) КоАП РФ). Введен штраф для ИП – от 50 000 до 60 000 рублей. Кроме того, для ИП и юрлиц также в качестве альтернативы штрафа предусмотрено приостановление деятельности на срок до 30 суток.   Наказание в виде административного приостановления деятельности назначается судьями районных судов в случаях, если надзорный орган, к которому поступило дело о таком административном правонарушении, передает его на рассмотрение судье в соответствии со [ст. 23.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378824&dst=9436) КоАП.  **Изменения вступят в силу с 20 марта 2021 года.** |  |
|  | **Роспотребнадзор дал комментарий по применению новых санитарных правил для организаций обучения и отдыха детей и молодежи**  (Информация Роспотребнадзора «СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи». Основные новеллы, вступившие в действие с 01.01.2021) | С 2021 года в одни санитарные правила объединены требования ко всем типам организаций обучения, воспитания, отдыха детей и молодежи с учетом специфики и особенностей каждой организации.  Санитарные правила являются обязательными к применению.  С 1 января 2021 года [введены](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=371594&dst=100008&date=11.03.2021) в действие [санитарные правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=371594&dst=100047&date=11.03.2021) СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».  Роспотребнадзор подготовил [Презентацию](http://static.consultant.ru/obj/file/doc/rospotrebnadzor_110321-3648.pdf), в которой рассказал об основных новеллах новых [санитарных правил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=371594&dst=100047&date=11.03.2021) (далее – СП). Так с 1 января 2021 года:   * Вместо 34 прежних СанПинов действуют новые СП, в которых объединены все требования ко всем типам организаций обучения, воспитания, отдыха, с учетом специфики и особенностей каждой организации. * СП устанавливают требования по обеспечению безопасных условий:   1. образовательной деятельности;  2. оказания социальных услуг, услуг по воспитанию и обучению, спортивной подготовке, уходу и присмотру за детьми;  3. организации и проведения временного досуга детей в помещениях (специально выделенных местах), устроенных в торговых, культурно-досуговых центрах, аэропортах, железнодорожных вокзалах и иных объектах нежилого назначения;  4. перевозкам организованных групп детей железнодорожным транспортом;  5. культурно-массовым мероприятиям;  6. отдыху и оздоровлению.  СП не распространяются на проведение экскурсионных мероприятий и организованных походов.   * СП ввели [единые требования](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=371594&dst=100069&date=11.03.2021) к срокам прохождения гигиенической подготовки и аттестации всех работников хозяйствующих субъектов. Работники должны проходить:  |  |  | | --- | --- | | • Предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр  • Периодические медицинские осмотры | Все работники 1 раз в 2 года (за исключением работников, связанных с питанием) | | • Профессиональную гигиеническую подготовку  • Аттестацию  • Иметь личную медицинскую книжку со всеми результатами | Работники, занятые в приготовлении пищи и ее раздаче, 1 раз в год |  * В СП нет рекомендательных норм, все нормы носят обязательный характер. По отдельным нормам указаны допуски, определяющие возможность вариативного и наиболее оптимального функционирования организаций без рисков для здоровья детей и молодежи. * СП впервые установили требования к детским игровым комнатам, организациям высшего и среднего профессионального образования, организациям, предоставляющим услуги временного проживания детей, проведению массовых мероприятий с участием детей.   **Ответственность за неисполнение санитарных правил установлена**[**ст. 6.3**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377844&dst=104511&date=12.03.2021)**КоАП РФ (для юрлиц штраф до 20 тыс. руб. или приостановление деятельности до 90 суток).** |  |
|  | **Изменились правила ежемесячных выплат на детей от 3 до 7 лет для семей с низким доходом**  **(**Указ Президента РФ от 10.03.2021  № 140) | С 2021 года размер выплаты на детей от 3 до 7 лет в зависимости от дохода семьи будет составлять 50 %, 75 % или 100 % от регионального прожиточного минимума для детей.  В 2020 году Президентом России была введена выплата ежемесячная  выплата на каждого ребенка от 3 до 7 лет в размере 50% величины детского прожиточного минимума в регионе за II квартал предыдущего года ([Указ](https://login.consultant.ru/link/?rnd=38B69012CCB8E0C29996408D680E2F1D&req=doc&base=LAW&n=348134&REFFIELD=134&REFDST=100099&REFDOC=269368&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D132&date=12.03.2021) Президента РФ от 20.03.2020 № 199). Она полагается семьям со среднедушевым доходом не выше величины регионального прожиточного минимума на душу населения за II квартал года, предшествующего году обращения за выплатой. К примеру, в [Московской области](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=297823&dst=100005&date=12.03.2021) право на ежемесячную выплату в 2020 году в размере 6 344 руб. было у семей, в которых доход на человека не превышает 13 155 руб. В [Москве](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=197668&dst=100002&date=12.03.2021) эти значения соответственно – 7 725 руб. и 17 841 руб.  [Указ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378856&dst=100003&date=12.03.2021) Президента РФ от 10.03.2021 № 140 обновил правила предоставления этих выплат, сделав их более адресными.  - пособие в [размере 50%](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378856&dst=100012&date=12.03.2021) величины детского прожиточного минимума в регионе на дату обращения за назначением выплаты полагается, если среднедушевой доход семьи не выше величины регионального прожиточного минимума на душу населения на дату обращения за назначением выплаты;  - пособие в [размере 75%](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378856&dst=100014&date=12.03.2021) величины детского прожиточного минимума в регионе на дату обращения за назначением выплаты полагается, если среднедушевой доход семьи с учетом вышеуказанного ежемесячного пособия в размере 50%, не достигнет регионального прожиточного минимума на душу населения на дату обращения за назначением выплаты;  - пособие в [размере 100%](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378856&dst=100016&date=12.03.2021) величины детского прожиточного минимума в регионе на дату обращения за назначением выплаты полагается, если среднедушевой доход семьи с учетом вышеуказанного ежемесячного пособия в размере 75%, не достигнет регионального прожиточного минимума на душу населения на дату обращения за назначением выплаты.  Выплаты в размере 75% и 100% [осуществляются](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378856&dst=100019&date=12.03.2021) с 1 января 2021 года. Доплата за январь, февраль и март 2021 года будет осуществляться на основании заявлений, поданных гражданами после [1 апреля 2021 года](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378856&dst=100019&date=12.03.2021). |  |
|  | **Ученический договор: в каком случае работник вправе получать пособие по временной нетрудоспособности**  (Письмо ГУ - МРО ФСС РФ от 17.02.2021 № 15-15/7710-368л) | Право работника на пособие по временной нетрудоспособности за период обучения зависит от условий ученического договора (с отрывом или без отрыва от работы).  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202246&dst=100003%2C1&date=04.03.2021) от 17.02.2021 № 15-15/7710-368л московское региональное отделение ФСС разъяснило, имеет ли работник право на пособие по временной нетрудоспособности в период обучения по ученическому договору.  Ведомство напоминает, что работодатель вправе заключить с лицом, ищущим работу, или со своим работником ученический договор на получение образования с отрывом или без отрыва от работы ([ст. 198](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=101216&date=04.03.2021) ТК РФ). В первом случае работник в период обучения не выполняет свои должностные обязанности, предусмотренные трудовым договором, а во втором случае работник продолжает их исполнять, например, на условиях неполного рабочего времени.  При этом [ч. 2 ст. 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372881&dst=224&date=04.03.2021), [пп.1 п. 1 ст. 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372881&dst=100076&date=04.03.2021) Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ определены периоды, за которые больничный платится (если нетрудоспособность наступила в период работы по трудовому договору, осуществления служебной или иной деятельности, а также в случаях, когда заболевание или травма наступили в течение 30 календарных дней со дня прекращения указанной работы или деятельности либо в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования) и за которые пособие работнику не положено (за период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением зарплаты или без оплаты в соответствии с законодательством, за исключением случаев утраты трудоспособности в период отпуска).  Исходя из этого, региональное отделение ФСС делает вывод, что больничный выплачивается работнику, который проходит обучение без отрыва от производства. А если по условиям ученического договора в период обучения сотрудник освобождается от работы, то назначение пособия ему не положено. |  |
|  | **На прежнем месте работы работник не подал заявление о выборе способа ведения трудовой книжки: как быть новому работодателю**  (Письмо Минтруда России от 12.02.2021 № 14-2/ООГ-1202) | Новому работодателю нужно продолжать вести принимаемому на работу сотруднику трудовую книжку, если по прежнему месту работы он не подал заявление о выборе способа ведения трудовой книжки.  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202252&dst=100004%2C1&date=05.03.2021) от 12.02.2021 № 14-2/ООГ-1202 Минтруд разъяснил, как поступить новому работодателю, если принимаемый на работу сотрудник не подал по прежнему месту работы заявление о выборе формы ведения трудовой книжки.  Ведомство напомнило, что каждый работник до 31 декабря 2020 года должен был подать работодателю письменное заявление о продолжении ведения трудовой книжки на бумажном носителе или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности по [ст. 66.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2360&date=05.03.2021) ТК РФ. Исключение сделано только для [определенных категорий](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340241&dst=100060&date=05.03.2021) работников, которые не имели возможности до 31 декабря 2021 года подать такое заявление (например, по причине нахождения в отпуске по уходу за ребенком или на больничном) - им разрешено подать заявление в любое время позже. В отношении тех работников, которые не подали заявление без указанных выше оснований, работодатель [вправе применить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202252&dst=100017&date=05.03.2021) дисциплинарное взыскание как за ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.  Также Минтруд разъясняет, что при заключении трудового договора работник должен предъявить работодателю, в частности, трудовую книжку и/или сведения о трудовой деятельности ([ст. 65](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2356&date=05.03.2021) ТК РФ). А работодатель [обязан](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2359&date=05.03.2021) вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной, за исключением установленных [случаев](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2359&date=05.03.2021), когда трудовая книжка на работника не ведётся.  К таким случаям относится трудоустройство [впервые](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340241&dst=100067&date=05.03.2021) после 1 января 2021 года и [подача](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340241&dst=100057&date=05.03.2021) работником заявления, в котором он выбрал ведение «электронной» трудовой книжки. |  |
|  | **Вправе ли работодатель выдать работнику СИЗ, бывшие в употреблении**  (Письмо Роструда от 19.02.2021 № ПГ/01831-03-3) | Если бывшие в употреблении СИЗ пригодны для дальнейшего использования, то они могут быть выданы новому работнику после их стирки, чистки, дезинфекции ремонта и других необходимых мероприятий.  На работодателя возлагается обязанность по обеспечению работников, которые заняты на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ ([абз.7 ч. 2 ст. 212](https://login.consultant.ru/link/?rnd=E38ECF825BF158872096F92AC938A003&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=102423&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100486&REFDOC=1415&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D102423%3Bindex%3D384&date=04.03.2021), [ч. 1 ст. 221](https://login.consultant.ru/link/?rnd=E38ECF825BF158872096F92AC938A003&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=102424&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100486&REFDOC=1415&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D102424%3Bindex%3D384&date=04.03.2021) ТК РФ). При этом работодатель за счет собственных средств обязан обеспечивать не только своевременную выдачу СИЗ, но также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену ([ч. 3 ст. 221](https://login.consultant.ru/link/?rnd=E38ECF825BF158872096F92AC938A003&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=915&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100486&REFDOC=1415&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D915%3Bindex%3D384&date=04.03.2021) ТК РФ).  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202248&dst=100001&date=04.03.2021) от 19.02.2021 N ПГ/01831-03-3 Роструд разъяснил, вправе ли работодатель выдать вновь принятому на работу сотруднику бывшие в употреблении СИЗ.  Одним из основных нормативных документов, регулирующих порядок приобретения, выдачи, применения, хранения и ухода за спецодеждой, являются [Межотраслевые правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&dst=100013&date=04.03.2021), утв. Приказом Минздравсоцразвития от 01.06.2009 N 290н.  Согласно [п. 22](https://login.consultant.ru/link/?rnd=E38ECF825BF158872096F92AC938A003&req=doc&base=LAW&n=175358&dst=14&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100009&REFDOC=202248&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D14%3Bindex%3D13&date=04.03.2021) Межотраслевых правил, если СИЗ, возвращенные работниками по истечении сроков носки, пригодны для дальнейшей эксплуатации, то они используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание и ремонт). Пригодность СИЗ к дальнейшему использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа СИЗ устанавливаются уполномоченным работодателем должностным лицом или комиссией по охране труда организации (при наличии) и фиксируются в личной карточке учета выдачи СИЗ.  Роструд полагает, что указанные положения могут закрепляться работодателем во внутренних ЛНА либо определяться коллективным договором (соглашением).  СИЗ, возвращенные работниками после истечения срока носки, можно использовать не дольше истечения их срока хранения (для СИЗ, теряющих при хранении защитные свойства) или годности, гарантийного срока, которые предусмотрены маркировкой, наносимой на упаковку изделия, и эксплуатационной документацией к СИЗ ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?rnd=E38ECF825BF158872096F92AC938A003&req=doc&base=QUEST&n=162454&dst=100010&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100585&REFDOC=1415&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100010%3Bindex%3D421&date=04.03.2021) Минтруда от 02.11.2016 № 15-2/ООГ-3886). |  |
|  | **Диспансеризация лиц предпенсионного возраста: Минтруд рассказал о правах и обязанностях работодателей**  (Письмо Минтруда России от 18.02.2021 № 14-2/ООГ-1398) | Работодатель не вправе требовать от работника подтверждения предпенсионного возраста в целях освобождения от работы для прохождения диспансеризации.  Работников предпенсионного возраста по их заявлению необходимо раз в год освобождать от работы на два рабочих дня для прохождения диспансеризации. Им нужно выплатить средний заработок за эти дни, а также сохранить за ними место работы ([ч. 3](https://login.consultant.ru/link/?rnd=E38ECF825BF158872096F92AC938A003&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2321&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100034&REFDOC=239751&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2321%3Bindex%3D29&date=04.03.2021) - [5 ст. 185.1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=E38ECF825BF158872096F92AC938A003&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2425&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100034&REFDOC=239751&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2425%3Bindex%3D29&date=04.03.2021) ТК РФ).  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202254&dst=100004%2C1&date=04.03.2021) от 18.02.2021 № 14-2/ООГ-1398 Минтруд разъясняет, что работодатель:  - [вправе требовать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2425&date=04.03.2021) от работника справку медорганизации, подтверждающую прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено ЛНА;  - [не вправе требовать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202254&dst=100019&date=04.03.2021) от работника представлять подтверждение соответствия возраста предпенсионному.  Также ведомство обращает внимание, что при определении предпенсионного возраста следует учитывать положения, предусмотренные [приложением 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377742&dst=151%2C2&date=04.03.2021) к Федеральному закону от 28.12.2013 № 400-ФЗ:   * в 2020 году предпенсионным возрастом является период до пяти лет до 62 лет для мужчин и 57 лет для женщин; * в 2021 году - до пяти лет до 63 лет для мужчин и 58 лет для женщин; * в 2022 году - до пяти лет до 64 лет для мужчин и 59 лет для женщин; * в 2023 году - до пяти лет до 65 лет для мужчин и 60 лет для женщин. |  |
|  | **У иностранного работника заканчивается срок действия полиса ДМС: нужно ли расторгать трудовой договор**  (Письмо Минтруда России от 18.02.2021 № 14-2/ООГ-1398) | Если работодатель не заключил договор на платное медобслуживание иностранного работника, то иностранному работнику нужно самому продлить действие своего полиса ДМС (приобрести новый полис ДМС) либо работодатель должен будет отстранить его от работы, а потом уволить.  При приеме на работу [иностранного гражданина, временно пребывающего в РФ](https://login.consultant.ru/link/?rnd=6877B458D63365474BCFB8170F8F0773&req=doc&base=LAW&n=365222&dst=6&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=102897&REFDOC=439&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D6%3Bindex%3D1147&date=05.03.2021), он обязан предъявить работодателю полис ДМС, действующий на территории РФ. Предъявлять данный документ не требуется, если работодатель заключил с медицинской организацией договор о предоставлении работнику-иностранцу платных медуслуг, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами или международными договорами РФ ([абз.2 ч. 1 ст. 327.3](https://login.consultant.ru/link/?rnd=6877B458D63365474BCFB8170F8F0773&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2071&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=103498&REFDOC=439&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2071%3Bindex%3D1148&date=05.03.2021) ТК РФ).  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202247&dst=100009&date=05.03.2021) Роструда от 18.02.2021 № ПГ/01417-6-1 разъясняется, что срок действия полиса ДМС, представляемого иностранным гражданином при заключении трудового договора, должен быть не менее срока действия трудового договора. Наличие полиса ДМС необходимо для осуществления иностранным гражданином трудовой деятельности, а его отсутствие является основанием для отстранения от работы ([ст. 327.5](https://login.consultant.ru/link/?rnd=6877B458D63365474BCFB8170F8F0773&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2087&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100011&REFDOC=202247&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2087%3Bindex%3D17&date=05.03.2021) ТК РФ). Если в течение одного месяца не устранены обстоятельства, из-за которых работник был отстранен от работы, он должен быть уволен на основании [п. 8 ч. 1 ст. 327.6](https://login.consultant.ru/link/?rnd=6877B458D63365474BCFB8170F8F0773&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2097&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=103182&REFDOC=439&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2097%3Bindex%3D82&date=05.03.2021) ТК РФ. Речь идет о ситуации, когда работодатель не заключил с медорганизацией договор о предоставлении платных медуслуг иностранному работнику.  Таким образом, работодателю необходимо заранее уведомить работника о рисках в связи с отсутствием действующего полиса ДМС и попросить его продлить срок действия полиса или оформить новый.  Если срок действия полиса ДМС истек, а трудовые отношения с иностранцем продолжаются, работодателя могут привлечь к административной ответственности, в частности, по [ч. 1 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?rnd=6877B458D63365474BCFB8170F8F0773&req=doc&base=LAW&n=367585&dst=7444&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=103183&REFDOC=439&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D7444%3Bindex%3D83&date=05.03.2021) КоАП РФ. |  |
