**МОНИТОРИНГ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

**за 2 квартал 2022 года**

**Изменения в трудовом законодательстве Российской Федерации и законодательстве города Москвы. Изменения в законодательстве, регулирующего отдельные отрасли права. Правовые консультации.**

Информация председателям и профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций Московской территориальной организации Российского профессионального союза работников радиоэлектронной промышленности для использования в работе по защите прав и интересов членов профсоюза

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **С 1 июля 2022 года расширен перечень предупредительных мер, расходы на которые можно возместить за счет ФСС**  ([Приказ Минтруда России от 02.03.2022 № 97н)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419725&dst=100003&date=22.06.2022) | Минтруд России [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419725&dst=100003&date=22.06.2022) от 02.03.2022 № 97н дополнил перечень расходов на предупредительные меры, которые можно возместить за счет средств ФСС РФ.  С 1 июля 2022 года можно возместить из ФСС РФ расходы на:  - бесплатную [выдачу](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=163375&dst=100012%2C1&date=22.06.2022) молока или других равноценных пищевых продуктов вредникам;  - приобретение приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих безопасное ведение горных работ, в рамках модернизации основных производств.  Также закреплено, какие документы вместе с заявлением о финансовом обеспечении предупредительных мер нужно подавать в ФСС РФ до 1 августа для возмещения указанных расходов. В их числе:  - [перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419810&dst=6&date=22.06.2022) работников с указанием должностей, количества дней занятости на вредных работах, вредных производственных факторов;  - копию [сводной ведомости](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=360445&dst=103569&field=134&date=22.06.2022) СОУТ;  - копию [договоров](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419810&dst=10&date=22.06.2022) на закупку продуктов;  - [расчет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419810&dst=11&date=22.06.2022) стоимости продуктов. |  |
|  | **ФСС обратил внимание на заполнение новой формы 4-ФСС в части отражения сведений о тарифе** | С отчетности за полугодие 2022 года 4-ФСС необходимо представлять по обновленной форме, утвержденной [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418067&dst=100002%2C1&date=23.06.2022) ФСС РФ от 14.03.2022 № 80.  В [Информации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419963&dst=100002&date=23.06.2022) от 23.06.2022 ФСС обратил внимание, что согласно [п.9.10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418067&dst=100434&date=23.06.2022) Порядка заполнения 4-ФСС, в [графе 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418067&dst=100098&date=23.06.2022) Таблицы 1 Расчета указывается размер страхового тарифа с учетом скидки (надбавки) по основному виду экономической деятельности. Он заполняется с тремя десятичными знаками после запятой.  Организации получили уведомления о страховом тарифе по травматизму на 2022 год с указанием размера тарифа с учетом скидки (надбавки) с двумя десятичными знаками после запятой. Начиная с отчетности за полугодие и до конца 2022 года, реализована техническая возможность принятия Расчета с указанием размера страхового тарифа в формате трех десятичных знаков после запятой, последним из которых может быть «0».  Таким образом, до конца 2022 года при заполнении размера страхового тарифа с учетом скидки (надбавки) можно указывать два десятичных знака после запятой, в обязательном порядке дополнив третий разряд после запятой значением «0». |  |
|  | **Минтруд ответил на вопросы по новым правилам обучения по охране труда** | С 1 сентября 2022 года вступают в силу новые [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100019&field=134&date=12.01.2022) обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&date=23.06.2022) Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464. Новые [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100019&field=134&date=12.01.2022) обучения вводятся вместо действующего [Порядка](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=209079&dst=100012&date=23.06.2022) обучения, утв. [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=209079&dst=100003%2C1&date=12.01.2022) Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29. Подробнее читайте в [обзоре](https://pro.elcode.ru/service/news/daydjest-novostey-zakonodatelstva/obnovleny-pravila-obucheniya-po-ohrane-truda-i-pro) «Обновлены Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» на нашем сайте.  Минтруд России в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211732&dst=100003%2C1&date=22.06.2022) от 30.05.2022 № 15-2/В-1677 ответил на вопросы o применении ряда требований новых [Правил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100019&date=23.06.2022), в частности, ведомство разъяснило следующее.   |  |  | | --- | --- | | **Вопрос** | **Ответ** | | Согласно [п. 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100032&date=23.06.2022) Правил при переводе работника, прошедшего обучение по охране труда, на другую должность, а также при изменении наименования его рабочего места или структурного подразделения повторное обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда не требуются в случае, если сохраняются условия труда работника, а также идентифицированные ранее источники опасности. Что понимать под фразой «если сохраняются условия труда»? Например, если работодатель переводит офисного работника на другую (тоже офисную) должность, в другой кабинет большей или меньшей площади, но с тем же «набором» идентифицированных ранее источников опасности. | В [п. 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100032&date=23.06.2022) Правил под фразой «если сохраняются условия труда работника» следует понимать условия рабочего места работника и оборудование, с которым работник работает. В случае, указанном в вопросе № 1 обращения, повторное обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда в отношении офисного работника не требуются. | | Согласно [п. 18](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100059&date=23.06.2022) Правил инструктаж по охране труда на рабочем месте проводится в объеме мероприятий и требований, содержащихся в инструкциях и правилах по охране труда, разрабатываемых работодателем, и включает в том числе вопросы оказания первой помощи пострадавшим.  Есть ли необходимость составления программ проведения инструктажа на рабочем месте? | Для проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте работодателю следует разработать программу инструктажа по охране труда на рабочем месте, которая также должна разрабатываться исходя из должности работника и характера выполняемых им работ. При разработке программы первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте допускается применение работодателем рекомендаций к разработке программы первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте, содержащихся в [ГОСТ 12.0.004-2015](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=205144&date=23.06.2022). | | Согласно [п. 23](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100069&date=23.06.2022) Правил инструктаж по охране труда заканчивается проверкой знания требований охраны труда.  В каком виде должна проходить проверка знаний по итогам инструктажа по охране труда - устной, письменной, с применением ПЭВМ или другой? Как проверка знаний должна быть оформлена? | Согласно [п. 69](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100147&field=134&date=23.06.2022) Правил, форма проведения проверки знания требований охраны труда работников при инструктаже по охране труда определяется локальными нормативными актами работодателя.  Информация, которая должна быть отражена при регистрации инструктажа по охране труда на рабочем мест, определена [п. 87](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100174&field=134&date=23.06.2022) Правил.  Порядок регистрации проведенного инструктажа по охране труда и форма его документирования утверждаются работодателем ([п. 88](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100185&field=134&date=23.06.2022) Правил).  В этой связи с **1 сентября 2022 года** на усмотрение работодателя взамен [журнала](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=205144&dst=100470&field=134&date=23.06.2022) регистрации инструктажа по охране труда, установленного действующим Порядком, допускается вести, например, личные книжки работника или иной способ документирования проведенного инструктажа по охране труда.  Ведомство обращает внимание, что 22 ноября 2021 года [ст. 22.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2934&field=134&date=23.06.2022), [22.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2947&field=134&date=23.06.2022) и [22.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2969&field=134&date=23.06.2022), ТК РФ предусмотрена возможность ведения электронного документооборота в сфере трудовых отношений. При этом положения данных статей не применяются в отношении документов, подтверждающих прохождение работником инструктажей по охране труда. | | Согласно [п. 36](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100089&date=23.06.2022) Правил вновь принимаемые на работу работники, а также работники, переводимые на другую работу, проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу соответственно.  При каких условиях необходимо проводить обучение при переводе работника на другую работу, учитывая, что способы оказания помощи в большинстве случаев одинаковы и не зависят от должности? | В случае если при переводе работника с одной работы на другую условия труда на рабочем месте изменились и по результатам определения профессиональных рисков и опасностей, характерных для работ, выполняемых работником соответствующей должности, профессии, выявлены опасности, которые могут наступить при выполнении трудовых обязанностей, то такому работнику следует повторно пройти обучение по оказанию первой помощи пострадавшим. | | Согласно [п. 46](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100105&date=23.06.2022) Правил обучение требованиям охраны труда в зависимости от категории работников проводится, в частности, по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, идентифицированных в рамках СОУТ и оценки профрисков, продолжительностью не менее 16 часов. При установлении по результатам СОУТ [2 класса условий труда](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=100161&date=23.06.2022) необходимо обучать всех работников? | [Пунктами 52](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100119&field=134&date=23.06.2022) и [53](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100123&field=134&date=23.06.2022) Правил определены категории работников, которые должны проходить обучение требованиям охраны труда по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, идентифицированных в рамках СОУТ и оценки профрисков, продолжительностью не менее 16 часов вне зависимости от наличия источников опасности или вредного фактора. | | В соответствии с [п. 59](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100136&field=134&date=23.06.2022) Правил плановое обучение требованиям охраны труда по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в [пп. «а](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100106&field=134&date=23.06.2022)» и [«](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100107&field=134&date=23.06.2022)б» Правил, проходят работники с периодичностью не реже одного раза в 3 года.  Данное требование относится как к руководителям и специалистам, так и к рабочим? | К данной категории относятся как руководители и специалисты, так и работники рабочих профессий, которые проходят обучение требованиям охраны труда с периодичностью не реже одного раза в 3 года. | |  |