|  | **С 1 марта 2021 года прекратилось назначение и продление выплат на первого или второго ребенка без подачи заявлений**  (Информация Минтруда России от 01.03.2021) | Малоимущим семьям, получающим выплату за первого или второго ребенка, с 1 марта 2021 года нужно будет, как и раньше (до 1 марта 2020 года), подавать заявление о назначении таких выплат (в т.ч. на новый срок) в соцзащиту или МФЦ.  Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374257&dst=7&date=04.03.2021) от 28.12.2017 № 418-ФЗ «О ежемесячных выплатах семьям, имеющим детей» предусмотрено предоставление дополнительных мер государственной поддержки в виде ежемесячных выплат семьям в связи с рождением (усыновлением) первого и (или) второго ребенка, если размер среднедушевого дохода семьи не превышает 2-кратную величину прожиточного минимума трудоспособного населения, установленную в субъекте РФ. Выплата назначается на срок до достижения ребенком возраста одного года. По истечении этого срока граждане подают новое заявление о назначении выплаты сначала на срок до достижения ребенком возраста двух лет, а затем на срок до достижения им возраста трех лет и представляют документы, подтверждающие доход семьи.  Минтруд России в [Информации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378223&dst=100002&date=03.03.2021) от  01.03.2021 напомнил, что действие указанной нормы было приостановлено на период с 1 апреля 2020 года по 1 марта 2021 года (Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?rnd=DADD238CB7C6A6A359B6E2BC89513086&req=doc&base=LAW&n=366141&dst=100015&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000031&REFDOC=374257&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D3643%3Bdstident%3D100015%3Bindex%3D49&date=04.03.2021) от 01.04.2020 № 104-ФЗ). То есть в указанный период выплата по достижении ребенком года или двух лет [назначалась](https://login.consultant.ru/link/?rnd=DADD238CB7C6A6A359B6E2BC89513086&req=doc&base=LAW&n=366141&dst=100016&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000031&REFDOC=374257&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D100016%3Bindex%3D49&date=04.03.2021) без подачи заявлений в целях сохранения здоровья граждан и недопущения распространения коронавируса в Российской Федерации.  Ведомство сообщает, что продление выплат на детей до 3 лет возвращается к привычному порядку с 1 марта 2021 года. Для продления выплаты гражданам необходимо обратиться с пакетом документов в орган соцзащиты или МФЦ. Новое назначение и продление срока выплаты будут производиться с момента обращения. |  |
|  | **В Москве принято решение о новом этапе послаблений: с 8 марта 2021 года с работодателей снят ряд обязанностей**  (Указ Мэра Москвы от 05.03.2021 № 13-У) | Граждане старше 65 лет и лица, имеющие хронические заболевания, с 8 марта 2021 года могут приступить к работе, работодателям больше не требуется подавать сведения об их переводе на дистанционный режим работы.  [Указом](http://static.consultant.ru/obj/file/doc/mer_050321-13.pdf) Мэра Москвы от 05.03.2021 № 13-УМ сняты обязательные [ограничения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=210058&dst=100447), связанные с соблюдением режима самоизоляции для граждан в возрасте старше 65 лет, а также граждан, имеющих заболевания из утвержденного [перечня](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=206671&dst=103096%2C2&date=05.03.2021) - с 8 марта 2021 года домашний режим для данных лиц носит рекомендательный характер.  Вместе с тем, указанные граждане при соблюдении режима самоизоляции, по-прежнему вправе оформить листок нетрудоспособности.  Московским работодателям рекомендовано перевести данных работников (исполнителей по ГПД) на дистанционный режим работы.  Таким образом, больше не действуют требования для работодателей Москвы в части:  - обязательного перевода на дистанционный режим работы всех работников из числа граждан старше 65 лет и граждан, имеющих хронические заболевания из утвержденного [перечня](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=206671&dst=103096%2C2&date=05.03.2021),  - обязательного представления соответствующих [сведений](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=210058&dst=100512) о работниках, подлежащих и не подлежащих переводу на дистанционный режим работы.  Социальные карты рассматриваемых категорий граждан будут разблокированы с 8 марта 2021 года. |  |
|  | **Москва: упрощен порядок получения ряда социальных выплат семьям с детьми**  (Постановление Правительства Москвы от 02.03.2021 № 253-ПП) | Московские семьи с детьми могут оформить ряд пособий и выплат через портал Госуслуг, не прикрепляя к заявлению копии документов, подтверждающие право на выплаты.  На сайте Мэра Москвы [сообщается](https://www.mos.ru/mayor/themes/1299/7182050/), что для московских семей с детьми упрощен порядок получения социальных выплат. Соответствующие изменения были внесены [Постановлением](https://www.mos.ru/authority/documents/doc/46125220/) Правительства Москвы от 02.03.2021 № 253-ПП в ряд нормативных актов, устанавливающих порядок назначения и предоставления выплат и пособий семьям с детьми.  Согласно внесенным изменениям при подаче заявления через портал госуслуг больше не нужно прикреплять сканы и копии документов, подтверждающих право на выплаты, так как необходимые сведения будут предоставлены в рамках межведомственного электронного документооборота.  Это касается следующих выплат:  - дополнительного единовременного пособия [молодым семьям](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=207037&dst=100032) при рождении ребенка;  - ежемесячного пособия на ребенка [малообеспеченным семьям](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=207037&dst=100262);  - единовременной компенсационной выплаты [при рождении ребенка](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=207037&dst=100279);  - отдельных социальных выплат [многодетным семьям](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=207037&dst=3);  - единовременного пособия [женщинам, вставшим на учет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=207037&dst=100319) в медицинских организациях, работающих на территории Москвы (в срок до 20 недель беременности);  - социальных выплат отдельным категориям семей с детьми [до трех лет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=207037&dst=100073). |  |
|  | **Как вносить в табель дни, когда работник работает вне офиса - на постоянной, временной или периодической удаленной работе** | При ведении табеля учёта рабочего времени организации вправе самостоятельно дополнять применяемые условные обозначения, в том числе, для разных видов удаленной работы.  С 1 января 2021 года наряду с постоянной дистанционной работой в ТК РФ закреплена временная удаленка двух видов ([ст. 312.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2438&date=26.02.2021) ТК РФ):  - непрерывная дистанционная работа сроком не более полугода;  - чередование работы дистанционно и в офисе.  Эксперт Минтруда [разъясняет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=201920&dst=100001&date=26.02.2021), что учет рабочего времени дистанционного работника ведется по общим правилам ([ч. 4 ст. 312.1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=9BBD4AB7BA2F2592F097794683189618&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2442&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100004&REFDOC=201920&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2442%3Bindex%3D6&date=26.02.2021) ТК РФ).  Унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденные [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?rnd=9BBD4AB7BA2F2592F097794683189618&req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100008&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100005&REFDOC=201920&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100008%3Bindex%3D7&date=26.02.2021) Госкомстата России от 05.01.2004 № 1, не являются обязательными к применению с 1 января 2013 года. Руководитель организации вправе самостоятельно утвердить форму табеля учета рабочего времени, предусмотрев в ней дополнительные графы и коды условных обозначений ([ч. 4 ст. 9](https://login.consultant.ru/link/?rnd=9BBD4AB7BA2F2592F097794683189618&req=doc&base=LAW&n=327805&dst=61&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100039&REFDOC=277427&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D61%3Bindex%3D62&date=26.02.2021) Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ). То есть работодатель вправе установить в форме табеля учета рабочего времени определенный цифровой или буквенный код для обозначения разных видов дистанционной работы. |  |
|  | **Для ООО и АО в 2021 году приостановлен запрет на проведение общих собраний в заочной форме**  (Федеральный закон от 24.02.2021 № 17-ФЗ) | В 2021 году проводить в форме заочного голосования общее собрание акционеров АО и участников ООО можно будет по любым вопросам.  Законодательством установлен запрет на проведение общего собрания в заочной форме по отдельным вопросам для  [ООО](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=358861&dst=100331) и [АО](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=359019&dst=101507). В связи с существующей эпидемиологической ситуацией был принят Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377635&dst=100004) от 24.02.2021 № 17-ФЗ, которым предусмотрена возможность [до 31 декабря 2021 года](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377635&dst=100044) проводить в форме заочного голосования общее собрание ООО и АО по любым вопросам, в том числе:   * общее собрание акционеров, на котором нужно:   - избрать совет директоров (наблюдательный совет) или ревизионную комиссию;  - утвердить аудитора;  - утвердить годовой отчет, годовую бухгалтерскую (финансовую) отчетность, если по уставу этим не занимается совет директоров.   * общее собрание участников ООО, если нужно утвердить:   - годовой отчет, бухгалтерский баланс.  Чтобы провести такие собрания заочно, [АО](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377635&dst=100049) необходимо соответствующее решение совета директоров, а [ООО](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377635&dst=100050) — решение исполнительного органа.  Ранее подобные правила [были введены в 2020 году](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=358783&dst=100019) в связи с пандемией коронавируса.  Также отметим, обязательное для всех ООО очередное (годовое) общее собрание участников проводится раз в год в период с начала марта по конец апреля с целью утверждения годовых итогов работы ООО (дата устанавливается в Уставе ООО). В случае уклонения от созыва годового собрания общество могут привлечь к административной ответственности в соответствии с [ч. 11 ст. 15.23.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=376113&dst=1252) КоАП РФ (штраф от 500 тыс. до 700 тыс. руб.).  Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377635&dst=100004) от 24.02.2021 № 17-ФЗ вступит в силу 7 марта 2021 года. |  |
|  | **Внесены поправки в КоАП РФ: усилена ответственность в сфере персональных данных, безопасности Рунета и при неповиновении сотрудникам правоохранительных органов**  (Федеральный закон от 24.02.2021 № 29-ФЗ) | В перечень оснований для прекращения производства по делу об административном правонарушении включено несоблюдение содержащихся в нормативных правовых актах обязательных требований, попавших под «регуляторную гильотину».  Вдвое увеличены штрафы за отдельные правонарушения в сфере обработки персональных данных, введена повышенная ответственность за их совершение повторно; также ужесточена ответственность за несоблюдение правил безопасности Рунета и за неповиновение распоряжениям сотрудников правоохранительных органов.  24 февраля 2021 года был принят ряд законов, вносящих изменения в [КоАП](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=376113&dst=100004) РФ, в частности:  1. Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377646&dst=100004) от 24.02.2021 № 29-ФЗ расширил перечень обстоятельств, исключающих производство по делу об административном правонарушении.  Согласно новому [п. 5.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377646&dst=100009), введенному в [ч.1 ст. 24.5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=376113&dst=879) КоАП РФ, производство по делу об административном правонарушении не может быть начато, а начатое производство подлежит прекращению в случае, если к таким [обязательным требованиям](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=358670&dst=100009) применяется правовой механизм «[регуляторной гильотины](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=339620&dst=100001)», то есть несоблюдение таких обязательных требований в соответствии с [ч. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=358670&dst=100108), [4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=358670&dst=100109) и [7 ст. 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=358670&dst=100112) Федерального закона от 31.07.2020 № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации» не может являться основанием для привлечения к административной ответственности. Изменения вступят в силу 7 марта 2021 года.  **2. Федеральный** [**закон**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377644&dst=100004) **от 24.02.2021 № 19-ФЗ усилил ответственность за нарушения в области персональных данных (ПД) и безопасности Рунета, в частности:**   * **В сфере нарушения в области ПД ужесточена ответственность за:**   **- незаконную или нецелевую обработку ПД (**[**штраф для юрлиц**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377644&dst=100014) **составит от 60 тыс. до 100 тыс. руб., до внесения изменений за это** [**грозило**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=376113&dst=7757&date=26.02.2021) **предупреждение или штраф от 30 тыс. до 50 тыс. руб.). При этом также** [**вводится**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377644&dst=100016) **штраф за совершение данного правонарушения повторно (для юрлиц - от 100 тыс. до 300 тыс. руб.);**  **- отсутствие письменного согласия гражданина на обработку ПД, если оно обязательно (штрафы** [**увеличены**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377644&dst=100018) **вдвое, например, для юрлиц - от 30 тыс. до 150 тыс. руб.,** [**ранее**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=376113&dst=7759) **- от 15 тыс. до 75 тыс. руб.). В случае** [**повторного правонарушения**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377644&dst=100021) **штраф для компании уже составит от 300 тыс. до 500 тыс. руб.;**  **- необеспечение неограниченного доступа к политике по обработке ПД или к информации о выполняемых требованиях к их защите (диапазон штрафов** [**увеличен**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377644&dst=100024) **вдвое, например, для юрлиц он составит от 30 тыс. до 60 тыс. руб., а** [**ранее**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=376113&dst=7761) **– от 15 тыс. до 30 тыс. руб. или предупреждение).**   * В сфере несоблюдения правил безопасности Рунета в [КоАП](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=376113&dst=100004) РФ включен ряд новых статей, устанавливающих, например, ответственность за:   - невыполнение [порядка](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=345571&dst=100011) установки, эксплуатации и модернизации технических средств борьбы с угрозами Рунету ([ст. 13.42](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377644&dst=100038));  - нарушение требований законодательства к обеспечению функционирования точек обмена трафиком либо требований законодательства к обеспечению устойчивого функционирования средств связи, обеспечивающих взаимодействие с иными средствами связи ([ст. 13.43](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377644&dst=100049));  - нарушение требований законодательства о централизованном управлении сетью связи общего пользования ([ст. 13.45](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377644&dst=100070));  - неисполнение владельцем информационного ресурса, причастным к нарушениям основополагающих прав и свобод человека, прав и свобод граждан РФ, предупреждения о необходимости прекращения противоправных действий ([ст. 19.7.10-3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377644&dst=100089)) и др.  Большинство изменений вступят в силу с 27 марта 2021 года, за исключением [отдельных положений](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377644&dst=100100), вступающих в силу с 1 февраля 2023 года.  3. Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377631&dst=100004) от 24.02.2021 № 24-ФЗ ужесточена административная ответственность за неповиновение законным распоряжениям сотрудников правоохранительных органов, а также нарушения при подготовке и проведении публичных мероприятий. В частности:   * увеличены размеры штрафов, предусмотренных [ст. 19.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=376113&dst=7383) КоАП РФ за неповиновение распоряжениям сотрудников правоохранительных органов ([стало](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377631&dst=100012&date=26.02.2021) от 2 тыс. руб. до 4 тыс. руб., ранее – от 500 руб. до 1 тыс. руб.). Кроме того, в качестве альтернативы наложению административного штрафа на граждан предусмотрена возможность применения наказания в виде обязательных работ на срок от 100 до 200 часов. Увеличен [штраф](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377631&dst=100022&date=26.02.2021) и за повторные нарушения в данной сфере; * организаторы публичных мероприятий теперь могут быть привлечены к административной ответственности, в том числе, за несоблюдение ими финансовой дисциплины ([ст. 20.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377631&dst=100023)).   Изменения, внесенные Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377631&dst=100004) от 24.02.2021 № 24-ФЗ, вступят в силу 7 марта 2021 года. |  |
|  | **Физлица смогут сами обратиться в органы ПФР для актуализации сведений о своей трудовой деятельности до 2020 года**  (Федеральный закон от 24.02.2021 № 30-ФЗ) | С 7 марта 2021 года физлица могут обратиться в органы ПФР для включения в ИЛС сведений о трудовой деятельности за периоды работы до 1 января 2020 года.  [Федеральный закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377645&dst=100004&date=24.02.2021) от 24.02.2021 № 30-ФЗ установил, что граждане могут обратиться в органы Пенсионного фонда РФ для включения сведений о трудовой деятельности в свой индивидуальный лицевой счет за периоды работы до 1 января 2020 года, записи о которых содержатся в трудовой книжке. Для этого нужно подать соответствующее заявление.  Также [установлено](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377645&dst=100015&date=24.02.2021), что если выявлено несоответствие сведений о трудовой деятельности за периоды работы с 1 января 2002 года сведениям персучёта, ранее учтенным на ИЛС гражданина, сведения за эти периоды работы должны быть проверены и актуализированы.  Получить сведения о своей трудовой деятельности работник вправе у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя), а также в МФЦ, ПФР и на портале госуслуг ([ст. 66.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2364&date=24.02.2021) ТК РФ). |  |
|  | **Находясь в отпуске по уходу за ребенком, сотрудница снова собирается уйти в отпуск по беременности и родам. Как это оформить** | Порядок оформления перехода работницы из декрета в декрет зависит от возраста ее старшего ребенка (с которым она находилась в отпуске по уходу за ребенком) к окончанию второго отпуска по беременности и родам (далее - БиР).  В ситуации, когда до окончания отпуска по уходу за ребенком работница идет в следующий декрет, отпуск по беременности и родам оформляется ей в [общем порядке](https://login.consultant.ru/link/?rnd=46C3E9FA0D856095B3DD9BABB973D2E6&req=doc&base=PBI&n=83729&REFFIELD=134&REFDST=100002&REFDOC=51458&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D3&date=25.02.2021).  Для перехода из отпуска по уходу за ребенком в отпуск по беременности и родам работница должна написать [заявление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=238788&dst=100006&date=25.02.2021) о прекращении одного отпуска и уходе в другой и представить его в организацию вместе с больничным листом.  Отпуск по уходу за ребенком прекращается с начала отпуска по БиР и пособие по уходу за ребенком работнице не положено. Поэтому не позднее 3 дней с даты начала отпуска по БиР работодатель должен уведомить ФСС об окончании отпуска по уходу ([п. 47](https://login.consultant.ru/link/?rnd=46C3E9FA0D856095B3DD9BABB973D2E6&req=doc&base=LAW&n=371999&dst=100196&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100003&REFDOC=51458&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D19867%3Bdstident%3D100196%3Bindex%3D4&date=25.02.2021) Порядка выплаты пособий на детей, [п. 6](https://login.consultant.ru/link/?rnd=46C3E9FA0D856095B3DD9BABB973D2E6&req=doc&base=LAW&n=373107&dst=100026&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100003&REFDOC=51458&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100026%3Bindex%3D4&date=25.02.2021) Положения о пособиях в 2021 г.).  Для расчета пособия по БиР годы расчетного периода, приходящиеся на предыдущий декрет, можно заменить на предшествующие годы в том же [порядке](https://login.consultant.ru/link/?rnd=46C3E9FA0D856095B3DD9BABB973D2E6&req=doc&base=PBI&n=218070&REFFIELD=134&REFDST=100004&REFDOC=51458&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D5&date=25.02.2021), что и при расчете больничных.  Что делать по окончании второго отпуска по БиР, зависит от возраста старшего ребенка:  1) если ему уже исполнилось 1,5 года - работнице [оформляется](https://login.consultant.ru/link/?rnd=46C3E9FA0D856095B3DD9BABB973D2E6&req=doc&base=PBI&n=83728&REFFIELD=134&REFDST=100005&REFDOC=51458&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D6&date=25.02.2021) отпуск по уходу за младшим ребенком.  Для расчета пособия до 1,5 лет расчетный период тоже заменяют предыдущими годами работы. Смотрите Примеры. [Замена лет при расчете пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=51458&dst=100020&date=25.02.2021) и [Пособия по уходу за ребенком при переходящем декрете.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=51458&dst=100024&date=25.02.2021)  2) если к окончанию второго отпуска по БиР старшему ребенку еще нет 1,5 лет, то отпуск по уходу надо оформить сразу за двумя детьми. Работница должна написать заявление на отпуск по уходу за обоими детьми до достижения младшим возраста 1,5 или 3 лет.  Пока старшему малышу не исполнится 1,5 года, пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет положено на обоих детей. Поэтому работодатель должен направить в ФСС [реестр](https://login.consultant.ru/link/?rnd=46C3E9FA0D856095B3DD9BABB973D2E6&req=doc&base=LAW&n=288276&dst=100370&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100007&REFDOC=51458&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100370%3Bindex%3D20&date=25.02.2021) - с данными по каждому ребенку. |  |