|  | **Минтруд предложил порядок переноса выходных дней в 2023 году** | Минтруд подготовил [Проект](https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202206/23/Proekt_po_vyhodnym_r2-.pdf) Постановления Правительства РФ о переносе выходных дней в 2023 году. Для более рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней в следующем году ведомство предлагает перенести выходные дни:  – с воскресенья 1 января на пятницу 24 февраля;  - с воскресенья 8 января на понедельник 8 мая.Таким образом, в 2023 году планируются:  – девятидневные новогодние каникулы – с 31 декабря 2022 года по 8 января 2023 года;  – четырехдневный отдых на День защитника Отечества – с 23 по 26 февраля;  – поздравление дам 8 Марта один день среди недели (среда);  – на Праздник Весны и Труда трехдневный отдых – с 29 апреля по 1 мая;  – четыре дня на празднование Дня Победы – с 6 по 9 мая;  – празднование Дня России с 10 по 12 июня (три дня);  – на День народного единства отдых с 4 по 6 ноября (три дня). |  |
|  | **Временный перевод к другому работодателю: Минтруд дал обширные разъяснения**  ([Письмо Минтруда России от 01.06.2022 № 14-4/10/В-7208](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419943&dst=100002%2C1&date=23.06.2022)) | С 4 апреля и до конца 2022 года сотрудники организаций, временно приостановивших работу, могут быть переведены в другие организации по срочному трудовому договору с возможностью вернуться на прежнее место работы после его окончания или расторжения ([Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=413689&dst=100009%2C1&date=17.05.2022) Правительства РФ от 30.03.2022 № 511).  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419943&dst=100002%2C1&date=23.06.2022) от 01.06.2022 № 14-4/10/В-7208 Минтруд дал ответы на многие вопросы, возникающие при временном переводе работников к другому работодателю, например, на такие:  **в части взаимодействия с центром занятости населения (далее – ЦЗН)**  - информировать ЦЗН о приостановке производства работ - это [право или обязанность](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419943&dst=100021&date=23.06.2022) работодателя;  - если компания, приостановившая производство, не уведомила об этом ЦЗН, [возможно ли](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419943&dst=100024&date=23.06.2022) использовать в работе [Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=413689&dst=100009%2C1&date=17.05.2022) N 511;  - каким образом ЦЗН [должен выслать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419943&dst=100040&date=23.06.2022) работнику, организация которого сообщила о приостановке производства, предложение о временном переводе к другому работодателю (в какой форме, в каком виде, в какие сроки);  - [уведомляет ли](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419943&dst=100048&date=23.06.2022) ЦЗН второго работодателя о направлении предложения работникам первоначального работодателя;  - [обязан ли](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419943&dst=100051&date=23.06.2022) работник соглашаться с временным переводом;  - [нужно ли](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419943&dst=100066&date=23.06.2022) и кто должен уведомлять ЦЗН о возобновлении действия первоначального трудового договора;  **в части оформления трудовых отношений**  - [каким образом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419943&dst=100072%2C1&date=23.06.2022) приостанавливается действие первоначального трудового договора;  - [предполагается ли](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419943&dst=100078&date=23.06.2022) введение нового шифра для отметки в табеле рабочего времени для первоначального работодателя;  - [учитывается ли](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419943&dst=100081&date=23.06.2022) период приостановки трудового договора для расчета основного и дополнительного отпуска и [льготного пенсионного обеспечения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419943&dst=100084&date=23.06.2022);  - [какой порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419943&dst=100090&date=23.06.2022) приема на работу временного работника;  - [какой срок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419943&dst=100102&date=23.06.2022) заключения срочного трудового договора и основания для его заключения;  - если работник и другой работодатель [не оформят](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419943&dst=100114&date=23.06.2022) расторжение трудового договора 31.12.2022, будет ли это означать, что трудовой договор стал бессрочным;  - каким документом [возобновляется](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419943&dst=100120&date=23.06.2022) действие первоначального трудового договора в связи с окончанием действия срочного трудового договора у другого работодателя;  - если у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор, [завершился](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419943&dst=100123&date=23.06.2022) период приостановки работы в период действия срочного трудового договора, должен ли работник вернуться на работу к первоначальному работодателю;  - [может ли](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419943&dst=100126&date=23.06.2022) работник отказаться возвращаться к работодателю, с которым первоначально заключен трудовой договор;  - [каков порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419943&dst=100129&date=23.06.2022) расчета среднего заработка у первоначального работодателя на период действия срочного трудового договора с другим работодателем;  - кто из работодателей [включает](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419943&dst=100141&date=24.06.2022) работника в отчет по форме СЗВ-М;  - [необходимо ли](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419943&dst=100132&date=23.06.2022) учитывать персонал у первоначального работодателя, временно переведенный на работу к другому работодателю, в списочной и среднесписочной численности при заполнении статформы [П-4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404269&dst=103481&date=23.06.2022);  - какой работодатель [будет оплачивать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419943&dst=100150&date=23.06.2022) первые 3 дня больничного работника, переведенного временно к другому работодателю. |  |
|  | **Получен документ из налогового органа о том, что за первый квартал уровень зарплаты ниже отраслевой. Как обосновать перед ФНС свою позицию, если зарплата установлена не ниже МРОТ, а у некоторых сотрудников выше МРОТ** | Показатели для назначения выездной проверки приведены в [Приложении № 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=129610&dst=100166&field=134&date=20.06.2022) к Приказу ФНС России от 30.05.2007 № ММ-3-06/333@. Это общедоступные критерии отбора кандидатов на выездную налоговую проверку, которые используют инспекторы. С их помощью налогоплательщик может сам оценить риск такой проверки.  Один из таких критериев - это [среднемесячная зарплата](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=129610&dst=100177&date=20.06.2022) на одного работника ниже [среднеотраслевого показателя](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=254711&dst=100019&field=134&date=20.06.2022).  На практике инспекторы сначала просят пояснить причины низкой среднемесячной зарплаты. Рекомендуем сделать это. Если в пояснениях указать на объективные причины, то можно избежать дальнейших неблагоприятных последствий.  В противном случае работодателя могут включить в план выездных проверок ([п. 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=129610&dst=100177&field=134&date=20.06.2022) Общедоступных критериев оценки рисков).  Ответ в налоговый орган с пояснением о выплате зарплаты ниже среднеотраслевого уровня или МРОТ составляется в свободной форме.  В пояснениях нужно показать, что работодатель не нарушает требование трудового законодательства, по которому зарплата работника за месяц не может быть ниже установленного размера МРОТ.  Если работодатель выплачивал зарплату ниже МРОТ по причине неполной отработки рабочего времени, нужно указать в пояснениях, что в пересчете на режим полного рабочего времени зарплата составляет не меньше МРОТ.  Причинами выплаты зарплаты ниже среднеотраслевого уровня могут быть, помимо работы в режиме неполного рабочего времени, например, отсутствие заказов, сезонность производства, отпуска работников за свой счет и т.д.  К пояснениям о низкой зарплате надо приложить подтверждающие документы, например: копии трудовых договоров, штатное расписание, положение об оплате труда, заявления и приказы об отпусках.  Если в будущем есть планы повысить зарплату работникам, то об этом стоит написать в пояснениях. |  |
|  | **Какие еще изменения планируются из-за слияния ПФР и ФСС** | С 1 января 2023 года вместо ПФР и ФСС будет образован единый Фонд пенсионного и социального страхования. В связи с этим изменятся правила уплаты взносов и сдачи отчетности (Законопроекты [№ № 127004-8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PRJ&n=220440&date=21.06.2022), [126990-8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PRJ&n=220437&date=21.06.2022)).  **Новая отчетность.**  [СЗВ-М](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=384428&dst=100014&field=134&date=21.06.2022) отменят. Но в ИФНС надо будет ежемесячно сдавать новый отчет со сведениями о работниках и выплатах в их пользу. Срок сдачи - 20-е число следующего месяца.  [4 - ФСС](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418067&dst=100017&field=134&date=21.06.2022), [СЗВ-СТАЖ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402136&dst=100018&field=134&date=21.06.2022), [СЗВ-ТД](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374398&dst=4&field=134&date=21.06.2022) и [ДСВ-3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=204017&dst=100017&field=134&date=21.06.2022) объединят в одну форму. Однако ее разные разделы надо будет сдавать в разные сроки.  **Все взносы - одной платежкой**  Взносы на ОПС, ОМС и ВНиМ надо будет платить на один КБК одной платежкой не позднее 25-го числа следующего месяца.  Общий тариф - 30% с выплат, не превышающих предельную базу, 15,1% с выплат сверх базы. Льготный [тариф для МСП](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=229038&dst=100002&field=134&date=21.06.2022) - 15% для выплат сверх МРОТ, [для IT-компаний](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=282404&dst=100004&field=134&date=21.06.2022) - 7,6% с выплат, не превышающих предельную базу, 0% с выплат сверх базы.  Предельная база на 2023 год будет равна проиндексированной [базе по пенсионным взносам](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=84781&dst=100015&field=134&date=21.06.2022) на 2022 год.  По-прежнему отдельно надо будет начислять и платить взносы [на травматизм](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=153626&date=21.06.2022) и взносы по [дополнительным тарифам](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=204721&date=21.06.2022).  **Увеличение взносов за работников по ГПД и иностранцев**  За работников по ГПД надо будет платить по тому же тарифу, что и за работников по трудовому договору (сейчас - на [2,9%](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=199777&dst=100004&field=134&date=21.06.2022) меньше). И если за год облагаемые выплаты работнику по ГПД превысят 12 МРОТ, в следующем году у него появится право на больничные и детские пособия.  За большинство временно пребывающих иностранцев надо будет платить по тому же тарифу, что и за граждан РФ (сейчас - на [6,2%](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=149917&dst=100102&field=134&date=21.06.2022) меньше). А для устройства на работу им больше не будет нужен полис ДМС. |  |
|  | **Может ли работодатель оплатить патент за иностранного работника и как тогда платить НДФЛ**  ([Письмо УФНС России по г. Москве от 24.05.2022 № 20-21/059506@](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211644&dst=100003&date=16.06.2022)) | Уплачивать фиксированные авансовые платежи по НДФЛ должны иностранные граждане, прибывшие в РФ в безвизовом порядке и работающие на основании патента. Фиксированные авансовые платежи необходимо уплатить до начала срока действия или продления патента ([подп.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417877&dst=10878&date=16.06.2022), [2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417877&dst=10881&date=16.06.2022), [4 ст.227.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417877&dst=10884&date=16.06.2022) НК РФ).  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211644&dst=100003&date=16.06.2022) от 24.05.2022 № 20-21/059506@ УФНС России по г. Москве обращает внимание, что уплата налога может быть произведена за налогоплательщика иным лицом ([п.1 ст. 45](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416355&dst=4132&date=16.06.2022) НК РФ), поэтому организация вправе уплатить фиксированный авансовый платеж за иностранного гражданина. Но в этом случае такая оплата будет считаться доходом иностранца в натуральной форме, с которой организация как налоговый агент должна удержать НДФЛ ([п.1 ст.211](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417877&dst=6970&date=16.06.2022) НК РФ).  Управление отмечает, что если авансовый платеж за иностранца заплатит физлицо, то дохода не возникнет и НДФЛ платить не нужно ([п. 5 ст. 208](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417877&dst=13679&date=16.06.2022) НК РФ). |  |
|  | **С 14 июня 2022 года Правительство РФ расширило программу субсидирования найма** | В целях стимулирования занятости в марте 2021 года была запущена [программа субсидирования найма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=412224&dst=100119&date=14.06.2022). С 28 марта 2022 года программу расширили, и работодатели теперь могут получить субсидию за прием на работу отдельных категорий граждан в возрасте до 30 лет.  Правительство РФ [Постановлением](http://static.government.ru/media/files/i4Vv36sz5W033XEorIjoNjKZCzIqrj6L.pdf) от 04.06.2022 № 1021 еще больше расширило [программу субсидирования найма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=412224&dst=100119&date=14.06.2022), включив в нее новые категории граждан, при приеме которых предоставляется господдержка.  Так, теперь работодатели могут получить господдержку, если примут на работу граждан следующих категорий:  - сотрудников, которые потеряли работу из-за ликвидации или сокращения штата работодателя;  - сотрудников, которые находятся под риском увольнения (введен неполный рабочий день, объявлен простой, предоставлен отпуск без сохранения зарплаты), сотрудников, которых перевели в 2022 году к другому работодателю, не являющемуся дочерним или зависимым;  - беженцев из Украины, Донецкой и Луганской народных республик.  Постановление вступило в силу с 14 июня 2022 года.  Напомним, работодателю для получения субсидии необходимо:  1. Подать заявление на госуслугу по содействию в подборе необходимых работников лично в центре занятости или с помощью [портала](https://trudvsem.ru/information-pages/support-program) «Работа России».  2. Принять на работу в рамках программы сотрудников на условиях полного рабочего дня и зарплатой не ниже МРОТ.  3. Подать заявление на возмещение затрат в ФСС РФ не ранее, чем через месяц после даты, с которой трудоустроенный безработный гражданин приступил к исполнению трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором, но не позднее 1 ноября 2022 года. Сделать это также можно дистанционно с помощью [системы](https://fss.gov.ru/new/employers/) «Соцстрах».  Размер субсидии составляет 3 МРОТ, увеличенных на районный коэффициент, сумму страховых взносов и количество трудоустроенных. Выплаты производятся в 3 этапа: через месяц после найма работника, через 3 месяца и через полгода. |  |
|  | **АПК РФ: с 22 июня 2022 года утвержден порядок индексации присужденных денежных сумм**  ([Федеральный закон от 11.06.2022 № 177-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419066&dst=100004)) | [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391450&dst=100003) Конституционного Суда РФ от 22.07.2021 № 40-П был установлен единый подход к индексации в арбитражном и гражданском процессе: для случая, когда в спорных правоотношениях вопрос о размере индексации не урегулирован ни законом, ни соглашением сторон, установлено такое же, как и для гражданского процесса, [правило](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419227&dst=2031).  В целях реализации данного подхода Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419066) от 11.06.2022 № 177-ФЗ были внесены изменения в [ст. 183](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419238&dst=101152) АПК РФ, касающиеся индексации взысканных арбитражным судом денежных сумм.  Согласно поправкам, которые вступят в силу 22 июня 2022 года:   * **По заявлению взыскателя или должника** арбитражный суд первой инстанции, рассмотревший дело, производит индексацию присужденных судом денежных сумм на день исполнения решения суда. * Если иное не предусмотрено законом, присужденные денежные суммы индексируются **со дня вынесения решения суда** или, если решением суда предусмотрена выплата присужденной денежной суммы в предстоящем периоде, **с момента, когда такая выплата должна была быть произведена**. * Если иное не предусмотрено законом или договором, **для индексации используется официальная статистическая информация об индексе потребительских цен**, публикуемая Росстатом на своем сайте.   До внесения изменений [индексацию](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419238&dst=101152) в арбитражном процессе производили в случаях и размерах, которые определили в законе или договоре. В связи с отсутствием специальных норм об индексации в законах РФ, это приводило к тому, что сторонам отказывали в индексации, если они ранее сами о ней не договорились.  С 27 апреля 2022 года ГПК РФ был дополнен аналогичными правилами об индексации. |  |
|  | **Работодатель хочет уволить мать-одиночку (ребенку больше 3 лет). Можно ли это сделать.** | Мать-одиночку нельзя уволить по инициативе работодателя (например, по сокращению), если она воспитывает ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет ([ч. 4 ст. 261](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=1819&field=134&date=16.06.2022) ТК РФ). Исключения - увольнение такой работницы в связи с ликвидацией организации и по другим основаниям, перечисленным в [ч. 4 ст. 261](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=1819&field=134&date=16.06.2022) ТК РФ. Например, в случаях:  - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;  - однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (прогул, появление на работе в состоянии опьянения, разглашения охраняемой законом тайны - государственной, коммерческой, служебной и иной, совершение хищения, нарушение требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия или создавало их реальную угрозу);  - совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка;  - представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;  - применения работником, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью воспитанника.  По другим основаниям по инициативе работодателя ее уволить [нельзя](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=237206&dst=1000000001&date=16.06.2022), например, ее нельзя сократить.  Если же мать-одиночка воспитывает ребенка старше 14 лет (ребенка-инвалида старше 18 лет), то никаких запретов и ограничений на ее увольнение по инициативе работодателя нет, кроме установленных для всех работников. Так, нельзя уволить работницу во время ее больничного или отпуска, в том числе по уходу за ребенком. Такой запрет установлен [ч. 6 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=510&field=134&date=16.06.2022) ТК РФ, исключение сделано лишь для увольнения в связи с ликвидацией организации.  Чтобы принять правильное решение, работодатель может предложить работнице представить документы, подтверждающие ее статус одинокой матери. Перечень таких документов нормативно не определен. Важно, чтобы работница подтвердила не только то, что у нее есть ребенок (ребенок-инвалид) определенного возраста, но и то, что сама она - единственная, кто воспитывает и развивает ребенка, при этом его отец, например, умер, лишен родительских прав. Это следует из [п. 28](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100097&field=134&date=16.06.2022) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1.  Проверить возраст ребенка и наличие у него инвалидности можно на основании соответствующих документов, например:  - [свидетельства о рождении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408097&dst=100018&field=134&date=16.06.2022) ребенка;  - [справки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=371887&dst=100020&field=134&date=16.06.2022) об установлении инвалидности ребенку.  Проверить, является ли женщина одинокой матерью, можно на основании:  - [свидетельства о смерти](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408097&dst=100074&field=134&date=16.06.2022) отца ребенка;  - решения суда о лишении отца ребенка родительских прав;  - паспорта, в котором нет штампа о замужестве;  - свидетельства о рождении ребенка, в котором нет записи об отце, - такой документ тоже может быть подтверждением статуса одинокой матери ([Обзор](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=107908&dst=100045&field=134&date=16.06.2022) законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за первый квартал 2010 года). |  |