|  | **Представители Минтруда и ГИТ ответили на вопросы о дистанционной работе по новым правилам** | Ознакомиться с ответами на вопросы по оформлению приказа о дистанционной работе частично в офисе, частично за его пределами; по действиям работодателя, если дистанционный работник не выходит на связь; по проверке подлинности документов, предъявляемых дистанционным работником при трудоустройстве.  С 2021 года вступило в силу изменения в ТК РФ в части дистанционной работы. Представители Минтруда, Роструда и ГИТ разъяснили вопросы по организации дистанционной работы по новым правилам.   |  |  | | --- | --- | | **Вопрос** | **Ответ** | | Нужно ли оформлять приказ с указанием дней работы в офисе и вне офиса в отношении дистанционных работников, которые работают частично в офисе, а частично вне офиса? | Эксперт Минтруда [разъясняет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=201649&dst=100001&date=17.02.2021), что при временной дистанционной работе конкретные периоды (дни) выполнения работы в офисе и вне офиса определяются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, при этом оформлять приказ не требуется ([ст.312.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2440&date=17.02.2021https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2440&date=17.02.2021) ТК РФ).  Также эксперт отмечает, что при переводе на дистанционную работу в исключительных случаях по [ст.312.9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2479&date=17.02.2021) ТК РФ (производственная авария, эпидемия и т.п.) работодатель обязан издать ЛНА о временном переводе работников на дистанционную работу и указать в нем причину и срок перевода, список переводимых работников, порядок обеспечения работников необходимым оборудованием и [другие правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2482&date=17.02.2021) организации труда. Подробнее об этом можно узнать в [Готовом решении: Как составить положение о временном переводе работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в связи с распространением коронавируса COVID-19](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=264185&dst=100001&date=17.02.2021)  в СПС КонсультантПлюс. | | Что предпринять работодателю, если дистанционный работник длительное время не выходит на связь, при этом от него поступает выполненная работа? | С 1 января 2021 года действует дополнительное основание для увольнения дистанционного работника - работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя, за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника ([ч. 1 ст. 312.8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2476&date=17.02.2021) ТК РФ).  Представитель ГИТ [рекомендует](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=201646&dst=100001%2C1&date=17.02.2021) направить дистанционному работнику запрос с требованием выйти на связь и представить объяснения отсутствия связи. В общем случае, если работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по рабочим вопросам более двух рабочих дней подряд со дня поступления запроса, трудовой договор с ним может быть расторгнут. | | Вправе ли работодатель отказать соискателю в заключении трудового договора о дистанционной работе, если подлинность документов вызывает сомнения (выписка из трудовой книжки, документ об образовании)? | Эксперт Роструда [разъясняет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=201697&dst=100001&date=17.02.2021), что трудовой договор и допсоглашение к нему, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном [ч. 1 ст. 312.3](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1963300AF8B57FDC305D4A904F863F5F&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2451&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100007&REFDOC=201697&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2451%3Bindex%3D9&date=17.02.2021) ТК РФ. Подлинность документов, предъявляемых в форме электронных документов лицом, поступающим на дистанционную работу, по требованию работодателя может быть подтверждена нотариально ([ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1963300AF8B57FDC305D4A904F863F5F&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2444&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100007&REFDOC=201697&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2444%3Bindex%3D9&date=17.02.2021) и [3 ст. 312.2](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1963300AF8B57FDC305D4A904F863F5F&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2446&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100007&REFDOC=201697&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2446%3Bindex%3D9&date=17.02.2021) ТК РФ).  Законодательно не предусмотрена возможность работодателя отказать в заключении трудового договора на том основании, что подлинность документов, предъявленных лицом, поступающим на работу, вызывает сомнение.  Вместе с тем в случае представления работником подложных документов при заключении трудового договора он может быть расторгнут по инициативе работодателя на основании [п. 11 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=504&date=17.02.2021) ТК РФ. | |  |
|  | **Когда утверждать график отпусков организации, созданной в начале года**  (Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 01.02.2021 № 77/7-1899-21-ОБ/10-3366-ОБ/18-1193) | В ТК РФ этот вопрос прямо не урегулирован, по мнению московской ГИТ, во вновь созданной организации в первый год работы график отпусков на текущий год составляется и дополняется по мере найма работников.  ГИТ в городе Москве разъяснила нужно ли утверждать график отпусков организации, созданной в начале года, в первый год ее работы ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=201870&dst=100004&date=18.02.2021) от 01.02.2021 № 77/7-1899-21-ОБ/10-3366-ОБ/18-1193).  Организации обязаны составлять и утверждать график отпусков на будущий год не позднее чем за две недели до начала нового календарного года ([ч. 1 ст. 123](https://login.consultant.ru/link/?rnd=878D25DA5F6B7544F8985957DA35CF66&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=624&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100018&REFDOC=265767&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D624%3Bindex%3D32&date=18.02.2021) ТК РФ). График на 2021 год должен был утвержден не позднее 17 декабря 2020 г. Исключение – микропредприятия, которые полностью или частично отказались принимать локальные нормативные акты, в том числе график отпусков. В этом случае график отпусков можно заменить на письменное соглашение между работодателем и работником, указав это в соответствующем пункте трудового договора по типовой форме. Это следует из [ч. 1 ст. 309.1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=878D25DA5F6B7544F8985957DA35CF66&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=102633&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100007&REFDOC=201870&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D102633%3Bindex%3D11&date=18.02.2021), [ст. 309.2](https://login.consultant.ru/link/?rnd=878D25DA5F6B7544F8985957DA35CF66&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=102637&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100007&REFDOC=201870&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D102637%3Bindex%3D11&date=18.02.2021) ТК РФ, [Письма](https://login.consultant.ru/link/?rnd=878D25DA5F6B7544F8985957DA35CF66&req=doc&base=QUEST&n=164522&REFFIELD=134&REFDST=100007&REFDOC=201870&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D11&date=18.02.2021) Роструда от 01.08.2012 № ПГ/5883-6-1.  Ситуация с составлением графика отпусков, когда организация начала свою деятельность после установленных сроков для его утверждения, законом не урегулирована. ГИТ по г. Москве полагает, что если организация создана, к примеру, в начале 2021 года, то график отпусков на текущий год составляется и дополняется по мере найма работников.  Также ГИТ отмечает, что график отпусков является локальным нормативным актом, а в соответствии со [ст. 22](https://login.consultant.ru/link/?rnd=878D25DA5F6B7544F8985957DA35CF66&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=206&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100009&REFDOC=201870&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D206%3Bindex%3D13&date=18.02.2021) ТК РФ работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми ЛНА, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. |  |
|  | **Отменена ли обязанность работодателей Москвы и Московской области делать работникам тесты на коронавирус**  (Постановление Губернатора МО от 12.03.2020 № 108-ПГ (ред. от 08.02.2021),  Указ Мэра Москвы от 08.06.2020 № 68-УМ (ред. от 05.02.2021) | Обязанность работодателей московского региона по обеспечению проведения тестирования работников на коронавирус продолжает действовать (в МО – для отдельных работодателей).  **Москва**  Согласно [п.2.6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=210058&dst=100478&date=17.02.2021) Указа Мэра Москвы от 08.06.2020 № 68-УМ, продолжают действовать требования к работодателям по обеспечению измерения температуры тела работников, проведения исследований на предмет наличия у работников новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV), а также иные требования, установленные [приложением 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=206671&dst=103113%2C-1&date=17.02.2021) к указу Мэра Москвы № 12-УМ. В частности, работодатели [обязаны](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=206671&dst=103131&date=17.02.2021) обеспечить в период с 1 июня 2020 года в течение каждых 15 календарных дней проведение исследований на предмет наличия коронавирусной инфекции в отношении не менее 10% работников.  **Московская область**  Согласно [п.18](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=330440&dst=119137&date=17.02.2021) Постановления Губернатора МО от 12.03.2020 № 108-ПГ, стандарты, предусмотренные [п. 13](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1963300AF8B57FDC305D4A904F863F5F&req=doc&base=MOB&n=330440&dst=119119&fld=134&date=17.02.2021) - [17](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1963300AF8B57FDC305D4A904F863F5F&req=doc&base=MOB&n=330440&dst=119132&fld=134&date=17.02.2021) данного Постановления, должны содержать необходимость проведения обязательного тестирования на новую коронавирусную инфекцию (COVID-2019) работников организаций и ИП, которые должны применять данные стандарты.  В [п. 13](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1963300AF8B57FDC305D4A904F863F5F&req=doc&base=MOB&n=330440&dst=119119&fld=134&date=17.02.2021) - [17](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1963300AF8B57FDC305D4A904F863F5F&req=doc&base=MOB&n=330440&dst=119132&fld=134&date=17.02.2021) Постановления Губернатора МО от 12.03.2020 № 108-ПГ указаны:  - многофункциональные центры предоставления государственных и муниципальных услуг МО ([Распоряжение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=314410&dst=100017&date=17.02.2021) Мингосуправления МО от 22.05.2020 № 11-64/РВ "Об утверждении Стандарта по организации работы в многофункциональных центрах предоставления государственных и муниципальных услуг Московской области в целях недопущения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)");  - организации, осуществляющие деятельность цирков, зоопарков, этнопарков, океанариумов, зверинцев, а также в области культуры, досуга, проведения репетиций в части организации работы кружков, секций, проведения репетиций ([Распоряжение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=322403&dst=101356&date=17.02.2021) первого заместителя председателя Правительства МО от 02.06.2020 № 45-р "Об утверждении Стандарта организации работы в организациях сферы культуры, осуществляющих свою деятельность на территории Московской области, в целях недопущения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019)");  - организации, осуществляющие деятельность туристических агентств, и прочие организации, предоставляющие услуги в сфере туризма ([Распоряжение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=317949&dst=100016&date=17.02.2021) Вице-губернатора МО от 15.07.2020 № 25-РВГ «Об утверждении Стандарта по функционированию организаций в сфере туризма в целях недопущения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»);  - государственные учреждения социального обслуживания Московской области ([Распоряжение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=317952&dst=100024&date=17.02.2021) первого заместителя Председателя Правительства МО от 15.07.2020 № 86-р "Об утверждении Стандарта организации работы государственных учреждений социального обслуживания Московской области в целях недопущения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)").  Кроме того, [пп.11 п.20](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=330440&dst=119170&date=24.02.2021) Постановления Губернатора МО от 12.03.2020 № 108-ПГ установлено, что организации и ИП, осуществляющие деятельность в сферах, в отношении которых не установлен запрет на их посещение гражданами, в целях продолжения осуществления деятельности должны обеспечить в период с 1 июня 2020 года в течение каждых 15 календарных дней проведение исследований на предмет наличия новой коронавирусной инфекции не менее 10% работников, в случае если штатная численность указанных организаций и ИП составляет более 100 работников. Продолжение работы организаций и ИП, не выполняющих требования настоящего пункта, не допускается.  **За непроведение тестирования работодатель может быть привлечен к административной ответственности по** [**ч. 1 ст. 20.6.1**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=376113&dst=104535&date=18.02.2021) **КоАП РФ** ([вопрос 17](https://login.consultant.ru/link/?rnd=06473CCC704C8201AC5094B5EE787EFE&req=doc&base=LAW&n=350813&dst=100107&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100013&REFDOC=197070&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100107%3Bindex%3D15&date=18.02.2021) Обзора по отдельным вопросам судебной практики, связанным с применением законодательства и мер по противодействию распространению на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции (COVID-19) № 1, утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 21.04.2020). |  |
|  | **Эксперт Роструда разъяснил особенности сокращения дистанционных работников** | Работодатель вправе уволить дистанционного работника в связи с сокращением численности (штата) работников, предварительно уведомив его об этом в электронной форме.  Если дистанционный работник был ознакомлен с приказом о прекращении трудового договора в форме электронного документа, работодатель обязан в течение 3 рабочих дней со дня его издания направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением бумажную копию этого приказа.  С 2021 года особенности регулирования труда дистанционных работников установлены новой [главой 49.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=1854&date=10.02.2021) ТК РФ. Эксперт Роструда в [консультации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=158262&dst=100001&date=09.02.2021) отмечает, что на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных новой [гл. 49.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=1854&date=10.02.2021) ТК РФ ([ч. 4 ст. 312.1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=4BBC655DF52BE79A979DDAC28F014FB5&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2442&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100005&REFDOC=158262&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2442%3Bindex%3D7&date=09.02.2021) ТК РФ). Таким образом, работодатель вправе уволить дистанционного работника в связи с сокращением численности (штата), предварительно уведомив его и предложив имеющиеся вакантные должности.  Порядок уведомления дистанционного работника о расторжении трудового договора  Согласно [ч. 5 ст. 312.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2455&date=10.02.2021) ТК РФ дистанционный работник может быть ознакомлен с таким уведомлением:  - в письменной форме, в том числе под подпись,  - путем обмена электронными документами с работодателем,  - в иной форме, предусмотренной коллективным договором, ЛНА, трудовым договором, доп. соглашением к трудовому договору.  При расторжении в электронном виде трудовых договоров путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством РФ об электронной подписи ([ч. 1 ст. 312.3](https://login.consultant.ru/link/?rnd=4BBC655DF52BE79A979DDAC28F014FB5&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2451&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100009&REFDOC=158262&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2451%3Bindex%3D11&date=09.02.2021) ТК РФ).  Дистанционный работник и работодатель обязаны подтверждать получение электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, ЛНА, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору ([ч. 3 ст. 312.3](https://login.consultant.ru/link/?rnd=4BBC655DF52BE79A979DDAC28F014FB5&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2453&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100010&REFDOC=158262&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2453%3Bindex%3D12&date=09.02.2021) ТК РФ).  Если работник ознакомлен с приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора в электронной форме, ему необходимо направить его копию на бумажном носителе заказным письмом с уведомлением в течение 3 рабочих дней со дня издания приказа (распоряжения) ([ч. 3 ст. 312.8](https://login.consultant.ru/link/?rnd=9A377608143F1291A0BD7762F112DED7&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2478&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100129&REFDOC=30&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2478%3Bindex%3D250&date=10.02.2021) ТК РФ).  Какие вакансии нужно предложить дистанционному работнику при сокращении  Предлагаемые вакансии должны одновременно отвечать следующим условиям ([ч. 3 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?rnd=9A377608143F1291A0BD7762F112DED7&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=507&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100143&REFDOC=237190&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D507%3Bindex%3D205&date=10.02.2021), [ч. 1 ст. 180](https://login.consultant.ru/link/?rnd=9A377608143F1291A0BD7762F112DED7&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=779&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100143&REFDOC=237190&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D779%3Bindex%3D205&date=10.02.2021) ТК РФ, [абз.1 п. 29](https://login.consultant.ru/link/?rnd=9A377608143F1291A0BD7762F112DED7&req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100292&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100143&REFDOC=237190&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100292%3Bindex%3D205&date=10.02.2021) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2):  - работник сможет выполнять работу с учетом его состояния здоровья;  - это может быть как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа;  - вакансии должны быть в данной местности. Вакансии в другой местности предлагаются, только если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. |  |