|  | **Нужно ли платить работнику квартальную премию, если он уволился до издания приказа о ее выплате** | Зарплата работнику в соответствии с [п. 1 ст. 129](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=637&field=134&date=16.06.2022) ТК РФ определяется как вознаграждение за труд в зависимости от условий выполняемой работы и компенсационные выплаты, такие как доплаты, надбавки, премии и иное.  В [ст. 191](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=101180&field=134&date=16.06.2022) ТК РФ указано, что работодатель может ввести систему поощрения работников.  Согласно [ст. 135](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=655&field=134&date=16.06.2022) ТК РФ, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда. В систему оплаты труда входят тарифные ставки, оклады, доплаты и надбавки за работу в условиях вредных или опасных производственных факторов, а также премирование сотрудников. Дискриминация работников при начислении заработной платы не допускается, об этом прямо говорится в [ст. 132](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=100901&field=134&date=16.06.2022) ТК РФ.  В соответствии со [ст. 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=129&field=134&date=16.06.2022) ТК РФ нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного [ст. 372](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=1292&field=134&date=16.06.2022) ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.  Премии за квартал и год входят в систему оплаты труда, поскольку выплачиваются работнику за труд, то есть за исполнение им своих трудовых обязанностей, связанных с результатами деятельности и выполнением установленных показателей, следовательно, являются частью заработной платы работника. При этом отказ от выплаты премии работнику, уже не работающему в компании, но отработавшему период, за который выплачивается премия, является дискриминационным; прекращение трудового договора с работодателем не лишает работника права на получение соответствующего вознаграждения за труд, в том числе стимулирующих выплат за отработанное время ([Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ007&n=22914&date=16.06.2022) Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21.01.2021 № 88-773/2021, [Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ007&n=30342&date=16.06.2022) Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 22.04.2021 № 88-5183/2021, [Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ007&n=15830&date=16.06.2022) Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 08.10.2020 № 88-14125/2020, [Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ001&n=4921&date=16.06.2022) Первого кассационного суда общей юрисдикции от 27.01.2020 № 88-1174/2020). Таким образом, работодатель обязан выплатить работнику премию по итогам квартала, приказ о выплате которой был издан после прекращения трудового договора с работником, еще работавшим в указанном периоде времени, при выполнении им установленных требований для начисления премии.  Бывают ситуации, когда суды не включают премии в число обязательных выплат и считают премирование работников правом работодателя ([Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ009&n=11700&date=16.06.2022) Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 29.10.2020 № 88-7858/2020, Апелляционное [определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOSB&n=267521&date=16.06.2022) Красноярского краевого суда от 17.07.2019 по делу N 33-9900/2019). Также особый порядок начисления и выплаты премий, касающийся уволенных работников, может быть установлен локальным нормативным правовым актом ([Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ002&n=30699&date=16.06.2022) Второго кассационного суда общей юрисдикции от 09.02.2021 № 88-398/2021 по делу № 2-657/2020, [Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ008&n=9421&date=16.06.2022) Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.05.2020 № 88-7662/2020). |  |
|  | **Распространяется ли отсрочка на уплату страховых взносов на травматизм: отвечает ФСС** | [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419473&dst=100003%2C-1&date=30.06.2022) Правительства РФ от 29.04.2022 № 776 для [многих организаций и ИП](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419473&dst=100012&date=29.06.2022) (более 70 видов деятельности) на год перенесены сроки уплаты страховых взносов за апрель – июнь 2022 года, а для [части сфер деятельности](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419473&dst=100172&date=29.06.2022) еще и за июль – сентябрь 2022 года.  В [Информации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420545&dst=100002%2C1&date=30.06.2022) от 29.06.2022 ФСС разъяснил, что отсрочка распространяется на страховые взносы:  - на обязательное пенсионное страхование;  - на обязательное медицинское страхование;  - на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.  Продление сроков уплаты взносов на травматизм не предусмотрено. Они уплачиваются в обычном порядке. |  |
|  | **Имеют ли право на отсрочку по страховым взносам организации и ИП, прекращающие деятельность в 2022 году**  ([Письмо ФНС России от 22.06.2022 № БС-4-11/7683@](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420216&dst=100002&date=29.06.2022) ) | Для [многих организаций и ИП](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419473&dst=100012&date=29.06.2022) (более 70 видов деятельности) на год перенесены сроки уплаты страховых взносов за апрель – июнь 2022 года, а для [части сфер деятельности](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419473&dst=100172&date=29.06.2022) еще и за июль – сентябрь 2022 года. Также на год продлен срок уплаты страховых взносов для [некоторых ИП](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419473&dst=100012&date=29.06.2022) за себя с дохода свыше 300 тыс. руб. за 2021 год.  ФНС России в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420216&dst=100002&date=29.06.2022) от 22.06.2022 № БС-4-11/7683@ предупреждает, что положения [Постановления](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419473&dst=100002&date=29.06.2022) Правительства РФ от 29.04.2022 № 776 не распространяются на лиц, в отношении которых осуществляется процедура исключения из ЕГРЮЛ и ЕГРИП. Указанные плательщики перечисляют страховые взносы в общеустановленные сроки, предусмотренные НК РФ:   * в случае прекращения деятельности организации в связи с ее ликвидацией - в течение 15 календарных дней со дня подачи последнего расчета, но до момента ликвидации; * в случае прекращения физическим лицом деятельности ИП - не позднее 15 календарных дней с даты снятия с учета в налоговом органе. |  |
|  | **Какие новшества для самозанятых вступят в силу с 1 августа 2022 года**  ([Федеральный закон от 28.06.2022 № 206-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420339&dst=100003&date=30.06.2022)) | [Федеральный закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420339&dst=100003&date=30.06.2022) от 28.06.2022 № 206-ФЗ внес изменения в порядок применения специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» для самозанятых граждан и ИП.  С 1 августа 2022 года:  - физлица смогут направлять в налоговый орган заявления о постановке на учёт или снятии с учёта в качестве плательщика НПД также через Портал госуслуг (помимо этого способа заявление можно подать через мобильное приложение «Мой налог», личный кабинет на сайте ФНС или с помощью банка);  - стать плательщиками НПД смогут граждане Украины, Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики (раньше самозанятыми могли стать [только](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=242018&dst=100184&date=30.06.2022) иностранцы из ЕАЭС). |  |
|  | **Как работодателя могут наказать за неисполнение обязанности по передаче сведений о вакансиях на портал «Работа в России»** | Минтруд России в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211790&dst=100004&date=01.07.2022) от 30.05.2022 № 16-1/ООГ-2182 напомнил об обязанности работодателей по представлению сведений и информации о вакансиях в органы службы занятости и об ответственности за их непредставление.  [Статьей 25](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394333&dst=100194&field=134&date=01.07.2022) Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (далее - Закон № 1032-1) установлено, что работодатели обязаны представлять в органы службы занятости сведения и информацию в целях содействия обеспечения занятости населения.  Информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей работодатели обязаны представлять органам службы занятости ежемесячно ([п. 3 ст. 25](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394333&dst=318&field=134&date=01.07.2022) Закона № 1032-1).  Таким образом, **все без исключения работодатели обязаны ежемесячно уведомлять службу занятости об имеющихся вакансиях.**  Работодатели, у которых [среднесписочная численность](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=210469&date=01.07.2022) за прошлый год более 25 человек или есть доля участия государства, должны размещать вакансии на портале [«Работа в России](https://trudvsem.ru/)», в том числе с использованием Портала госуслуг. Остальные могут выбирать: отправлять данные о вакансиях в центр занятости или размещать их на «Работе в России» ([п. п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=406146&dst=100012&field=134&date=01.07.2022), [3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=406146&dst=100013&field=134&date=01.07.2022), [5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=406146&dst=100017&field=134&date=01.07.2022) [Правил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=406146&dst=100013&field=134&date=01.07.2022), утв. Постановлением Правительства РФ от 30.12.2021 № 2576).  Необходимая [форма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405225&dst=100379&field=134&date=01.07.2022) для представления в органы службы занятости информации о вакансии утверждена Приказом Минтруда России от 20.10.2021 № 738н, формы представления иных сведений и информации, предусмотренных [п. 3 ст. 25](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394333&dst=100194&field=134&date=01.07.2022) Закона № 1032-1, утверждены [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=409456&date=01.07.2022) Минтруда России от 26.01.2022 № 24.  Учитывая, что сведения представляются работодателями в органы службы занятости с целью содействия в обеспечении занятости населения, **информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей Минтруд рекомендует представлять:**   * в случае появления свободных рабочих мест и вакантных должностей - **не позднее 3 рабочих дней** после дня появления свободных рабочих мест и вакантных должностей; * в случае замещения свободного рабочего места вакантной должности - **не позднее следующего рабочего дня** со дня замещения.   Отметим, ранее ведомство [давало](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211278&dst=100012&field=134&date=01.07.2022) иные разъяснения - информацию, сформированную, например, по состоянию на конец последнего календарного дня отчетного месяца, можно представить в соответствующий орган службы занятости в течение 10 рабочих дней после окончания отчетного месяца ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211278&dst=100012&field=134&date=01.07.2022) Минтруда России от 04.05.2022 № 16-1/В-378).  Ведомство предупреждает, что в соответствии с [п. 3.1 ст. 25](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394333&dst=781&field=134&date=01.07.2022) Закона N 1032-1 обеспечение полноты, достоверности и актуальности информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, размещаемой на портале «Работа в России», возложена непосредственно на работодателя.  За непредставление или несвоевременное представление сведений, предусмотренных [Законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394333&dst=100184&field=134&date=01.07.2022) № 1032-1, предусмотрена административная ответственность в виде предупреждения или применения административного штрафа на должностных лиц - от 300 до 500 руб., на юридических лиц - от 3 000 до 5 000 руб. ([ст. 19.7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=406795&dst=101624&field=134&date=01.07.2022) КоАП РФ). |  |
|  | **С 28 июня 2022 года IT-компании могут принимать на работу иностранных IT-специалистов в упрощенном порядке**  ([Федеральный закон от 28.06.2022 № 207-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420338&dst=100003%2C1&date=30.06.2022)) | [Федеральный закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420338&dst=100003%2C1&date=30.06.2022) от 28.06.2022 № 207-ФЗ установил упрощенные правила трудоустройства иностранных граждан, являющихся специалистами в сфере информационных технологий, в аккредитованные IT-компании. Упрощения не касаются организаций, имеющих статус резидента технико-внедренческой особой экономической зоны.  Так, с 28 июня 2022 года при условии трудоустройства в аккредитованную IT-компанию по трудовому договору или ГПД на выполнение работ (оказание услуг) иностранный IT-специалист может работать в России без разрешения на работу и патента, а работодателю не нужно разрешение на привлечение и использование иностранных работников.  Такие иностранные работники смогут получить вид на жительство без получения разрешения на временное проживание. То же самое касается и членов семьи такого иностранного специалиста - супруги, детей, супругов детей, родителей, супругов родителей, бабушек, дедушек, внуков.  Вид на жительство, полученный по данному основанию, будет аннулирован, если в течение 30 рабочих дней со дня расторжения трудового договора или ГПД иностранный IT-специалист не заключит новый трудовой договор или ГПД с аккредитованной IT- организацией, либо в случае, если аккредитация такой организации аннулирована. |  |
|  | **Новые правила о недвижимости вступят в силу с 1 сентября 2022 года**  ([Федеральный закон от 28.06.2022 № 185-ФЗ)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420241&dst=100004) | Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420241&dst=100004) от 28.06.2022 № 185-ФЗ перенесены сроки вступления в силу некоторых положений в сфере недвижимости:   * **С** [**1 марта 2023**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404036&dst=100086) **года на** [**1 сентября 2022**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420241&dst=100028) **года** перенесено вступление в силу положений Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404036&dst=100008) от 21.12.2021 № 430-ФЗ, которым [ГК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410306&dst=100003) был дополнен [главой 6.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404036&dst=100011) «Недвижимые вещи» и [главой 17.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404036&dst=100041) «Право собственности и другие вещные права на здания, сооружения, объекты незавершенного строительства, помещения и машино-места», в новой редакции изложена [ст. 290](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404036&dst=100081) ГК РФ «Общее имущество в многоквартирном доме». Напомним, данные изменения в основном отражают позиции судов и некоторые отраслевые правила. * **С** [**1 сентября 2022 года**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405468&dst=100105) **на** [**1 июля 2022**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420241&dst=100030) **года** перенесен срок вступления в силу Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405468&dst=100004) от 30.12.2021 № 478-ФЗ, которым [«дачная амнистия»](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=21900&dst=100002) продлевается до 1 марта 2031 года.   Кроме того, Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420241&dst=100004) от 28.06.2022 № 185-ФЗ **оптимизирована процедура госрегистрации права** при наличии в ЕГРН записи о невозможности государственной регистрации без личного участия правообладателя.  Так, с 28 июня 2022 года:  - нотариус [не направит](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420241&dst=100010) заявление в Росреестр после удостоверения договора, если он подписан по доверенности, а в ЕГРН есть отметка о невозможности регистрации без личного участия собственника или его законного представителя. Совершение сделки в нотариальной форме без личного участия собственника объекта недвижимости в таком случае будет являться основанием для возврата без рассмотрения заявления и документов, представленных для госрегистрации права;  - заявление о включении в ЕГРН отметки о невозможности регистрации теперь [может подать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420241&dst=100021) и представитель правообладателя по нотариально удостоверенной доверенности;  - участник долевого строительства [может внести](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420241&dst=100026) в ЕГРН лично или через представителя запись о возможности регистрации уступки на основании электронных документов. |  |
|  | **Внесены поправки в порядок указания места рождения ребенка**  ([Федеральный закон от 28.06.2022 № 224-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420376&dst=100002%2C1&date=30.06.2022)) | [Федеральный закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420376&dst=100005&date=30.06.2022) от 28.06.2022 № 224-ФЗ внес поправки в порядок определения места рождения ребенка при государственной регистрации рождения в органе ЗАГС ([ст.15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405618&dst=100622&date=30.06.2022) Федерального закона от 15.11.1997 № 143-ФЗ).  С 28 июня 2022 года установлено, что по желанию родителей (одного из родителей) вместо фактического места рождения ребенка, родившегося в России, может быть указано место жительства родителей (одного из родителей) на территории России.  Таким образом, устранено действующее территориальное ограничение, связанное с указанием места рождения ребенка. До внесения поправок такое право было только у родителей, проживающих в сельском поселении. |  |
|  | **В Москве стартовал второй этап программы господдержки работодателей и работников** | По [Информации](https://www.mos.ru/news/item/109189073/) с сайта Мэра Москвы от 30.06.2022  1 июля 2022 года в Москве стартовал второй этап приема заявок по программе господдержки работодателей и сотрудников в условиях санкций. Прием заявок продлится до 7 июля 2022 года.  Данный проект направлен на поддержание стабильной ситуации на столичном рынке труда. Рассчитывать на господдержку могут компании с большой потребностью в кадрах и промышленные предприятия, которые готовы обучить работников и сохранить их занятость.  Чтобы принять участие в отборе, работодателям необходимо выбрать программу и подать документы во флагманский центр занятости «Моя работа» (улица Щепкина, дом 38, строение 1).   * Организациям, готовым принять на временную работу более 200 сотрудников, находящихся под риском увольнения, частично компенсируют затраты на зарплату персонала, страховые взносы на каждого сотрудника и оснащение рабочего места. * Работодатели, которые смогут трудоустроить более 300 человек в течение трех месяцев и адаптировать их к новым рабочим местам, получат гранты в форме субсидий на компенсацию затрат. * Те, кому нужны помощники для выполнения социально полезных общественных работ, могут получить субсидии на частичную компенсацию затрат на зарплату и страховые взносы на каждого сотрудника. Такие компании могут взять на работу соискателей, зарегистрированных в службе занятости.   Промышленным предприятиям, готовым сохранить занятость сотрудников, находящихся под риском увольнения, помогут обучить их под свои потребности. Эти предприятия могут претендовать на компенсацию соответствующих затрат. |  |