|  | **Работник вправе взять отпуск в удобное время: может ли работодатель отказать в переносе отпуска**  (Письмо Минтруда России от 08.12.2020 № 14-2/ООГ-17786) | Работник, который вправе использовать отпуск в удобное время, может поменять дату начала отпуска, установленного графиком отпусков, и работодатель не вправе отказать ему в переносе.  При составлении графика отпусков следует учитывать, что некоторые работники имеют право использовать отпуск в удобное для них время ([ч. 3 ст. 122](https://login.consultant.ru/link/?rnd=EC16F2FD560CC8A446BE8A94CECF287A&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=100834&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100020&REFDOC=1&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100834%3Bindex%3D44&date=11.02.2021), [ч. 4 ст. 123](https://login.consultant.ru/link/?rnd=EC16F2FD560CC8A446BE8A94CECF287A&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=626&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100020&REFDOC=1&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D626%3Bindex%3D44&date=11.02.2021) ТК РФ). Например, взять отпуск в удобное время вправе работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет ([ст. 262.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2323&date=11.02.2021) ТК РФ).  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=201407&dst=100001&date=11.02.2021) от 08.12.2020 № 14-2/ООГ-17786 Минтруд разъяснил, что при составлении графика отпусков работникам, имеющим право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время, следует указывать дату начала отпуска.  В последствии работник может поменять дату начала отпуска, заблаговременно подав заявление. Работодатель не вправе отказать такому работнику в изменении даты начала отпуска.  Ранее Минтруд разъяснял, что работодатель вправе установить разумный срок для подачи такими работниками заявления на ежегодный оплачиваемый отпуск. Это позволит работодателю своевременно оплатить указанные отпуска и не допустить нарушений прав работников ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?rnd=EC16F2FD560CC8A446BE8A94CECF287A&req=doc&base=QUEST&n=193176&dst=100016&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100104&REFDOC=1&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100016%3Bindex%3D45&date=11.02.2021) Минтруда от 27.02.2020 № 14-2/ООГ-1439). |  |
|  | **С 1 марта 2021 года вступают в силу новые правила в сфере противопожарной безопасности**  (Приказ МЧС России от 20.07.2020 № 539  Приказ МЧС России от 31.07.2020 № 582  Приказ МЧС России от 31.08.2020 № 628) | Обновленные требования в сфере установки и использования автоматических установок пожаротушения и систем пожарной сигнализации в зданиях, сооружениях и помещениях вступят в силу с 1 марта 2021 года.  В 2020 году был принят ряд Приказов МЧС, направленных на внедрение требований в сфере установки и использования автоматических установок пожаротушения и систем пожарной сигнализации в зданиях, сооружениях и помещениях. Согласно данным документам с 1 марта 2021 года вводится в действие:   * [Свод правил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370887&dst=100013) «Системы противопожарной защиты. Перечень зданий, сооружений, помещений и оборудования, подлежащих защите автоматическими установками пожаротушения и системами пожарной сигнализации. Требования пожарной безопасности», утвержденный [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370887) МЧС России от 20.07.2020 № 539. Он устанавливает требования пожарной безопасности, регламентирующие защиту зданий, сооружений, помещений и оборудования автоматическими установками пожаротушения (АУП) и системами пожарной сигнализации (СПС) при их проектировании, реконструкции, капитальном ремонте, изменении функционального назначения, эксплуатации, а также при техническом перевооружении. Данный Свод правил введен впервые, однако ранее существовал аналогичный [Перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=115486&dst=101377), утвержденный Приказом МЧС России от 25.03.2009 № 175.   Чтобы узнать, нужно ли оснащать здания и его отдельные помещения АУП и (или) СПС следует определить необходимость:  - защиты здания в целом [(таблица 1)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370887&dst=100085),  - защиты каждого сооружения [(таблица 2)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370887&dst=100203) и помещения [(таблица 3)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370887&dst=100261), входящих в состав здания,  - оборудования, находящегося в помещениях здания [(таблица 4)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370887&dst=100492).  При этом наряду с требованиями, указанными в таблицах, также необходимо учитывать [Общие положения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370887&dst=100060) Свода правил. Например, определенные [здания и помещения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370887&dst=100065) при применении СПС следует оборудовать дымовыми пожарными извещателями либо комбинированными или мультикритериальными пожарными извещателями, реагирующими на дым (исключение - помещения для приготовления пищи).   * [Свод правил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=376143&dst=100012) «Системы противопожарной защиты. Системы пожарной сигнализации и автоматизация систем противопожарной защиты. Нормы и правила проектирования», утвержденный [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=376143) МЧС России от 31.07.2020 № 582. Систему [пожарной сигнализации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314824&dst=100057) нужно устанавливать на объектах, где пожар может привести к травматизму и (или) гибели людей ([ч. 2 ст. 54](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314824&dst=101996) Федерального закона от 22.07.2008 № 123-ФЗ). Свод правил устанавливает нормы и правила проектирования и последующего содержания систем пожарной сигнализации и автоматизации противопожарной защиты для зданий, сооружений, оборудования, наружных установок различного назначения, в том числе возводимых в районах с особыми климатическими и природными условиями. Например, предусматривается, что: общее количество пожарных извещателей (ИП), подключаемых к одному приемно-контрольному пожарному прибору (ППКП), не должно превышать 512, при этом суммарная контролируемая ими площадь не должна превышать 12 000 м2. Однако допускается подключение к одному ППКП более 512 ИП и увеличение суммарной контролируемой ими площади до 48 000 м2, если ППКП имеет защиту от возникновения системной ошибки, либо при ее возникновении произойдет потеря связи ППКП не более чем с 512 ИП. В документе также приведен [Перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=376143&dst=100483) зданий, сооружений и помещений, подлежащих оснащению [безадресными](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=376143&dst=100487) и [адресными](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=376143&dst=100486) СПС.   Рассматриваемый Свод правил введен взамен [СП 5.13130.2009](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=115486) в части требований к системам пожарной сигнализации и аппаратуре управления установок пожаротушения.   * [Свод правил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=363050&dst=100014) «Системы противопожарной защиты. Установки пожаротушения автоматические. Нормы и правила проектирования», утвержденный [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=363050) МЧС России от 31.08.2020 № 628. Свод правил устанавливает нормы и правила проектирования АУП для зданий и сооружений различного назначения, а также отдельных технологических единиц, расположенных в зданиях, в том числе возводимых в районах с особыми климатическими и природными условиями. АУП следует проектировать с учетом архитектурных, конструктивных и объемно-планировочных решений защищаемых зданий, сооружений, помещений и размещенного в них технологического оборудования, возможности и условий применения огнетушащих веществ.   При этом рассматриваемый Свод правил [не распространяется](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=363050&dst=100033) на проектирование установок пожаротушения автоматических: - зданий и сооружений, проектируемых по специальным нормам;  - наружных установок, расположенных вне зданий;  - зданий складов с передвижными стеллажами;  - зданий складов для хранения продукции в аэрозольной упаковке;  - зданий складов с высотой складирования грузов более 5,5 метров;  - зданий, помещений, сооружений складского назначения, предназначенных для хранения сжиженных горючих газов; - резервуаров нефтепродуктов.  Свод правил введен взамен [СП 5.13130.2009](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=115486) в части требований к автоматическим установкам пожаротушения.  Обновление Сводов правил произведено с учетом введения с 1 января 2020 года межгосударственного Технического [регламента](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=220831&dst=100015) ЕАЭС «О требованиях к средствам обеспечения пожарной безопасности и пожаротушения» (ТР ЕАЭС 043/2017). |  |
|  | **Внесены изменения во временный порядок признания лица инвалидом**  (Постановление Правительства РФ от 01.02.2021 № 92) | С 17 февраля 2021 года гражданам, впервые оформляющим инвалидность, не нужно будет проходить дополнительные медицинские обследования.  В связи с коронавирусной инфекцией до 1 марта 2021 года установление и продление инвалидности проходит в упрощенном порядке. По информации с сайта Правительства РФ, упрощенный порядок [будет действовать](http://government.ru/docs/41494/) до 1 октября 2021 года. Временный порядок признания гражданина инвалидом и продления ранее установленной инвалидности утвержден [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=365465&dst=100001%2C1&date=20.10.2020) Правительства РФ от 16.10.2020 № 1697.  [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=376334&dst=100002&date=10.02.2021) Правительства РФ от 01.02.2021 № 92 данный порядок внесены изменения, которые должны помочь людям, оформляющим инвалидность впервые, избежать лишних обследований. Так решение об установлении инвалидности впервые с 17 февраля 2021 года должно приниматься заочно по результатам обследований за последний год. По такому же принципу будет уточняться программа реабилитации. |  |
|  |  |  |  |
|  | **Нужно ли с 1 января 2021 года выдавать дистанционному работнику оборудование и компенсировать расходы на связь и Интернет?** | С 2021 года работодатель обязан обеспечивать дистанционного работника необходимыми оборудованием для выполнения им трудовой функции, выплачивать компенсацию за использование для выполнения работы личного имущества, иных расходов, связанных с выполнением его трудовой функции дистанционно в порядке и размерах определенных трудовым договором, допсоглашением к нему или ЛНА.  С 1 января 2021 года вступили в силу поправки в ТК РФ, регулирующие дистанционную работу.  Согласно [ст. 312.6](https://login.consultant.ru/link/?rnd=51BD1BFF04981BAEEBE5600FC980D8D3&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2469&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100019&REFDOC=278196&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2469%3Bindex%3D32&date=12.02.2021) ТК РФ, работодатель обеспечивает дистанционного работника всем необходимым для выполнения им трудовой функции. С согласия или ведома работодателя и в его интересах дистанционный работник вправе использовать свое или арендованное оборудование, программно-технические средства и т.д. Но тогда ему положены компенсация и возмещение понесенных расходов. К таким расходам можно отнести расходы на связь, электричество, Интернет. Порядок, сроки и размеры, в которых работодатель выплачивает такие суммы сотруднику, определяются коллективным договором, ЛНА, трудовым договором (допсоглашением к нему).  Отметим, что до 2021 года действовала [ст. 312.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=367301&dst=1872&date=12.02.2021) ТК РФ и эксперты Роструда [считали](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=262858&dst=100003&date=12.02.2021), что условие трудового договора о порядке и сроках обеспечения работника необходимым для выполнения трудовых обязанностей оборудованием, иными техническими средствами, программным обеспечением не является обязательным; обязанность работодателя обеспечить работников указанными оборудованием и средствами законом была не предусмотрена. Также законом не была предусмотрена обязанность работодателя компенсировать работнику расходы на связь, Интернет. Данные вопросы могли быть урегулированы соглашением между работником и работодателем. |  |
|  | **Детские пособия и социальные выплаты проиндексированы с 1 февраля 2021 года**  **(Постановление Правительства РФ от 28.01.2021 № 73)** | С 1 февраля 2021 года выплаты, пособия и компенсации проиндексировали на 4,9% согласно уровню инфляции за 2020 год, который определил Росстат.  [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375355&dst=100002&date=01.02.2021) Правительства РФ от 28.01.2021 № 73 утвержден коэффициент индексации 1,049. С 1 февраля размеры следующих выплат повышены и составляют ([Информация](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375594&dst=100002&date=03.02.2021) ФСС РФ от 02.02.2021):   * [единовременное пособие](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=354567&dst=161&date=02.02.2021) женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности - 708,23 руб.; * [единовременное пособие](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=354567&dst=100123&date=02.02.2021) при рождении ребенка - 18 886,32 руб.; * [минимальный размер](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=1915953341;base=LAW;n=354567;dst=127) ежемесячного пособия по уходу за ребенком - 7 082, 85 руб.   Кроме того проиндексированы:   * [единовременное пособие](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=354567&dst=100125&date=02.02.2021) при передаче ребенка на воспитание в семью; * [единовременное и ежемесячные пособия](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=354567&dst=156&date=02.02.2021) беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву; * [социальное пособие](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370214&dst=100062&date=02.02.2021) на погребение; * [ежемесячные страховые выплаты](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370220&dst=100366&date=02.02.2021) (включая [максимальный размер](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370220&dst=698&date=02.02.2021)) и максимальная сумма для определения [единовременной выплаты](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370220&dst=695&date=02.02.2021) пострадавшим на производстве. * [компенсации и выплаты](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=351238&dst=100004&date=02.02.2021) гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, испытаний на Семипалатинском полигоне или аварии на производственном объединении «Маяк»; * [ежемесячные выплаты](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372865&dst=18&date=02.02.2021) Героям СССР, РФ и труда, а также полным кавалерам ордена Славы или ордена Трудовой Славы; * [ежемесячные выплаты](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372863&dst=132&date=02.02.2021) ветеранам; * ежемесячные выплаты и [ежегодная денежная компенсация](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370484&dst=149&date=02.02.2021) инвалидам на содержание и ветеринарное обслуживание собак-проводников.   В 2021 году большая часть пособий выплачивается работникам напрямую через территориальные органы ФСС РФ, а не через работодателя. Так работодателю не нужно рассчитывать и выплачивать работникам пособие по беременности и родам, пособие по уходу за ребенком до полутора лет, пособие при постановке на учет в ранние сроки беременности, единовременное пособие при рождении ребенка. Их назначает и выплачивает территориальный орган ФСС РФ. Из перечисленных выше пособий за свой счет работодатель оплачивает только [пособие](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370214&dst=53&date=02.02.2021) на погребение. С 1 февраля 2021 года пособие составляет 6 424,98 руб. (6 124,86 х 1,049). Потом эти суммы возмещает территориальный орган ФСС по заявлению работодателя. |  |
|  | **Можно ли после 30 ноября 2020 года выдавать зарплату наличными по доверенности**  (Письмо Банка России от 11.01.2021 № 29-1-1-ОЭ/6,  Письмо Банка России от 11.01.2021 № 29-1-1-ОЭ/41) | После 30 ноября 2020 года наличные деньги из кассы по-прежнему можно выдавать по доверенности (в том числе и зарплату). В этом случае РКО оформляется на получателя денег с указанием реквизитов доверенности.  [Указанием](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=368209&dst=100022&date=02.02.2021) Банка России от 05.10.2020 № 5587-У были внесены изменения в [п.6.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=368257&dst=25&date=02.02.2021) Порядка ведения кассовых операций (утв. Указанием Банка России от 11.03.2014 № 3210-У). До 30 ноября 2020 года в этом пункте было [указано](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=222242&dst=100062&date=02.02.2021), что кассир выдает наличные деньги после идентификации их получателя по его паспорту (иному удостоверяющему личность документу) или по предъявленной им доверенности вместе с документом, удостоверяющем личность. С 30 ноября 2020 года [указано](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=368257&dst=25&date=02.02.2021) только, что кассир должен удостовериться в том, что выдача наличных денег осуществляется лицу, указанному в расходном кассовом ордере (РКО).  На вопрос о возможности выдачи после 30 ноября 2020 года зарплаты по доверенности Банк России ответил в Письмах от 11.01.2021 [№](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=201297&dst=100001&date=02.02.2021) и [N 29-1-1-ОЭ/41](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=201298&dst=100001&date=02.02.2021).  Центробанк разъясняет, что выдача зарплаты по доверенности по-прежнему возможна. В случае выдачи наличных денег по доверенности РКО следует оформить с учетом данных доверенности (то есть в ордер должно быть вписано доверенное лицо, получающее деньги).  Такой подход применяется и в случае, когда зарплата умершего работника выплачивается членам его семьи на основании соответствующих документов (ордер оформляется на получателя денег на основании таких документов). |  |
|  |  |  |  |
|  | **Роструд дал разъяснения по вопросам увольнения работников за прогул и в связи с утратой доверия при обслуживании денежных и товарных ценностей** | Ознакомиться с разъяснениями Роструда по процедуре увольнения за прогул и по утрате доверия к работнику, который непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности.  Роструд выпустил [Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за IV квартал 2020 года](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375336&dst=100001&date=03.02.2021), в котором подробно рассмотрел особенности увольнения работников по двум основаниям:  1. в связи с прогулом работника ([пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=499&date=03.02.2021) ТК РФ),  2. в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя ([п. 7 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=100601&date=03.02.2021) ТК РФ).  Увольнение за прогул  Роструд разъяснил, что [является](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375336&dst=100014&date=03.02.2021) прогулом (например, самовольное использование работником дней отгулов) и что прогулом считаться [не может](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375336&dst=100014&date=03.02.2021) (например, непредоставление работнику, являющемуся донором дня отдыха после каждого дня сдачи крови).  Также ведомство отметило, что увольнение за прогул является мерой дисциплинарного взыскания, поэтому работодатель обязан соблюсти установленный законодательством порядок привлечения к дисциплинарной ответственности (в этом поможет [Путеводитель по кадровым вопросам. Увольнение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=201&dst=100826&date=03.02.2021) в СПС КонсультантПлюс).  Кроме того, Роструд ответил на вопросы, связанные с увольнением за прогул, и разъяснил следующее:  - уволить работника за прогул можно при одновременном выполнении следующих условий:   * работник без уважительных причин отсутствовал на рабочем месте более 4 часов подряд; * работодатель затребовал от работника письменные объяснения причин его отсутствия на рабочем месте и получил либо их, либо отказ в даче объяснений; * работодатель ознакомил работника с приказом о применении дисциплинарного взыскания либо получил от работника отказ от ознакомления с данным приказом.   Если хотя бы одно из этих условий выполнено не будет, то увольнение работника за прогул невозможно;  - увольнение работника "задним" числом законодательством не предусмотрено, однако при увольнении за прогул днем его увольнения будет считаться последний день работы, то есть день, предшествующий первому дню прогула (при условии, что работник не возвращался к своим трудовым обязанностям после прогула);  - при отсутствии реакции от работника, который не выходит на работу, на отправляемые ему работодателем заказные письма, работодателю рекомендуется отмечать время отсутствия работника на рабочем месте как неявку по невыясненным причинам до тех пор, пока не будут установлены причины его отсутствия.  Увольнение в связи с утратой доверия при обслуживании денежных и товарных ценностей  Ведомство [разъясняет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375336&dst=100038&date=03.02.2021), что возможность увольнения по данному основанию связана только с совершением работником конкретных действий. Результат этих действий не учитывается. Иными словами, вред работодателю в результате действий работника может быть и не причинен.  В связи с утратой доверия работодатель вправе расторгнуть договор только с работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, чьи обязанности включают прием, хранение, транспортировку, распределение и другие операции с денежными или товарными ценностями.  К виновным действиям работника, при наличии которых возможно увольнение по данному основанию, [можно](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375336&dst=100103&date=03.02.2021) отнести:  - совершение хищения, утраты, уничтожения ТМЦ или денежных средств, вверенных работнику, даже если по данному основанию не проводилось расследование правоохранительными органами и не было вынесено решение суда;  - нарушение кассовой дисциплины;  - продажа товаров по цене выше или ниже установленной;  - фиктивное списание товаров и ценностей;  - мошеннические действия;  - нарушение ЛНА, содержащих порядок выдачи товарных и денежных ценностей.  Для расторжения трудового договора по указанному основанию работодатель должен иметь доказательства совершения работником виновных действий, которые послужили основанием для утраты доверия. Факт совершения этих действий должен быть подтвержден документально (актом, докладной запиской, служебной запиской). Такой документ может не составляться, если информацию о противоправных действиях работника работодатель получил, например, из правоохранительных органов.  Работник может быть уволен в связи с утратой доверия на основании результатов расследования и установления вины работника работодателем самостоятельно, без обращения в правоохранительные органы. Для этого работодателю нужно создать комиссию (порядок ее создания [описан](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375336&dst=100045&date=03.02.2021) в Докладе).  Увольнение по данному основанию возможно как в случае совершения работником виновных действий по месту работы, так и за его пределами, но порядок увольнения [будет отличаться](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375336&dst=100049&date=03.02.2021). |  |