|  | **Что делать, когда сотрудник сходил в отпуск авансом, а теперь увольняется** | Нередко возникают ситуации, когда увольняемый работник уже использовал отпуск за текущий рабочий год, который не был отработан им полностью. Работодатель вправе удерживать из заработной платы работника, начисленной при увольнении, его задолженность за неотработанные дни отпуска, который был предоставлен авансом ([ст. 137](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=100931&field=134&date=01.07.2022) ТК РФ).  Излишне выплаченные отпускные при соблюдении определенных условий можно удержать с выплат, причитающихся работнику. Работодатель удерживает такую задолженность независимо от согласия работника ([абз. 5 ч. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=666&field=134&date=01.07.2022), [ч. 3 ст. 137](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=100938&field=134&date=01.07.2022) ТК РФ; [Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ002&n=41431&dst=100034&field=134&date=01.07.2022) Второго кассационного суда общей юрисдикции от 22.07.2021 по делу № 88-16339/2021). Поэтому для удержания **заявление от работника или его согласие не требуются**.  Возможность удержать излишне выплаченные отпускные в полном объеме зависит от двух обстоятельств:  1) **от причины увольнения.**  При увольнении **по большинству оснований** сумму отпускных, приходящуюся на неотработанные дни отпуска, **удержать можно** ([ч. 2 ст. 137](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=666&field=134&date=01.07.2022) ТК РФ).  Но есть такие основания для прекращения трудового договора, при увольнении по которым удержания за неотработанные дни отпуска запрещены ([ч. 2 ст. 137](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=666&field=134&date=01.07.2022) ТК РФ). Их немного, и большая их часть — это основания, когда трудовой договор прекращается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, но есть и другие;  2)**от величины удержания**.  Сумму излишне выплаченных отпускных удерживают из [выплат](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=240959&dst=100005&field=134&date=01.07.2022), причитающихся работнику при увольнении ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=180576&dst=100015&field=134&date=01.07.2022) Минтруда России от 22.10.2018 № 14-1/ООГ-8142, [Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=530633&dst=100044&field=134&date=01.07.2022) Верховного Суда РФ от 05.02.2018 № 59-КГ17-19). Обратите внимание: есть [такие выплаты](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404192&dst=100797&field=134&date=01.07.2022), из которых удерживать отпускные нельзя ([ч. 4 ст. 138](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=100947&field=134&date=01.07.2022) ТК РФ). Например, к ним относятся: возмещение командировочных расходов по авансовому отчету, компенсация за использование личного имущества работника ([п. 8 ч. 1 ст. 101](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=406284&dst=100806&date=01.07.2022) Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ).  Размер всех удержаний, производимых по решению работодателя, не может превышать **20% выплаты**, оставшейся после удержания НДФЛ ([ч. 1 ст. 138](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=100944&field=134&date=01.07.2022) ТК РФ, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=142786&dst=100005&field=134&date=01.07.2022) Минздравсоцразвития России от 16.11.2011 № 22-2-4852). И если сумма отпускных не превышает это ограничение, то в большинстве случаев ее можно удержать.  Но при наличии в отношении работника исполнительных документов удержать с него излишне выплаченные отпускные скорее всего не удастся, даже если отпускные не превышают 20%-ное ограничение и нет других сумм, удерживаемых с работника по решению работодателя.  Дело в том, что удержания по исполнительным документам имеют приоритет перед удержаниями по решению работодателя: сначала нужно в полном объеме погасить требования по исполнительному документу, и только потом можно будет удерживать отпускные ([ч. 2 ст. 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=406284&dst=100792&date=01.07.2022) Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ). Увеличенные лимиты удержаний в 50% и 70% действуют только в отношении удержаний по исполнительным документам ([ч. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=100945&field=134&date=01.07.2022), [3 ст. 138](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=669&field=134&date=01.07.2022) ТК РФ, [ч. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=406284&dst=100792&date=01.07.2022), [3 ст. 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=406284&dst=100793&date=01.07.2022) Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ). Если сумма удержания по исполнительному листу меньше установленного для него лимита, оставшуюся часть лимита нельзя использовать для удержания отпускных. Нельзя также суммировать любые установленные лимиты (20%, 50%, 70%) в целях удержаний по разным основаниям. Такие выводы следуют из [Письма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=118733&date=01.07.2022) Роструда от 30.05.2012 № ПГ/3890-6-1.  **Если при увольнении не получится удержать сумму излишне выплаченных отпускных, можно предложить работнику добровольно погасить задолженность. Взыскать с него эту сумму в судебном порядке нельзя.** Возможность удержания данной задолженности является правом работодателя, но не обязанностью ([Обзор](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=377604&dst=100232&field=134&date=01.07.2022) судебной практики Верховного Суда РФ за третий квартал 2013 г., [Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=407731&dst=100037&field=134&date=01.07.2022) Верховного Суда РФ от 12.09.2014 № 74-КГ14-3, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=203101&dst=100015&field=134&date=01.07.2022) Минтруда России от 30.03.2021 № 14-3/ООГ-2784). |  |
|  | **С 14 июня 2022 года Банк России понизил ключевую ставку до 9,5%** | Совет директоров Банка России принял решение понизить ключевую ставку c 14 июня 2022 года с [11%](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=12453&dst=100173%2C7&date=26.05.2022) до 9,5% годовых ([Информационное сообщение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418893&dst=100002&date=10.06.2022) Банка России от 10.06.2022).  С 1 января 2016 года значение ставки рефинансирования [приравнивается](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=190366&dst=100004) к значению [ключевой ставки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=12453&dst=100163), определенному на соответствующую дату. С учетом этого, изменение ключевой ставки нужно учесть при расчете:  – [компенсации](https://www.elcode.ru/service/kalkulyatory?search=%D0%B7%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%BA%D0%B0&sort=) 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=416355&dst=100731&date=10.06.2022) за неуплату налогов и страховых взносов в срок;  – [процентов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377025&dst=199&date=11.02.2022) по договору займа;  – законных [процентов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410306&dst=10543&date=08.04.2022) (ст. 317.1 ГК РФ);  – [процентов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410306&dst=101897&date=08.04.2022) за неисполнение обязательств по договору (ст. 395 ГК РФ). |  |
|  | **Как МСП считать страховые взносы в связи с увеличением МРОТ с 1 июня 2022 года**  ([Письмо ФНС России от 06.06.2022 № БС-4-11/6888@](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418613&dst=100002&date=09.06.2022)) | Субъекты [малого и среднего предпринимательства](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=211416&date=09.06.2022) на выплаты работнику сверх [МРОТ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=271645&date=09.06.2022) начисляют страховые взносы по пониженным тарифам: [ОПС](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=217763&dst=100110&field=134&date=09.06.2022) - 10%, [ОМС](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=217763&dst=100109&field=134&date=09.06.2022) - 5%, [ВНиМ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=217763&dst=100102&field=134&date=09.06.2022) - 0% ([ст. 427](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417877&dst=18750&field=134&date=09.06.2022) НК РФ). В связи с тем, что с 1 июня 2022 года размер МРОТ увеличился на 10% и составил 15 279 руб., возникает вопрос, как считать страховые взносы.  Ведомство разъяснило, что в связи с тем, что расчетным периодом по страховым взносам является календарный год, в период с 1 января 2022 года до 31 декабря 2022 года в целях применения пониженных тарифов страховых взносов используется МРОТ, установленный с 1 января 2022 года, в размере 13 890 рублей. |  |
|  | **Сотрудник работал в выходной, а день отдыха за него взял в следующем месяце: как считать зарплату**  ([Письм](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211410&dst=100001&date=10.06.2022)о от 17.05.2022 № ПГ/10843-6-1) | В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211410&dst=100001&date=10.06.2022) от 17.05.2022 № ПГ/10843-6-1 Роструд напомнил, что по общему правилу при подсчете нормы рабочих часов за учетный период исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей. Поэтому день отдыха, предоставленный за работу в выходной день, должен быть исключен из нормы рабочего времени.  Таким образом, за месяц, в котором работник работал в выходной или нерабочий праздничный день, нужно заплатить зарплату полностью, а также одинарную дневную часть заработной платы, а за месяц, в котором работник взял день отдыха, - заработную плату полностью, при этом работник отработает на один день меньше нормы. Это правило действует независимо от того, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующих. |  |
|  | **ФСС разъяснил порядок применения новых форм документов для выплаты пособий** | [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417296&dst=100004%2C1&date=23.05.2022) ФСС РФ от 08.04.2022 № 119 утверждены [формы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417296&dst=100006&field=134&date=24.05.2022) документов для назначения и выплаты пособий и возмещения территориальными органами ФСС РФ расходов страхователей, производимых за счет средств федерального бюджета. Например, [форма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417296&dst=100023&date=07.06.2022) сведений о застрахованном лице и [заявление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417296&dst=100228%2C1&date=07.06.2022) о назначении ежемесячного пособия по уходу за ребенком. Новые обязательные формы применяются **с 31 мая 2022 года.**  ФСС разъяснил, что если сведения о работниках были представлены работодателем до 31 мая 2022 года по ранее утвержденной форме и не изменились, то направление информации по новой форме не требуется ([Информация](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417602&dst=100001%2C1&date=07.06.2022) ФСС РФ от 06.06.2022). |  |
|  | **Можно ли работнику-иностранцу платить зарплату наличными**  ([Письмо ФНС России от 24.05.2022 № КЧ-19-9/122@](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211556&dst=100001%2C1&date=07.06.2022)) | По общему правилу расчеты при осуществлении валютных операций производятся [организациями-резидентами](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416267&dst=100026&field=134&date=07.06.2022) через банковские счета в уполномоченных банках ([ч.2 ст.14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416267&dst=300&date=07.06.2022) Федерального закона от 10.12.2003 № 173-ФЗ). В этой же статье приведен [закрытый перечень случаев](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416267&dst=271&date=07.06.2022), при которых организации - резиденты могут осуществлять расчеты с [физлицами - нерезидентами](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416267&dst=100031&date=07.06.2022) в наличной иностранной валюте или в рублях без использования банковских счетов. Расчеты по выплате работодателем-резидентом работнику-нерезиденту заработной платы в наличной форме в этот перечень не входят. Об этом напомнила ФНС в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211556&dst=100001%2C1&date=07.06.2022) от 24.05.2022 № КЧ-19-9/122@.  В связи с этим при выплате работнику-нерезиденту зарплаты наличными работодателя могут привлечь к ответственности по [ч. 1 ст. 15.25](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414973&dst=9556&date=07.06.2022) КоАП РФ. Правомерность привлечения к ответственности подтверждается Определениями Верховного Суда Российской Федерации от 08.10.2019 [№](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=601067&date=07.06.2022) по делу N А51-642/2019, от 21.07.2020 [№](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=635038&date=07.06.2022) по делу N А51-14056/2019.  Отметим, **иностранные граждане, постоянно проживающие в РФ на основании вида на жительство,** [**являются**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416267&dst=100025&date=07.06.2022) **резидентами.** |  |
|  | **Временный перевод к другому работодателю: как заполнить трудовую книжку**  ([Письмо Минтруда России от 28.04.2022 № 14-6/ООГ-2853](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211523&dst=100003&date=07.06.2022)) | С 4 апреля и до конца 2022 года сотрудники организаций, временно приостановивших работу, могут быть переведены в другие организации по срочному трудовому договору с возможностью вернуться на прежнее место работы после его окончания или расторжения ([Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=413689&dst=100009%2C1&date=17.05.2022) Правительства РФ от 30.03.2022 № 511). Подробнее можно узнать в [обзоре](https://pro.elcode.ru/service/news/economic-news/ustanovlen-poryadok-trudoustroystva-rabotnikov-pre) на нашем сайте.  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211523&dst=100003&date=07.06.2022) от 28.04.2022 № 14-6/ООГ-2853 Минтруд дал разъяснения по заполнению трудовой книжки в случае временного перевода.  При временном переводе первоначальный работодатель вносит запись в трудовую книжку работника (при наличии) при предоставлении им заключенного срочного договора с другим работодателем. Запись содержит сведения о приостановлении действия трудового договора на основании соответствующего приказа (распоряжения). По желанию работника информация о периоде работы у другого работодателя также может быть отражена в трудовой книжке. Внести такую запись должен тоже первоначальный работодатель на основании [сведений](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2360&date=07.06.2022) о трудовой деятельности. |  |
|  | **С 1 сентября 2022 года обновятся правила оформления несчастных случаев на производстве**  ([Приказ Минтруда России от 20.04.2022 № 223н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=418190&dst=100002&date=07.06.2022)) | Приказом от 20.04.2022 № 223н Минтруд утвердил:  - Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях;  - формы документов и классификаторы, необходимые для расследования несчастных случаев на производстве.  Приказ вступает в силу с 1 сентября 2022 года и действует до 1 сентября 2028 года. Одновременно отменяется Постановление Минтруда России от 24.10.2002 № 73, которое ранее регулировало данные вопросы.  Новое Положение устанавливает особенности расследования несчастных случаев, в частности, произошедших на находящихся в плавании рыбопромысловых и иных морских, речных и других судах; на объектах электроэнергетики и теплоснабжения; на объектах использования атомной энергии; несчастных случаев с работниками религиозных организаций, спортсменами и дистанционными работниками. В отношении последних установлены особенности расследование групповых несчастных случаев (два человека и более), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья или погибли.  Классификаторы используются при оформлении форм документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве. Несчастные случаи классифицируются по нескольким признакам:  • по типу – транспортные происшествия, падение с высоты, воздействие электрического тока и другие;  • по причинам – конструктивные недостатка, несовершенство или нарушение технологического процесса, эксплуатация неисправного оборудования, неприменение средств коллективной защиты и другие;  • дополнительные классификаторы - категории несчастного случая, по времени суток происшествия несчастного случая, по времени от начала работы, по статусу занятости и другие. |  |
|  | **Правомерно ли включить в трудовой договор условие о неразглашении работником сведений о своей зарплате**  ([Письмо Роструда от 24.05.2022 № ПГ/11476-6-1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211640&dst=100001&date=10.06.2022)) | Трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в договор, то они не подлежат применению ([ст.9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=100102&date=10.06.2022) ТК РФ).  Исходя из этого, Роструд разъяснил, что законодательством не предусмотрено, что в трудовом договоре может быть предусмотрен запрет на действия работника, если такие действия могут привести к неблагоприятным последствиям для работодателя. В связи с этим обязать работника скрывать размер собственной зарплаты работодатель не вправе ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211640&dst=100001&date=10.06.2022) Роструда от 24.05.2022 № ПГ/11476-6-1).  Ведомство обращает внимание, что даже если такое условие будет включено в трудовой договор, то оно не должно применяться как противоречащее трудовому законодательству и ограничивающее права работника. |  |
|  | **С 27 мая 2022 года Банк России понизил ключевую ставку до 11%** | Совет директоров Банка России внепланово принял решение понизить ключевую ставку c 27 мая 2022 года с 14% до 11% годовых (Информационное сообщение Банка России от 26.05.2022). |  |
|  | **Надо ли заключать трудовой договор и платить зарплату руководителю - единственному учредителю**  (Письмо Минтруда России от 27.04.2022 № 14-5/ООГ-2808) | Минтруд России в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211207&dst=100004&date=25.05.2022) от 27.04.2022 № 14-5/ООГ-2808 напомнил о своей позиции по оплате труда руководителя организации, являющегося ее единственным учредителем.  Согласно [ст. 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2154&field=134&date=25.05.2022) ТК РФ трудовыми отношениями являются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, на подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.  [Ст. 56](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=100405&field=134&date=25.05.2022) ТК РФ предусмотрено, что трудовой договор предполагает две стороны: работник и работодатель. В соответствии со [ст. 20](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=175&field=134&date=25.05.2022) ТК РФ работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, а работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.  При отсутствии одной из сторон трудового договора он не может быть заключен. Следовательно, руководитель организации, являющийся ее единственным учредителем, не может сам себе начислять и выплачивать заработную плату. |  |
|  | **Можно ли в трудовом договоре прописать способ выдачи трудовой книжки при увольнении** | В соответствии с [ч. 4 ст. 84.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2374&field=134&date=27.05.2022) ТК РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности ([ст. 66.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2360&field=134&date=27.05.2022) ТК РФ). Также в ТК РФ закреплен порядок действий работодателя в ситуации, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку (предоставить сведения о трудовой деятельности) работнику оказалось невозможным в связи с его отсутствием либо отказом от их получения ([ч. 6 ст. 84.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=2376&field=134&date=27.05.2022) ТК РФ). В такой ситуации работодатель должен направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. После получения согласия трудовая книжка направляется почтой по указанному работником адресу ([ч. 6 ст. 84.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2376&field=134&date=27.05.2022) ТК РФ, [п. 37](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100166&field=134&date=27.05.2022) Порядка ведения и хранения трудовых книжек).  Эксперт Минтруда в [консультации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211225&dst=100001&date=27.05.2022) рассмотрел вопрос: вправе ли работодатель включить в трудовой договор условие, согласно которому, если в день увольнения работник не забирает свою трудовую книжку, работодатель направляет ее почтой по адресу работника.  Эксперт отмечает, что в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника ([ч. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=356&field=134&date=27.05.2022) - [5 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=364&field=134&date=27.05.2022) ТК РФ).  По мнению эксперта, при приеме на работу работник может подать заявление о направлении трудовой книжки по почте (с указанием адреса), в случае если в день увольнения он не заберет свою трудовую книжку.  Свое согласие работник должен выразить в письменной форме, при которой возможно доказать факт направления согласия ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=139931&date=27.05.2022) Минтруда России от 10.04.2014 № 14-2/ООГ-1347).  В трудовом законодательстве не содержится запрета на подачу заявления работником о направлении ему трудовой книжки по почте в случае увольнения при подписании трудового договора.  Указание в трудовом договоре, подписанном работодателем и работником, права работодателя направить трудовую книжку работника почтой по адресу работника, если в день увольнения работник не забирает свою трудовую книжку, также не противоречит законодательству. |  |