|  | **Обновлён перечень вредных и опасных производственных факторов и порядок проведения медосмотров работников, непосредственно связанных с вредными условиями труда**  (Приказ Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020,  Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н) | **С 1 апреля 2021 года** периодические медосмотры вправе проводить мобильные бригады врачей. Работодатель может сэкономить на стоимости предварительных и периодических медосмотров, если работники пройдут диспансеризацию (первого этапа) и/или ежегодный профилактический медосмотр, и врачебной комиссии будут предоставлены результаты этих мероприятий, необходимые при подготовке заключения по итогам медосмотров.  С 1 апреля 2021 года по 1 апреля 2027 года будут действовать [Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375352&dst=100002%2C1&date=03.02.2021) Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 и [Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375353&dst=100002%2C1&date=03.02.2021) Минздрава России от 28.01.2021 № 29н, которыми утверждены:  - [перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375352&dst=100020%2C1&date=03.02.2021) вредных и/или опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медосмотры;  - [порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375353&dst=100002%2C1&date=03.02.2021) проведения таких медосмотров.  Перечень вредных и/или опасных производственных факторов и работ  По сравнению с [ранее действующим перечнем](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=343200&dst=100018%2C1&date=03.02.2021) вредных и/или опасных производственных факторов [новый перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375352&dst=100030&date=03.02.2021) включает в себя только сами факторы, а [периодичность и объем](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375353&dst=100229&date=03.02.2021) обязательных предварительных и периодических медосмотров в зависимости от наличия того или иного фактора перенесены в порядок проведения медосмотров.  В новом перечне, как и в прежнем, есть физический фактор [«Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)»](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375352&dst=100205&date=03.02.2021), но в прежнем перечне было [уточнение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=343200&dst=124%2C1&date=03.02.2021), что медосмотры необходимы при превышении предельно допустимого уровня, а в новом перечне такого уточнения нет. Напомним, что этот спектр частот характеризует работу за персональными компьютерами, поэтому если в новый перечень не будут внесены уточнения, то появится необходимость проводить медосмотры работающим за компьютером ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=198318&dst=100003&date=03.02.2021) Минтруда России от 08.07.2020 N 15-2/ООГ-1953).  Изменились [показатели](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375352&dst=100231&date=03.02.2021) напряжения, при которых требуется проведение медосмотров при работах, связанных с техническим обслуживанием электроустановок, - 50 В и выше переменного тока и 75 В и выше постоянного тока ([ранее](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=343200&dst=14&date=03.02.2021) - 42 В и выше переменного тока, 110 В и выше постоянного тока).  Установлено, что медосмотры необходимы при [некоторых видах работ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375352&dst=100235&date=03.02.2021) в особых географических регионах, если транспортная доступность от места проведения работ до медучреждения составляет более 60 минут (ранее время установлено [не было](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=343200&dst=100282&date=03.02.2021)).  При работах, непосредственно связанных с обслуживанием оборудования, работающего под избыточным давлением, [уточнены](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375352&dst=100245&date=03.02.2021) параметры давления, при которых работа относится к вредной и/или опасной.  Порядок проведения медосмотров для работников, связанных с вредными условиями труда.  Порядком [установлены](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375353&dst=100015&date=03.02.2021) правила проведения обязательных предварительных и периодических медосмотров работников, занятых:   * на работах с вредными и/или опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), * на работах, связанных с движением транспорта, а также работников организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей.   По сравнению с [ранее действующим](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=343200&dst=100630&date=03.02.2021) порядком:  - появилась [возможность](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375353&dst=100022&date=03.02.2021) проведения периодических медосмотров мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов медорганизации. Работники перед проведением периодических медосмотров мобильными медбригадами проходят в медорганизациях диагностические исследования;  - при проведении предварительного или периодического медосмотра [должны учитываться](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375353&dst=100031&date=03.02.2021) результаты ранее проведенных (не позднее одного года) медосмотров, диспансеризации и иных медицинских осмотров, если нет показаний для повторных исследований или обследований (ранее учитывать такие результаты было [необязательно](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=343200&dst=29&date=03.02.2021));  - направление на предварительный медосмотр формируется работодателем на основании списка лиц, поступающих на работу и подлежащих медосмотрам. Установлены [пункты](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375353&dst=100048&date=03.02.2021), которые должны быть указаны в списке лиц;  - работодатель вправе организовать лицам, поступающим на работу, прохождение диспансеризации (первого этапа) и/или ежегодного профилактического медосмотра взрослого населения с целью предоставления результатов врачебной комиссии, необходимых при подготовке заключения по итогам [предварительного](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375353&dst=100083&date=03.02.2021) или [периодического](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375353&dst=100158&date=03.02.2021) осмотра. При этом стоимость услуг, оказываемых при проведении диспансеризации и/или ежегодного профилактического медосмотра, оплачиваемых за счет средств ОМС, не учитывается в оплате по договору, заключенному с работодателем на проведение предварительного или периодического осмотра;  - установлено, что периодические осмотры проводятся не реже чем в сроки, предусмотренные [приложением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375353&dst=100229%2C1&date=03.02.2021) к порядку. В случае введения режима повышенной готовности или режима чрезвычайной ситуации проведение периодических осмотров (за исключением п[. 23](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375353&dst=101110&date=03.02.2021) - [27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375353&dst=101131&date=03.02.2021) приложения, а также случаев, когда условия труда отнесены к подклассам [3.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=100165&date=03.02.2021) и [3.4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=100166&date=03.02.2021)) по решению работодателя может быть отложено, но не более чем на 6 месяцев;  - [уточнено](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375353&dst=100120&date=03.02.2021), что список работников организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей, [которые проходят](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=102458&date=03.02.2021) медосмотры, разработанный и утвержденный работодателем, не позднее 10 рабочих дней направляется в территориальный орган Роспотребнадзора по фактическому месту нахождения работодателя (ранее эта обязанность тоже [была установлена](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=343200&dst=100701&date=03.02.2021), но не было ясно в рабочих или календарных днях исчисляются дни и списки работников каких организаций должны подаваться). |  |
|  | **В 2020 году работники из-за пандемии были переведены на удаленную работу: Минтруд рекомендовал актуализировать приказы и принять ЛНА в связи с поправками в ТК РФ**  (Письмо Минтруда России от 24.12.2020 № 14-2/10/П-12663) | В связи с поправками в ТК РФ с 2021 года Минтруд рекомендует проанализировать ранее принятые приказы о временном переходе сотрудников на удаленную работу, внести в них при необходимости изменения и ознакомить с ними сотрудников, а также при необходимости принять ЛНА о временной дистанционной работе в исключительных случаях.  В апреле 2020 года Минтруд России выпустил [Рекомендации](https://login.consultant.ru/link/?rnd=8A00DE01668098788A2723343AC5A048&req=doc&base=LAW&n=351512&dst=100006&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=101710&REFDOC=348585&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100006%3Bindex%3D1186&date=03.02.2021) по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ (Письма от 23 апреля 2020 г. № 14-2/10/П-3709 и № [14-2/10/П-3710](https://login.consultant.ru/link/?rnd=8A00DE01668098788A2723343AC5A048&req=doc&base=LAW&n=351512&REFFIELD=134&REFDST=100004&REFDOC=375478&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bindex%3D7&date=03.02.2021)). В условиях ограничительных мер ведомство рекомендовало:  - издать приказ о временном (на период мероприятий, направленных против распространения коронавирусной инфекции) переходе сотрудников на удаленную работу на дому и ознакомить с ним работников;  - для организации режима удаленной работы составить списки работников, переходящих на удаленную работу на дому, и порядок организации работы, в том числе график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможности использования информационных ресурсов организации на дому.  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375478&dst=100002&date=03.02.2021) от 24.12.2020 № 14-2/10/П-12663 Минтруд России напомнил, что с 1 января 2021 года вступил в силу Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?rnd=8A00DE01668098788A2723343AC5A048&req=doc&base=LAW&n=370070&REFFIELD=134&REFDST=100005&REFDOC=375478&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bindex%3D8&date=03.02.2021) № 407-ФЗ от 08.12.2020, который ввел в ТК РФ новую [ст. 312.9](https://login.consultant.ru/link/?rnd=8A00DE01668098788A2723343AC5A048&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2479&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100008&REFDOC=375478&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D2479%3Bindex%3D11&date=03.02.2021), регулирующую порядок временного перевода работника на дистанционную работу в исключительных случаях. Согласно её положениям, например, при производственной аварии, несчастном случае на производстве, пожаре, наводнении, эпидемии и в любых исключительных случаях, угрожающих жизни или нормальным жизненным условиям, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу.  Для этого работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации должен принять локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:  - [указание](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375478&dst=100010&date=03.02.2021) на причину, которая согласно [ст. 312.9](https://login.consultant.ru/link/?rnd=8A00DE01668098788A2723343AC5A048&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2479&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100008&REFDOC=375478&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D2479%3Bindex%3D11&date=03.02.2021) ТК РФ, послужила основанием для временного перевода;  - [список](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375478&dst=100011&date=03.02.2021) работников, временно переводимых на дистанционную работу и [срок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375478&dst=100012&date=03.02.2021) их перевода;  - [порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375478&dst=100013&date=03.02.2021) обеспечения работников необходимым оборудованием (или выплаты им компенсации и возмещение трат);  - [порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375478&dst=100014&date=03.02.2021) организации их труда, взаимодействия с ними, представления отчетов;  - иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.  В связи с принятием Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?rnd=8A00DE01668098788A2723343AC5A048&req=doc&base=LAW&n=370070&REFFIELD=134&REFDST=100017&REFDOC=375478&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bindex%3D20&date=03.02.2021) № 407-ФЗ Минтруд считает целесообразным проанализировать ранее принятые приказы о временном переходе сотрудников на удаленную работу, внести в них при необходимости изменения и ознакомить с ними работников. |  |
|  | **В течение 2020 года форму СЗВ-ТД подали на всех работников. Нужно ли ее подавать в отношении этих работников по итогам 2020 года до 15 февраля 2021 года** | Не позднее 15 февраля 2021 года СЗВ-ТД нужно сдать на тех работников, по которым ее еще ни разу не сдавали. В отношении работников, по которым в 2020 году форма подавалась, не нужно подавать ее еще раз (за исключением случая, если в январе 2021 года с работником произошло кадровое событие – основание для подачи СЗВ-ТД, например, перевод).  Не позднее 15 февраля 2021 года сведения по форме СЗВ-ТД нужно подать в отношении работников, с которыми в течение 2020 года не произошло ни одного кадрового мероприятия (то есть они не были приняты на работу, не увольнялись, не переводились и не подавали заявления о выборе формы трудовой книжки). В этом случае в СЗВ-ТД следует отразить факты о трудовой деятельности этого работника по состоянию на 01.01.2020 ([п. 2.5 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357866&dst=266&date=23.12.2020) Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ, [п. 1.7](https://login.consultant.ru/link/?rnd=ADE09A43E87628BB16476902753AC113&req=doc&base=LAW&n=343831&dst=100079&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100067&REFDOC=269871&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100079%3Bindex%3D99&date=23.12.2020) Порядка заполнения формы СЗВ-ТД).  В отношении тех работников, по которым в 2020 году сведения по форме СЗВ-ТД подавались, отчитываться по итогам 2020 года (то есть подавать форму не позднее 15 февраля 2021 года) не нужно. При этом если с такими работниками в дальнейшем произойдут кадровые события – основания для подачи СЗВ-ТД, то подать ее нужно в установленные сроки:   * при приеме на работу или увольнении –на следующий рабочий день после издания соответствующего приказа; * в других случаях – не позднее 15 числа следующего месяца.   Если сдать СЗВ-ТД не вовремя или с ошибками, [должностное лицо](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=PBI&n=217763&dst=100108&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100012&REFDOC=260620&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D100108%3Bindex%3D35&date=05.02.2021) могут оштрафовать на сумму от 300 до 500 руб. ([ст. 15.33.2](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=359173&dst=9110&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100012&REFDOC=260620&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D9110%3Bindex%3D35&date=05.02.2021) КоАП РФ). |  |
|  | **Работник впервые устраивается на работу в 2021 году. Можно ли по его просьбе завести ему трудовую книжку** | С 1 января 2021 года на лиц, впервые поступающих на работу, трудовые книжки не оформляются. Такой работник может запросить сведения о своей трудовой деятельности у работодателя, а также получить их в МФЦ, ПФР или через портал Госуслуг.  Согласно [ч. 8 ст. 2](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=340241&dst=100067&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=101028&REFDOC=75&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100067%3Bindex%3D77&date=05.02.2021) Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ, формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со [ст. 66.1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2360&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100067&REFDOC=340241&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D19694%3Bdstident%3D2360%3Bindex%3D90&date=05.02.2021) ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.  Таким образом, ТК РФ не предусмотрено ведение бумажных трудовых книжек на работников, впервые трудоустраивающихся в 2021 году.  Отметим, что работодатель обязан предоставлять работнику, на которого не ведется бумажная трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности в период работы и при увольнении ([ч. 5 ст. 66.1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2369&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100063&REFDOC=2330&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2369%3Bindex%3D163&date=05.02.2021) ТК РФ). Сведения предоставляются по [форме СТД-Р](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=369770&dst=100012&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100134&REFDOC=2330&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100012%3Bindex%3D167&date=05.02.2021), утвержденной Приказом Минтруда России от 20.01.2020 № 23н.  Заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности работник подает письменно или направляет по адресу электронной почты работодателя в порядке, установленном работодателем. В заявлении указывается форма получения: на бумажном носителе (при этом сведения заверяются надлежащим образом) или в виде электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной подписью (при ее наличии у работодателя). Если работник не выбрал форму предоставления сведений, полагаем, что работодатель самостоятельно вправе решить, в какой из двух форм их предоставить ([ч. 5 ст. 66.1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2369&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100065&REFDOC=2330&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2369%3Bindex%3D166&date=05.02.2021) ТК РФ).  Нужно соблюдать сроки предоставления работнику данных сведений ([ч. 5 ст. 66.1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2369&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100067&REFDOC=2330&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2369%3Bindex%3D168&date=05.02.2021), [ч. 4 ст. 84.1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2374&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100067&REFDOC=2330&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2374%3Bindex%3D168&date=05.02.2021) ТК РФ):  - не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления - в период работы;  - в день прекращения трудового договора - при увольнении.  Если сведения выданы работнику лично, рекомендуем фиксировать это под подпись.  Отметим, что работник также может получить сведения о своей трудовой деятельности по форме СТД-ПФР в МФЦ, в отделениях ПФР или через портал Госуслуг. |  |
|  | **Работника вызвали в суд. Как работодателю оплатить и оформить этот день** | Работодатель не должен оплачивать дни исполнения работником обязанностей в суде в качестве присяжного заседателя, потерпевшего, свидетеля или понятого. При этом работодатель должен рассчитать средний заработок и выдать работнику справку с его размером для получения работником выплаты по месту исполнения данных обязанностей.  Работник в рабочее время может быть привлечен к исполнению государственных и общественных обязанностей ([ст. 170](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=101080&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100502&REFDOC=192&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D101080%3Bindex%3D250&date=05.02.2021) ТК РФ) - в этом случае его нужно освободить от работы и сохранить за ним должность.  Время отсутствия отмечается в табеле учета рабочего времени по [форме № Т-12](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100291&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100503&REFDOC=192&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100291%3Bindex%3D251&date=05.02.2021) или [№ Т-13](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100347&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100503&REFDOC=192&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100347%3Bindex%3D251&date=05.02.2021) либо по форме, разработанной работодателем. В унифицированной форме применяется буквенный код «Г» или цифровой код «23», если работник представит повестку либо справку того органа, в который он был вызван.  Работодателю следует оформить приказ об освобождении работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей.  См. образец [Заявления работника](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PAP&n=58655&dst=100001%2C4&date=05.02.2021) и [Приказа](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PAP&n=49741&dst=100001%2C1&date=05.02.2021) об освобождении работника от работы в связи с необходимостью явки в суд в качестве свидетеля.  Сохранять за работником средний заработок не надо, поскольку денежную компенсацию за время исполнения государственных обязанностей выплачивает госорган или общественное объединение ([ч. 2 ст. 170](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=750&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100504&REFDOC=192&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D750%3Bindex%3D252&date=05.02.2021) ТК РФ).  Работника могут вызывать в суд по разным причинам, рассмотрим самые распространенные.   * Например, в качестве потерпевшего по уголовному делу или в суд в качестве свидетеля по гражданскому делу ([п. 1 ч. 5 ст. 42](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=370487&dst=78&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100505&REFDOC=192&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D78%3Bindex%3D253&date=05.02.2021) УПК РФ, [ч. 1 ст. 70](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=370278&dst=100323&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100505&REFDOC=192&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100323%3Bindex%3D253&date=05.02.2021) ГПК РФ). В этом случае выплата денежной компенсации производится за счет средств федерального бюджета или средств участников судопроизводства ([ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=370487&dst=101002&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100505&REFDOC=192&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D101002%3Bindex%3D253&date=05.02.2021), [п. 2 ч. 2 ст. 131](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=370487&dst=101005&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100505&REFDOC=192&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D101005%3Bindex%3D253&date=05.02.2021) УПК РФ, [ч. 2 ст. 95](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=370278&dst=102241&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100505&REFDOC=192&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D102241%3Bindex%3D253&date=05.02.2021), [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=370278&dst=102243&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100505&REFDOC=192&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D102243%3Bindex%3D253&date=05.02.2021), [2 ст. 96](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=370278&dst=100469&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100505&REFDOC=192&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100469%3Bindex%3D253&date=05.02.2021) ГПК РФ). Порядок осуществления таких выплат установлен [Положением](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=356841&dst=100013&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100505&REFDOC=192&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100013%3Bindex%3D253&date=05.02.2021) о возмещении процессуальных издержек, связанных с производством по уголовному делу, издержек в связи с рассмотрением дела арбитражным судом, гражданского дела, административного дела, а также расходов в связи с выполнением требований КС РФ (утв. Постановлением Правительства РФ от 01.12.2012 № 1240).   Согласно [п. п. 32](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=356841&dst=100101&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100506&REFDOC=192&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100101%3Bindex%3D254&date=05.02.2021), [34](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=356841&dst=100105&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100506&REFDOC=192&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100105%3Bindex%3D254&date=05.02.2021) указанного Положения, выплата работнику, производимая исходя из фактических затрат времени на исполнение обязанностей в качестве потерпевшего, свидетеля, их законного представителя или понятого по уголовному делу, а также свидетеля по гражданскому или административному делу, осуществляется при представлении:  а) справки, содержащей сведения о среднем дневном заработке, выданной работодателем;  б) копии трудовой книжки, заверенной надлежащим образом, и (или) сведений о трудовой деятельности, предусмотренных [ст. 66.1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2360&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100970&REFDOC=192&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2360%3Bindex%3D256&date=05.02.2021) ТК РФ.  Если работник, который вызывался в суд в качестве свидетеля по гражданскому или административному делу, не представит такую справку, размер денежной компенсации будет определен в порядке, предусмотренном [абз. 3 п. 19](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=356841&dst=100136&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100971&REFDOC=192&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100136%3Bindex%3D257&date=05.02.2021) указанного Положения.  Также работнику должно быть произведено возмещение за счет средств федерального бюджета понесенных в связи с явкой в суд расходов на проезд к месту нахождения суда и обратно, на наем жилья и суточные ([ч. 1 ст. 95](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370278&dst=102280&date=05.02.2021) ГПК РФ; [ч. 1 ст. 107](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370274&dst=546&date=05.02.2021) АПК РФ; [ч. 2 ст. 131](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370487&dst=101003&date=05.02.2021) УПК РФ).  Таким образом, работодатель должен рассчитать средний заработок, в размере которого работнику будет произведена выплата за указанный день (период), и выдать справку с расчетом работнику, и не обязан производить какие-либо выплаты работнику. Все выплаты производятся с соответствующего счета судов, в том числе за счет средств федерального бюджета.   * Если работник вызван в суд в качестве подсудимого, то работодатель также обязан освободить его от исполнения трудовых обязанностей. При этом ни УПК РФ, ни [Положение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=356841&dst=22%2C1&date=05.02.2021) РФ от 01.12.2012 № 1240 [не относят](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=193538&dst=100002&date=05.02.2021) к процессуальным издержкам выплаты работающим и имеющим постоянную зарплату подсудимым в возмещение недополученной зарплаты за время, затраченное в связи с вызовом в суд. Поэтому в таком случае справку о среднем заработке работнику выдавать [не нужно](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=193538&dst=100002&date=05.02.2021). * Также работника могут вызвать в суд в качестве присяжного заседателя один раз в год на 10 рабочих дней, этот срок может быть продлен до окончания рассмотрения дела ([ч. 2 ст. 2](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=334553&dst=100012&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100003&REFDOC=137741&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100012%3Bindex%3D5&date=05.02.2021), [ч. 1 ст. 10](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=334553&dst=100065&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100003&REFDOC=137741&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100065%3Bindex%3D5&date=05.02.2021) Федерального закона от 20.08.2004 № 113-ФЗ). Работодатель обязан освободить работника от работы в случае, если он должен исполнять обязанности присяжного заседателя в рабочее время, и сохранить за ним должность. Оплачивать это время работодатель не должен ([ст. 165](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=101050&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100010&REFDOC=137741&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D101050%3Bindex%3D6&date=05.02.2021) ТК РФ). Время исполнения присяжным заседателем обязанностей по осуществлению правосудия учитывается при исчислении всех видов трудового стажа ([ч. 3](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=334553&dst=100070&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100011&REFDOC=137741&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100070%3Bindex%3D7&date=05.02.2021) - [4 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=334553&dst=100071&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100011&REFDOC=137741&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100071%3Bindex%3D7&date=05.02.2021) Федерального закона от 20.08.2004 № 113-ФЗ).   Соответствующий суд выплачивает (возмещает) присяжному заседателю ([ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=334553&dst=100068&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100012&REFDOC=137741&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100068%3Bindex%3D8&date=05.02.2021) - [2 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?rnd=263540F93C3902D570E59016A141647E&req=doc&base=LAW&n=334553&dst=100069&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100012&REFDOC=137741&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100069%3Bindex%3D8&date=05.02.2021) Федерального закона от 20.08.2004 № 113-ФЗ):  - компенсационное вознаграждение в размере ½ должностного оклада судьи этого суда пропорционально числу дней участия присяжного заседателя в осуществлении правосудия, но не менее среднего заработка присяжного заседателя по месту его основной работы за такой период;  - командировочные расходы и транспортные расходы на проезд к месту нахождения суда и обратно в порядке и размере, установленных законодательством для судей данного суда.  Исходя из этого, можно сделать вывод, что работодателю следует рассчитать средний заработок работника и выдать ему справку с расчетом для предоставления в суд. |  |
|  | **ФНС пояснила, как заполнить сведения о среднесписочной численности при наличии обособленных подразделений**  (Письмо ФНС России от 22.01.2021 № БС-4-11/663@) | ОП организации, которые сдают РСВ, в Расчёте за 2020 год в поле о среднесписочной численности указывают значение «0», в квартальных РСВ – вообще его не заполняют.  Риски: головная организация отражает в РСВ сведения о среднесписочной численности своих работников и работников ОП.  С 1 января 2021 года сведения о среднесписочной численности работников представляются в налоговые органы в составе [Расчета](https://login.consultant.ru/link/?rnd=427FE38567F57FAC513F78B8CE5ADAB0&req=doc&base=LAW&n=366819&dst=6&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100006&REFDOC=374773&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D6%3Bindex%3D10&date=27.01.2021) по страховым взносам ([абз.6 п. 3 ст. 80](https://login.consultant.ru/link/?rnd=427FE38567F57FAC513F78B8CE5ADAB0&req=doc&base=LAW&n=353812&dst=5008&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100006&REFDOC=374773&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D5008%3Bindex%3D10&date=27.01.2021) НК РФ). При этом плательщики страховых взносов [представляют](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=371946&dst=18425&date=27.01.2021) РСВ в налоговый орган по месту нахождения организации и по месту нахождения ОП организации, которым открыты счета в банках и которые начисляют и производят выплаты и иные вознаграждения в пользу физлиц.  ФНС России в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374773&dst=100002&date=27.01.2021) от 22.01.2021 № БС-4-11/663@ разъяснила, что сведения о среднесписочной численности работников, рассчитанные исходя из численности работников головного подразделения организации и его обособленных подразделений, представляются в составе РСВ в налоговый орган по месту нахождения организации.  Обособленным подразделениям, которым открыты счета в банках и которые сами начисляют и выплачивают доходы физлицам, при заполнении [формы](https://login.consultant.ru/link/?rnd=427FE38567F57FAC513F78B8CE5ADAB0&req=doc&base=LAW&n=366819&dst=6&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100011&REFDOC=374773&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D6%3Bindex%3D15&date=27.01.2021) РСВ необходимо учитывать следующее:  - в [поле](https://login.consultant.ru/link/?rnd=427FE38567F57FAC513F78B8CE5ADAB0&req=doc&base=LAW&n=366819&dst=13&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100012&REFDOC=374773&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D13%3Bindex%3D16&date=27.01.2021) «Среднесписочная численность (чел.)» Расчета за 2020 год указывается значение «0»;  - [поле](https://login.consultant.ru/link/?rnd=427FE38567F57FAC513F78B8CE5ADAB0&req=doc&base=LAW&n=366819&dst=13&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100013&REFDOC=374773&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D13%3Bindex%3D17&date=27.01.2021) «Среднесписочная численность (чел.)» Расчета начиная с отчетного периода 1 квартал 2021 год не заполняется. |  |
|  | **Роструд опубликовал ответы на «трудовые» вопросы за декабрь 2020 года** | Ознакомиться с ответами Роструда по вопросу продления срока временной дистанционной работы в связи с отпуском или больничным, приема на работу иностранного ВКС, проведения проверок МСП в 2020 году в связи с неверным расчетом зарплаты работников.  В [Обзоре](https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/analytics/show/47) актуальных вопросов от работников и работодателей за декабрь 2020 года Роструд дал ответы на вопросы, не урегулированные законодательством.   |  |  | | --- | --- | | **Вопрос** | **Ответ** | | **Дистанционная работа**  Согласно [ст.312.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2439&date=27.01.2021) ТК РФ, временная дистанционная работа может осуществляться непрерывно в течение срока, не превышающего 6 месяцев. Будет ли являться перерывом в исчислении этого срока отпуск или болезнь дистанционного работника? | По мнению Роструда, отпуск или больничный не являются основанием для продления срока дистанционной работы. | | **Проверки в 2020 году**  В отношении юрлиц и ИП, отнесенных к субъектам МСП, сведения о которых включены в [Единый реестр](https://ofd.nalog.ru/) субъектов МСП, а также в отношении НКО, среднесписочная численность работников которых за 2019 год не превышает 200 человек, внеплановые проверки в 2020 году могли проводится только по определенным основаниям ([п.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=362410&dst=100005&date=27.01.2021) Постановления Правительства РФ от 03.04.2020 N 438). Одно из таких оснований – факты или угрозы причинения вреда жизни, здоровью граждан. Может ли требование о перерасчете работнику зарплаты или некорректный расчет зарплаты квалифицироваться в качестве такого факта или угрозы? | Роструд полагает, что указанные в [п.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=362410&dst=100005&date=27.01.2021) Постановления Правительства РФ от 03.04.2020 N 438 факты причинения вреда жизни, здоровью работника могут подтверждаться результатами расследования несчастного случая, заключением медицинской комиссии о профзаболевании и аналогичными документами.  К нарушениям, влекущим непосредственную угрозу причинению вреда жизни и здоровью работников, относится, например, непроведение периодического медосмотра при работе во вредных условиях труда.  Неверный расчет (выплата) зарплаты не является фактом, угрозой или нарушением, влекущим непосредственную угрозу причинения вреда жизни и здоровью. | | **Прием на работу иностранного ВКС**  Трудовой договор с иностранным работником - ВКС заключен до момента получения им разрешения на работу. Может ли отличаться дата начала действия разрешения от даты начала осуществления трудовой деятельности или даты должны совпадать и ВКС может приступить к работе только с даты выдачи разрешения? | Для выдачи ВКС разрешения на работу работодатель должен представить, в частности, трудовой договор с привлекаемым ВКС, вступление в силу которого обусловлено получением разрешения на работу ([подп. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=365222&dst=241&date=27.01.2021) п. 6 ст. 13. Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ).  Исходя из этого, иностранный ВКС может быть допущен к выполнению трудовых обязанностей с даты получения разрешения на работу.  Таким образом, возможна разница в датах заключения трудового договора и начала осуществления трудовой деятельности. Дата начала осуществления трудовой деятельности может быть позже даты заключения трудового договора, но не раньше. | |  |
|  | **Может ли работник вернуться к ведению бумажной трудовой книжки, если выбрал электронную**  (Письмо Минтруда России от 14.12.2020 № 14-2/ООГ-18054) | После подачи заявления о выборе электронного формирования сведений о трудовой деятельности и внесения в трудовую книжку соответствующей записи, работник уже не сможет вернуться к ведению бумажной трудовой книжки.  Возможности: при выборе продолжения ведения бумажной трудовой книжки работник может в любой момент перейти на электронный формат, подав работодателю новое заявление.  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=201136&dst=100001&date=26.01.2021) от 14.12.2020 № 14-2/ООГ-18054 Минтруд разъяснил, что работнику, подавшему письменное заявление о выборе «электронной» трудовой книжки, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником такого заявления ([п.3 ст.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340241&dst=100057&date=26.01.2021) Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ). Возобновить ведение бумажной трудовой книжки после подачи работником заявления и внесения записи об этом в трудовую книжку уже не получится.  Также ведомство напоминает, что если работник выбрал в заявлении ведение бумажной трудовой книжки, то он вправе в любой момент передумать и подать новое заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности ([п.5 ст.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340241&dst=100059&date=26.01.2021) Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ).  В случае если работник не подал ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его бумажную трудовую книжку ([п.2 ст.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340241&dst=100056&date=26.01.2021) Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ). |  |
|  | **Обеспечение работника мобильной связью: какие новые обязанности появятся у работодателей с 1 июня 2021 года**  (Федеральный закон от 30.12.2020 № 533-ФЗ) | **С 1 июня 2021 года запрещено предоставлять своим работникам и другим физлицам корпоративную мобильную связь без фиксации сведений о них в единой системе идентификации и аутентификации, а до 30 ноября 2021 года работодатели будут обязаны внести в указанную систему сведения о физлицах, предоставление корпоративной связи для которых было осуществлено до 1 июня 2021 года.**  С 1 июня 2021 года при утрате мобильного телефона можно будет запретить его использование другими абонентами.  В целях противодействия распространению «серых» SIM-карт Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372706&dst=100004) от 30.12.2020 № 533-ФЗ были внесены изменения в Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=356174&dst=100005) от 07.07.2003 № 126-ФЗ «О связи».  Согласно данным изменениям с 1 июня 2021 года:   * [введена](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=373064&dst=645) процедура по идентификации пользователей корпоративной мобильной связи, согласно которой, абонент - юрлицо либо ИП, заключающие договор об оказании услуг мобильной связи, предоставляют возможность пользоваться данными услугами физлицам только при условии внесения в Единую [систему](https://esia.gosuslugi.ru/idp/rlogin?cc=bp) идентификации и аутентификации (ЕСИА) сведений о таком физлице и его абонентском номере, а также о наименовании абонента - юрлица либо ИП; * оператор связи будет [обязан](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=373064&dst=645) проверять наличие вышеуказанных сведений посредством направления запроса в ЕСИА до начала оказания услуг связи. В случае, если при такой проверке будет обнаружено, что сведения отсутствуют или не являются достоверными, оператор связи не имеет права оказывать в отношении данного абонентского номера услуги связи, о чем он обязан уведомить корпоративного абонента.  При отсутствии ответа со стороны абонента в установленный срок, оператор исключит указанный номер из договора.   Что касается договоров, заключенных корпоративными абонентами до 1 июня 2021 года:   * юрлицам и ИП необходимо внести в ЕСИА сведения о физлицах [до 30 ноября 2021 года](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372706&dst=100060); * операторы связи начнут исполнять свои обязанности по проверке этих сведений [с 1 декабря 2021 года](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372706&dst=100061).   Напомним, что сейчас корпоративные абоненты тоже [направляют](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=356174&dst=476) операторам сведения о пользователях, но при этом у них нет обязанности по фиксированию этой информации в ЕСИА.  Кроме того, Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372706&dst=100004) от 30.12.2020 № 533-ФЗ вносятся изменения в целях:   * упрощения [дистанционных](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=373064&dst=634) процедур заключения, внесения изменений, прекращения договоров об оказании услуг связи, в частности с помощью ЕСИА и единой биометрической системы. Абонент должен будет заверить такой договор [простой ЭП](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=CJI&n=117198&dst=100001), ключ которой получен при личной явке; * противодействия кражам мобильных телефонов. Предусмотрено право физлица [внести в учетную запись](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=373064&dst=657) ЕСИА: сведения об одном или нескольких используемых им абонентских номерах, [идентификатор](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=373064&dst=631) пользовательского оборудования (IMEI) в привязке к его абонентскому номеру. В случае [утраты телефона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=373064&dst=660), идентификатор которого внесен в ЕСИА, физическое лицо вправе внести сведения о его утрате в ЕСИА с использованием портала госуслуг. После получения из ЕСИА данной информации оператор обязан не оказывать услуги связи абоненту при использования утраченного телефона.   Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372706&dst=100059) от 30.12.2020 № 533-ФЗ вступает в силу с 1 июня 2021 года. |  |
|  | **Конституционный Суд РФ опубликовал Обзор практики за III квартал 2020 года** | Опубликованный 26.01.2021 [Обзор](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374906&dst=100001) практики Конституционного Суда РФ за третий квартал 2020 года посвящен постановлениям и наиболее важным определениям, принятым КС РФ за указанный период. В данном [Обзоре](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374906&dst=100001) приводятся решения по конституционным основам:  - [публичного](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374906&dst=1000000006) права;  - [трудового](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374906&dst=1000000009) законодательства и социальной защиты;  - [частного](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374906&dst=1000000013) права;  - [уголовной](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374906&dst=1000000016) юстиции.  Позиция КС РФ, связанную с применением отдельных норм трудового законодательства:  [ч. 1 ст. 392](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=353344&dst=2382) ТК РФ [признана](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374906&dst=100015) не соответствующей [Конституции](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875) РФ в той мере, в какой она не содержит указания на сроки обращения в суд с требованием о компенсации морального вреда, причиненного нарушением трудовых (служебных) прав в тех случаях, когда требование о компенсации морального вреда заявлено в суд после вступления в законную силу решения суда, которым права восстановлены полностью или частично. До внесения изменений, требование о компенсации морального вреда в таких случаях может быть заявлено одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав с соблюдением сроков, предусмотренных [ч. 1 ст. 392](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2382) ТК РФ, либо в течение трехмесячного срока с момента вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично. |  |
|  | **ПФР сообщил об индексации размера социальных выплат с 1 февраля 2021 года** | Единая денежная выплата (далее – ЕДВ) и входящий в её состав набор социальных услуг, а также пособие на погребение неработающих пенсионеров будут проиндексированы с 1 февраля 2021 года на 4,9%.  В [Информации](https://pfr.gov.ru/press_center~2021/01/29/219378) от 29.01.2021 ПФР сообщил, что с 1 февраля 2021 года увеличатся на 4,9% социальные выплаты, которые производит Фонд:  - ЕДВ, которую получают, в частности, инвалиды (в том числе, дети-инвалиды), ветераны боевых действий, лица, пострадавшие от воздействия радиации, Герои Советского Союза и России и другие граждане (все категории получателей и суммы ЕДВ по категориям приведены по [ссылке](https://pfr.gov.ru/grazhdanam/federal_beneficiaries/) на сайте ПФР);  - входящий в состав ЕДВ набор социальных услуг - его стоимость вырастет до 1 211,66 рубля в месяц, в том числе: лекарства, медицинские изделия и лечебное питание для детей-инвалидов (933,25 рубля), путевка на санаторно-курортное лечение (144,37 рубля), бесплатный проезд (134,04 рубля);  - пособие на погребение, выплачиваемое родственникам умершего неработающего пенсионера (его размер составит 6 424,98 рубля). |  |
|  | **С 27 января 2021 года дистанционный режим работы в Москве стал рекомендательным**  (Указ Мэра Москвы от 27.01.2021 № 5-УМ) | С 27 января 2021 года московские работодатели будут решать сами - возвращать ли сотрудников в офисы или продолжать работать в удаленном формате.  Работники старше 65 лет и сотрудники с хроническими заболеваниями по-прежнему должны работать в дистанционном режиме и о них нужно отчитываться на портале Мэра Москвы. За работодателями сохранилась обязанность по обеспечению тестирования работников на коронавирус.  В связи с улучшением ситуации с распространением коронавирусной инфекции был подписан [Указ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=209829&dst=100003%2C1&date=29.01.2021) Мэра Москвы от 27.01.2021 № 5-УМ, согласно которому с 27 января 2021 года требование о переводе не менее 30% сотрудников и исполнителей по ГПД в режим дистанционной работы перестает быть обязательным и становится рекомендательным.  При этом за работодателями сохраняются следующие обязанности:  - перевести на дистанционный режим работы всех работников (исполнителей по ГПД) из числа граждан старше 65 лет  и сотрудников с [хроническими заболеваниями](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=206577&dst=100010&date=21.01.2021), за исключением тех, чье нахождение на рабочем месте является критически важным.  Данное требование не распространяется на организации оборонно-промышленного комплекса, авиастроения, на организации, входящие в состав корпораций «Роскосмос» и «Росатом», организации, осуществляющие работу по гособоронзаказу, а также организации электронно-технической отрасли, обеспечивающие деятельность указанных организаций, организации здравоохранения и иные организации, определенные Штабом Москвы по борьбе с коронавирусом;  - представлять отчетность о работниках старше 65 лет  и сотрудниках с [хроническими заболеваниями](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=206577&dst=100010&date=21.01.2021), подлежащих и не подлежащих переводу на дистанционный режим, через личный кабинет организации или ИП на портале Мэра Москвы (она подается по тем же правилам, как и раньше);  - соблюдать требования об обеспечении измерения температуры тела работников, о проведении исследований на предмет наличия у работников коронавируса, а также иных требований, установленных [приложением 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=206671&dst=103112%2C1&date=21.01.2021) к Указу Мэра Москвы от 05.03.2020 № 12-УМ. |  |
|  | **Нужно ли до 15 февраля 2021 года сдавать СЗВ-ТД (сведения о трудовой деятельности) на внешних совместителей, с которыми в 2020 году не произошло никаких кадровых мероприятий** | Не позднее 15 февраля 2021 года работодатель должен подать форму СЗВ-ТД на работников, с которыми в 2020 году не произошло никаких кадровых мероприятий. Это касается, в том числе, внешних совместителей.  На работника, с которым в течение 2020 года не произошло ни одного кадрового мероприятия (то есть он не был принят на работу, не увольнялся, не переводился и не подавал заявление о выборе формы трудовой книжки), сведения по форме [СЗВ-ТД](https://login.consultant.ru/link/?rnd=ADE09A43E87628BB16476902753AC113&req=doc&base=LAW&n=343831&dst=100015&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100067&REFDOC=269871&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100015%3Bindex%3D99&date=23.12.2020) нужно подать не позднее 15 февраля 2021 года. В ней следует отразить факты о трудовой деятельности этого работника по состоянию на 01.01.2020 ([п. 2.5 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357866&dst=266&date=23.12.2020) Федерального закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ, [п. 1.7](https://login.consultant.ru/link/?rnd=ADE09A43E87628BB16476902753AC113&req=doc&base=LAW&n=343831&dst=100079&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100067&REFDOC=269871&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100079%3Bindex%3D99&date=23.12.2020) Порядка заполнения формы СЗВ-ТД).  Форма СЗВ-ТД заполняется на всех работников, в том числе на внешних и внутренних совместителей. Данный вывод следует из положений [ч. 1 ст. 66.1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2361&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100174&REFDOC=2330&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2361%3Bindex%3D83&date=25.01.2021) ТК РФ и [п. 1.4](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=LAW&n=343831&dst=100074&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100174&REFDOC=2330&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100074%3Bindex%3D83&date=25.01.2021) [Порядка](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=LAW&n=343831&dst=100069&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100174&REFDOC=2330&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100069%3Bindex%3D83&date=25.01.2021) заполнения [формы СЗВ-ТД](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=LAW&n=343831&dst=100015&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100174&REFDOC=2330&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100015%3Bindex%3D83&date=25.01.2021).  [Форма СЗВ-ТД](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=LAW&n=343831&dst=100014&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100175&REFDOC=2330&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100014%3Bindex%3D84&date=25.01.2021) представляется на совместителей в тех же [случаях](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=PKV&n=2330&dst=100037&fld=134&date=25.01.2021), что и на основных работников. Исключение составляет случай, когда подается [заявление](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=PAP&n=91817&REFFIELD=134&REFDST=100175&REFDOC=2330&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D84&date=25.01.2021) о продолжении ведения трудовой книжки либо о предоставлении сведений о трудовой деятельности. По нашему мнению, это заявление может быть подано только работодателю по основному месту работы, так как только он ведет трудовые книжки ([ч. 3 ст. 66](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2359&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100175&REFDOC=2330&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2359%3Bindex%3D84&date=25.01.2021) ТК РФ). Соответственно, отчитаться в ПФР о получении заявления может тоже только работодатель по основному месту работы.  В части особенностей заполнения формы СЗВ-ТД на совместителей отметим следующее:  - [формат](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=LAW&n=343831&dst=100166&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100177&REFDOC=2330&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100166%3Bindex%3D86&date=25.01.2021) сведений для [формы СЗВ-ТД](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=LAW&n=343831&dst=100014&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100177&REFDOC=2330&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100014%3Bindex%3D86&date=25.01.2021) в электронном виде содержит указания на специальные значения отчета для совместителей ([таблица 6](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=LAW&n=343831&dst=100601&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100177&REFDOC=2330&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100601%3Bindex%3D86&date=25.01.2021), [таблица 9](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=LAW&n=343831&dst=100787&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100177&REFDOC=2330&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100787%3Bindex%3D86&date=25.01.2021) Формата сведений для формы СЗВ-ТД в электронном виде (утв. Постановлением Правления ПФР от 25.12.2019 № 730п):  1 - да, является совместителем;  0 - нет, не является совместителем.  Отсутствие элемента соответствует «нет»;  - в случае если [форма СЗВ-ТД](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=LAW&n=343831&dst=100046&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100019&REFDOC=192977&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100046%3Bindex%3D15&date=25.01.2021) подается на бумажном носителе, то указание на то, что работник является совместителем, отражается в [графе 4](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=LAW&n=343831&dst=100055&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100202&REFDOC=2330&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100055%3Bindex%3D87&date=25.01.2021) «Трудовая функция» ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=360924&dst=100008&date=25.01.2021) ПФР от 05.03.2020 № В-6181-19/10665-20).  В остальном заполнение сведений о трудовой деятельности по [форме СЗВ-ТД](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=LAW&n=343831&dst=100015&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100020&REFDOC=192977&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100015%3Bindex%3D16&date=25.01.2021) для основных работников и совместителей не отличается. |  |
|  | **Работодатель не применяет профстандарты. Должен ли он с 1 января 2021 года заполнять графу «Код выполняемой функции (при наличии)» формы СЗВ-ТД** | С 1 января 2021 года графа «Код выполняемой функции» заполняется только в случае, если по должности работника применяется профстандарт.  С 1 июля 2021 года эта графа будет заполняться в обязательном порядке и по новым правилам.  Согласно [п.2.5.5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=343831&dst=100150&date=25.01.2021) Порядка заполнения СЗВ-ТД, в [графе](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=LAW&n=343831&dst=100047&fld=134&date=25.01.2021) "Код выполняемой функции (при наличии)" (заполняется с 1 января 2021 года (при наличии) указывается соответствующий код, состоящий из семи цифро-буквенных знаков в формате "XX.XXX-X-X", где:  - первые пять цифровых знаков, разделенные точкой - это код наименования вида профессиональной деятельности (раздел I профессионального [стандарта](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=LAW&n=157436&dst=100052&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100151&REFDOC=343831&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16610%3Bdstident%3D100052%3Bindex%3D283&date=25.01.2021)), содержащего обобщенную трудовую функцию, к которой относится выполняемая работником работа по должности (профессии), специальности (раздел III профессионального стандарта);  - последние два цифро-буквенных знака (раздел II профессионального [стандарта](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=LAW&n=157436&dst=100052&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100152&REFDOC=343831&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16610%3Bdstident%3D100052%3Bindex%3D284&date=25.01.2021)) - буквенный знак кода обобщенной трудовой функции и цифровой знак - уровень квалификации, к которому относится данная обобщенная трудовая функция.  По вопросу порядка заполнения [графы 5](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=LAW&n=343831&dst=100047&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100005&REFDOC=347579&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100047%3Bindex%3D8&date=25.01.2021) «Код выполняемой функции (при наличии)» формы СЗВ-ТД Минтруд дал разъяснения в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=347579&dst=100005&date=25.01.2021) от 05.03.2020 № 14-0/10/В-1704. Ведомство сообщило, что [графа](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=LAW&n=343831&dst=100047&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100005&REFDOC=347579&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100047%3Bindex%3D8&date=25.01.2021) подлежит заполнению с 1 января 2021 года работодателями, принявшими решение о применении [профессиональных стандартов](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=LAW&n=157436&dst=100052&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100005&REFDOC=347579&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16610%3Bdstident%3D100052%3Bindex%3D8&date=25.01.2021) по должностям, занимаемым соответствующими застрахованными лицами (работниками).  Если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, то профстандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями. Это следует из [ч. 1 ст. 195.3](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2209&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=101816&REFDOC=73&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2209%3Bindex%3D479&date=25.01.2021) ТК РФ. Также, если согласно ТК РФ, иным федеральным законам выполняемая работа по должности, профессии, специальности предполагает предоставление компенсаций, льгот и (или) наличие ограничений, то наименование такой должности (профессии, специальности) и квалификационные требования к ней должны соответствовать наименованию и требованиям, содержащимся в [ЕТКС](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=92907&dst=100001&date=25.01.2021) или [ЕКС](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=97378&dst=100001%2C1&date=25.01.2021) либо в профстандарте ([абз.3 ч. 2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?rnd=AD7F8848BA729F75D5DE5D3D75343048&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=1839&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=101697&REFDOC=73&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D1839%3Bindex%3D480&date=25.01.2021) ТК РФ).  **Обратите внимание:** [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374329&dst=100002&date=20.01.2021) Правления ПФ РФ от 27.10.2020 № 769п внесены поправки в [форму](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374329&dst=100259&date=20.01.2021) «Сведения о трудовой деятельности застрахованного лица (СЗВ-ТД)» и порядок ее заполнения. Применяться новая форма начнет **с 1 июля 2021 года**.  В частности, в порядок заполнения формы внесены корректировки в части правил заполнения [графы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374329&dst=100293&date=20.01.2021) «Код выполняемой функции». По новым правилам в графе «Код выполняемой функции» [указывается](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374329&dst=100028&date=25.01.2021) кодовое обозначение занятия, соответствующее занимаемой должности (профессии), виду трудовой деятельности, состоящее из пяти цифр, в формате «XXXX.X», где:  – первые четыре знака – [код](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=177953&dst=100106&date=20.01.2021) наименования группы занятий в [Общероссийском классификаторе](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=177953&dst=100001%2C1&date=20.01.2021) занятий;  – пятый знак – [контрольное число](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=177953&dst=100107&date=20.01.2021) (тоже указано в этом классификаторе). |  |
|  | **Надо ли требовать от работника справку о доходах, полученных от других работодателей в целях отслеживания совокупного дохода 5 млн. руб.**  (ст. 1, Федеральный закон от 23.11.2020 № 372-ФЗ) | Положения Налогового кодекса РФ не предусматривают предоставление работником налоговому агенту справок о доходах, полученных у других работодателей.  С 1 января 2021 года повышенная ставка в размере 15% применяется при расчете НДФЛ в отношении дохода физического лица - налогового резидента РФ в случае, если рассчитанная по нему налоговая база превысит 5 млн рублей.  Такие поправки предусмотрены Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=368439&dst=100003&date=29.01.2021) от 23.11.2020 № 372-ФЗ.  Действующие положения НК РФ не обязывают работника предоставлять работодателю справку о доходах в целях НДФЛ, полученных у других работодателей.  У работника может быть несколько источников дохода. При этом возможно, что на каждом месте работы доход меньше 5 млн руб., а в сумме больше. В таких случаях каждый работодатель начисляет НДФЛ по обычной ставке 13%. Налоговый орган соберет всю информацию о доходах физического лица за год и если окажется, что общая сумма доходов превысила 5 млн руб., направит физическому лицу уведомление. **Налогоплательщик сам должен будет заплатить недостающую сумму до 1 декабря следующего года (**[**п. 6 ст. 228**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=371946&dst=20010&date=29.01.2021) **НК РФ в редакции Федерального** [**закона**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=368439&dst=100128&date=29.01.2021) **№ 372-ФЗ).** Форма уведомления и порядок её направления пока не утверждены. Впервые такое уведомление будет направляться в 2022 году. Так, полная информация о доходах физических лиц за 2021 год появится у налоговых органов в мае 2022 года, когда истекут сроки сдачи отчётности налоговых агентов и деклараций 3-НДФЛ за 2021 год. |  |

**Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации   
(в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений)»**

Вносится Правительством

Российской Федерации

Проект

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации   
(в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений)

Статья 1

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) следующие изменения:

1. дополнить статьей 22.1 следующего содержания:

«Статья 22.1. Электронный документооборот в сфере трудовых отношений.

Под электронным документооборотом в сфере трудовых отношений (электронный документооборот) понимается создание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника или лица, поступающего на работу, в письменной форме, в том числе под роспись (далее – электронные документы).

Работодатель вправе определить виды документов, предусмотренных частью первой настоящей статьи, в отношении которых осуществляется электронный документооборот.

Решение о переходе на электронный документооборот принимает работодатель путем издания соответствующего локального нормативного акта. О таком переходе работодатель уведомляет работника не позднее следующего рабочего дня после дня принятия указанного решения. Лицо, поступающее на работу, уведомляется работодателем при заключении трудового договора.

Работник или лицо, поступающее на работу, подает работодателю в срок, установленный локальным нормативным актом, предусмотренным частью третьей настоящей статьи, заявление о согласии на переход на электронный документооборот или отказе от такого перехода.

Неполучение работодателем заявления работника или лица, поступающего на работу, предусмотренного частью четвертой настоящей статьи, признается отказом от перехода на электронный документооборот.

Электронный документооборот осуществляется посредством государственной информационной системы, определяемой Правительством Российской Федерации, и (или) информационной системы работодателя, позволяющей воспроизвести на материальном носителе в неизменном виде содержание электронного документа, и обеспечить его хранение, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений (далее – информационная система работодателя).

При заключении трудового договора документы, предусмотренные [статьей 65](consultantplus://offline/ref=5945CDAC168B0E7CE48947E65C57A4527AF483AA168DBC873DAA10D104AA9C0FD695B0CEE1355DFF3279732DC15737FA8A02EF4C70E33DE9rFY4K) настоящего Кодекса, могут быть предъявлены лицом, поступающим на работу, в форме, согласованной с работодателем, в том числе в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

При подписании электронных документов посредством информационной системы работодателя используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

При подписании электронных документов с использованием государственной информационной системы, определяемой Правительством Российской Федерации, используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и простая электронная подпись работника, ключ которой получен в соответствии с правилами использования простой электронной подписи при обращении за получением государственных и муниципальных услуг в электронной форме, установленными Правительством Российской Федерации. При этом работодатель вправе выдать работнику или лицу, поступающему на работу, усиленную квалифицированную электронную подпись или усиленную неквалифицированную электронную подпись.

Работник или лицо, поступающее на работу, вправе использовать собственную электронную подпись, если это не противоречит положениям настоящей статьи.

При выдаче сертификата ключа проверки электронной подписи работодателю в качестве владельца сертификата ключа проверки электронной подписи наряду с указанием наименования юридического лица (работодателя) указывается физическое лицо, действующее от имени юридического лица (работодателя) на основании учредительных документов или доверенности.

Ознакомление лица, поступающего на работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 настоящего Кодекса, может осуществляться путем электронного документооборота.

При создании электронных документов применяются единые требования к составу и форматам электронных документов. Требования к указанным составу и форматам устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Порядок ведения электронного документооборота, осуществляемого в информационной системе работодателя, утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, а также с учетом требований, предусмотренных частью тринадцатой настоящей статьи.

Работодатель обеспечивает хранение электронных документов в течение сроков, установленных законодательством Российской Федерации об архивном деле в случае, если электронные документы созданы с использованием информационной системы работодателя. Хранение электронных документов, созданных с использованием государственной информационной системы, определяемой Правительством Российской Федерации, осуществляется оператором такой системы.

Подписание работником электронного документа или ознакомление с его содержанием осуществляется в рабочее время. Порядком ведения электронного документооборота, предусмотренного частью четырнадцатой настоящей статьи, могут быть предусмотрены сроки такого подписания и (или) ознакомления, их периодичность, порядок проведения инструктажа работников (при необходимости), направления работодателем соответствующих уведомлений, исключительные случаи, при которых допускается оформление документов, предусмотренных частью первой настоящей статьи, на бумажном носителе, процедуры взаимодействия работодателя и представительного органа работников и (или) выборного органа первичной профсоюзной организации (при необходимости), а также с комиссиями по трудовым спорам.

При подаче работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 настоящего Кодекса), работодатель обязан выдать работнику на бумажном носителе такие копии или в электронной форме дубликаты таких электронных документов, если это указано в заявлении работника.

Работодатель несет расходы по созданию и (или) эксплуатации информационной системы работодателя, а также созданию, использованию и хранению электронных документов, в том числе расходы по получению электронной подписи работника (в случае ее отсутствия) и ее использованию. Отсутствие у лица, поступающего на работу, электронной подписи не может являться основанием для отказа в заключении с ним трудового договора.

Работник или лицо, поступающее на работу, обязан возместить работодателю затраты, связанные с оформлением для него электронной подписи в случае, если он не подписал трудовой договор или не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии со статьей 61 настоящего Кодекса.

Электронный документ, подписанный простой электронной подписью или усиленной неквалифицированной электронной подписью, в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи признается электронным документом, равнозначным документу на бумажном носителе, подписанному собственноручной подписью.

Порядок проверки усиленной неквалифицированной электронной подписи устанавливается соглашением между работодателем и работником или лицом, поступающим на работу.

Положения настоящей статьи не применяются в отношении трудовых книжек и формируемых в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде сведений о трудовой деятельности работников.»;

1. части первую и вторую статьи 68 признать утратившими силу.

Статья 2

1. Электронные документы, созданные в период проведения эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой, признаются равнозначными соответствующим документам на бумажном носителе, подписанным собственноручной подписью.

2. Работник или лицо, поступающее на работу, подавшие заявление об отказе от перехода на электронный документооборот (в редакции настоящего Федерального закона), имеют право в последующем подать работодателю заявление о согласии на переход на электронный документооборот, если он осуществляется работодателем.

3. Лица, не имевшие возможность подать работодателю одно из заявлений, предусмотренных частью 2 настоящей статьи, вправе сделать это в любое время, подав работодателю по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, соответствующее заявление.

Статья 3

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 июля 2022 года.

Президент

Российской Федерации

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

к проекту федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений)»

Проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений)» (далее соответственно – Кодекс, законопроект) разработан в соответствии с национальной программой «Цифровая экономика Российской Федерации», Общенациональным планом действий, обеспечивающих восстановление занятости и доходов населения, рост экономики и долгосрочные структурные изменения в экономике.

В настоящее время работодатель самостоятельно выбирает форму ведения документов, связанных с работой, (на бумажном носителе или в электронном виде) за исключением тех, оформление которых в письменном виде или ознакомление с которыми под роспись работника прямо предусмотрено трудовым законодательством Российской Федерации. Соответственно, нет законных оснований для оформления этих кадровых документов только в электронном виде (к ним относятся трудовой договор, ученический договор, договор о материальной ответственности и порядка 30 видов других кадровых документов).

Законопроект закрепляет возможность и механизмы ведения и использования документов, связанных с работой, в электронном виде без дублирования на бумажном носителе с целью создания б*о*льших возможностей для удаленного трудоустройства: соискатель сможет подобрать себе работодателя из другого региона, дистанционно пройти собеседование и заключить трудовой договор. Ведение электронного кадрового документооборота повысит оперативность оформления официальных трудовых отношений. Работники смогут без посещения кадровой службы подписывать кадровые документы, поданные ими или предназначенные для них, с помощью электронной подписи. Также работники будут иметь быстрый доступ к необходимым документам. Принятие законопроекта позволит им быстрее получить государственные, муниципальные, банковские и иные услуги, где требуется предоставление данных от работодателя — необходимые сведения можно будет запросить через информационную систему.

Следует отметить, что в 2020-2021 гг. Минтрудом России с рядом организаций был проведен эксперимент по переводу в электронную форму документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений, направленный на отработку механизмов ведения и применения данных документов без дублирования на бумажном носителе.

По итогам эксперимента были направлены доклады в Правительство Российской Федерации, в которых отмечались положительные результаты проведенного эксперимента. Также в рамках эксперимента была выявлена избыточная норма об оформлении приказа о приеме на работу, содержание которого аналогично некоторым положениям трудового договора. В этой связи данная норма исключается из Кодекса.

Законопроектом предполагается, что под электронным кадровым документооборотом в сфере трудовых отношений понимается создание, использование и хранение его участниками документов, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника (лица, поступающего на работу) в письменной форме, в том числе под роспись (далее – электронные документы).

О переходе на электронный кадровый документооборот работодатель обязан уведомить работников (лиц, поступающих на работу), которые, в свою очередь, добровольно соглашаются или отказываются от ведения их кадровых документов в электронном виде.

Электронный кадровый документооборот осуществляется посредством государственной информационной системы, определяемой Правительством Российской Федерации, и (или) информационной системы работодателя, позволяющей воспроизвести на материальном носителе в неизменном виде содержание электронного документа, связанного с работой, и обеспечить фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений.

Законопроектом предусмотрено, что в рамках осуществления электронного кадрового документооборота применяются единые требования к составу и форматам электронных документов. Данные единые требованию будут включать в себя как требования к форматам электронных кадровых документов (разрешение, правила наложения электронной подписи и др. для документов, сформированных и в информационной системе работодателя, и в государственных системах), так и требования к структуре таких документов (в случае, если документы были сформированы посредством государственных систем).

Установление данных требований позволит:

- унифицировать подходы к формированию подписанию и хранению кадровых документов в электронном виде;

- обеспечить возможность проверки юридической значимости документа как в информационной системе работодателя, так и в государственных системах, ЕПГУ;

- исключить возможность некорректного формирования и подписания электронных кадровых документов, сформированных посредством государственных систем (за счет установления единых требований к составу таких документов).

Подписание и ознакомление работником с электронными документами может осуществляться только в рабочее время.

Работодатель несет расходы по ведению электронных документов включая расходы по приобретению и использованию электронной подписи работника.

Законопроект не устанавливает новые обязательные требования, учитывая, что в настоящее время работодатели ведут кадровый документооборот на бумажных носителях. Решение о переходе на электронный кадровый документооборот принимается организацией самостоятельно.

Законопроектом устанавливается отложенный срок вступления его в силу, поскольку дополнительного времени требует разработка требований к составу и форматам электронных документом, а также внедрение данных требований у работодателей.

Законопроект соответствует положениям Договора о Евразийском экономическом союзе, а также не противоречит положениям иных международных договоров Российской Федерации.