|  | **В Москве объявлена амнистия по ковидным штрафам**  ([Постановление Правительства Москвы от 24.05.2022 № 921-ПП](http://consgd.consultant.ru/gd/rtfcache/mer_250522-921.pdf)) | В целях поддержки бизнеса и граждан в условиях санкций в Москве принято решение компенсировать гражданам, ИП и организациям штрафы, уплаченные за несоблюдение коронавирусных требований ([Постановление](http://consgd.consultant.ru/gd/rtfcache/mer_250522-921.pdf) Правительства Москвы от 24.05.2022 № 921-ПП). Речь идет о штрафах за правонарушения по следующим статьям:  - [ст. 20.6.1.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414973&dst=104534&date=25.05.2022) «Невыполнение правил поведения при чрезвычайной ситуации или угрозе ее возникновения» КоАП РФ,  - [ст. 3.18.1.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=215241&dst=101744&date=25.05.2022) «Нарушение требований нормативных правовых актов города Москвы, направленных на введение и обеспечение режима повышенной готовности на территории города Москвы» КоАП Москвы.  Компенсацию **не предоставят**:  - гражданам, привлеченным к административной ответственности в связи с несоблюдением ими режима самоизоляции (изоляции) на дому в целях предотвращения распространения коронавируса;  - иностранным юрлицам и российским юрлицам, в уставном капитале которых доля участия иностранных юрлиц из [офшорных зон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=283163&dst=5%2C1&date=25.05.2022) превышает 50%, и российским юрлицам, в уставном капитале которых участвуют иностранные юрлица [недружественных России стран](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411064&dst=100008%2C1&date=25.05.2022) (с любой долей участия);  - лицам, которым ранее уже были возвращены излишне уплаченные (взысканные) штрафы или имеющим право на такой возврат;  - лицам, привлеченным к ответственности по [ст. 20.6.1.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414973&dst=104534&date=25.05.2022) КоАП РФ на основании протоколов, составленных должностными лицами Роспотребнадзора или МВД РФ (то есть возмещению подлежат штрафы, наложенные органами исполнительной власти Москвы и подведомственными им учреждениями).  Для получения компенсации нужно **с 1 июня по 31 декабря 2022 года** обратиться в центры госуслуг «Мои документы» и предоставить постановление о назначении административного наказания и документ, подтверждающий уплату штрафа. Формы заявлений о предоставлении компенсаций будут размещены на официальном портале mos.ru.  Компенсация предоставляется в размере суммы штрафов, уплаченных до 1 июня 2022 года.  На [сайте](https://www.mos.ru/mayor/themes/310299/8336050/) Мэра Москвы также сообщается, что прекращена работа по взысканию назначенных, но не оплаченных штрафов за нарушение ковидных ограничений. В общей сложности Правительство Москвы прекратит взыскание либо компенсирует около 13,6 миллиарда рублей, что в условиях санкционного давления станет ощутимой поддержкой для бизнеса и граждан. |  |
|  | **Какой код вида дохода указывается в платежном поручении с 1 мая 2022 года при перечислении работнику возмещения командировочных расходов** | При перечислении работнику сумм на **возмещение командировочных расходов**, в том числе, суточных следует указать код [«4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415877&dst=6&field=134&date=26.05.2022)», поскольку это компенсационная выплата, предусмотренная законодательством о труде. Она включена в перечень доходов, на которые в соответствии со [ст. 101](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392511&dst=100797&field=134&date=26.05.2022) Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ не может быть обращено взыскание ([Приложение 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415877&dst=4&field=134&date=26.05.2022) к Положению Банка России от 29.06.2021 № 762-П, [пп. «а» п. 8 ч. 1 ст. 101](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392511&dst=100807&field=134&date=26.05.2022) Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ). Этот код указывают и в том случае, если выдают деньги **под отчет** для оплаты командировочных расходов. Это следует из [Письма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=196045&dst=100013&field=134&date=26.05.2022) Банка России от 10.07.2020 № 45-1-2-ОЭ/10700.  Обратите внимание: **средний заработок**, сохраняемый за работником на время командировки, не является компенсационной выплатой, установленной трудовым законодательством. Поэтому при его выплате нужно указать код «1» ([Приложение 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415877&dst=3&field=134&date=26.05.2022) к Положению Банка России от 29.06.2021 № 762-П). |  |
|  | **Заплатили по договору больше 100 000 руб. наличными. Какой штраф за это может быть** | **Лимит расчетов наличными между юрлицами** установлен [п. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=350539&dst=100020&field=134&date=26.05.2022) Указания № 5348-У. Предельный размер наличных расчетов в рамках одного договора (100 000 руб.) обязаны соблюдать оба участника расчетов: и плательщик, и получатель наличных денег.  Если стороны рассчитываются наличными в иностранной валюте, сумма в валюте не должна превышать сумму, эквивалентную 100 000 руб. по официальному курсу Банка России на дату расчетов.  Вид договора, по которому производится оплата наличными, а также срок его действия, количество и периодичность платежей для целей применения лимита расчетов не важен ([п. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=350539&dst=100021&field=134&date=26.05.2022) Указания № 5348-У).  В частности, превышением лимита будет:  1)оплата несколькими наличными платежами (получение нескольких наличных платежей), каждый из которых меньше 100 000 руб., по одному договору на общую сумму, превышающую 100 000 руб.;  2)оплата (получение) по истечении срока действия договора суммы наличными, в результате чего общая сумма наличных платежей по этому договору превысит 100 000 руб.;  3)оплата наличными (получение наличными) неустойки, предусмотренной договором, если в совокупности с ценой договора, оплаченной наличными, сумма превысит 100 000 руб.;  4)оплата по договору (получение денежных средств по договору) на сумму, превышающую 100 000 руб., через подотчетное лицо.  Индивидуальные предприниматели, как и юрлица, отнесены к участникам наличных расчетов. Поэтому **при расчетах с ИП нужно соблюдать лимит расчетов наличными** (100 000 руб. в рамках одного договора) так же, как и [при расчетах с юрлицами](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=236130&dst=100004&field=134&date=26.05.2022) ([п. п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=350539&dst=100006&field=134&date=26.05.2022), [4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=350539&dst=100020&field=134&date=26.05.2022) Указания № 5348-У).  **Лимит расчетов наличными между юрлицами (ИП) и физлицами, не являющимися ИП, не установлен**. Исключения установлены для отдельных видов организаций, например, для микрофинансовых организаций и ломбардов.  **За превышение лимита расчета наличными предусмотрен штраф**. Его могут наложить налоговые органы, если выявят наличные расчеты, превышающие лимит, в течение двух месяцев со дня совершения правонарушения ([ч. 1 ст. 4.5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414973&dst=8068&field=134&date=26.05.2022), [ч. 1 ст. 23.5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414973&dst=7361&field=134&date=26.05.2022) КоАП РФ, [Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417190&dst=100053&field=134&date=26.05.2022) Конституционного Суда РФ от 17.05.2022 № 19-П).  Размеры штрафа составляют ([ч. 1 ст. 15.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414973&dst=2709&field=134&date=26.05.2022), [примечание к ст. 2.4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414973&dst=7920&field=134&date=26.05.2022) КоАП РФ):  - для руководителей организаций и ИП - от 4 000 до 5 000 руб.;  - для юридических лиц - от 40 000 до 50 000 руб.  Для некоммерческих организаций, а также организаций и ИП, относящихся к [субъектам малого и среднего предпринимательства](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389676&dst=100019&field=134&date=26.05.2022), административный штраф налоговые органы заменят предупреждением, если правонарушение совершено впервые и соблюдены иные необходимые условия замены ([ч. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414973&dst=2179&field=134&date=26.05.2022), [3 ст. 3.4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414973&dst=9179&field=134&date=26.05.2022), [ч. 1 ст. 4.1.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414973&dst=9180&field=134&date=26.05.2022) КоАП РФ). Нарушение считается совершенным впервые, если на момент его совершения прошел годичный срок со дня исполнения постановления за совершение предыдущего однородного правонарушения ([п. 2 ч. 1 ст. 4.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414973&dst=4244&field=134&date=26.05.2022), [ст. 4.6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414973&dst=4246&field=134&date=26.05.2022) КоАП РФ, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=209202&dst=100009&field=134&date=26.05.2022) ФНС России от 08.12.2016 № ОА-4-17/23483@).  Существует и другая позиция: при рассмотрении вопроса о возможности такой замены должны учитываться совершенные ранее иные административные правонарушения, в том числе не являющиеся однородными ([п. 43](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314991&dst=100865&field=134&date=26.05.2022) Обзора судебной практики Верховного Суда РФ № 4 (2018)). |  |
|  | **Как подавать сведения о дистанционных работниках в службу занятости**  ([Письмо Минтруда России от 08.04.2022 № 14-2/ООГ-2304](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211065&dst=100001&date=13.05.2022)) | [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=409371&dst=100008&field=134&date=13.05.2022) Минтруда России от 14.02.2022 № 57 в [приложение № 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=409456&dst=100283&field=134&date=13.05.2022) к Приказу Минтруда России от 26.01.2022 № 24 были внесены изменения, касающиеся представления работодателями сведений об организации дистанционной (удаленной) работы.  В связи с этим Минтруд России в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211065&dst=100001&date=13.05.2022) от 08.04.2022 № 14-2/ООГ-2304 сообщает, что для осуществления оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения сведения, перечисленные в [Приложении № 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=409456&dst=100283&field=134&date=13.05.2022), работодателю необходимо представлять в случаях:  - принятия решения об организации дистанционной (удаленной) работы в компании;  - изменения режима занятости, в том числе в случае изменения численности работников, находящихся на дистанционной (удаленной) работе.  Срок подачи сведений - в течение [трех рабочих дней](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394333&dst=100607&date=13.05.2022) после принятия соответствующего решения, но не чаще одного раза в день. |  |
|  | **Может ли должностная инструкция быть приложением к трудовому договору**  **(**[Письмо Минтруда России от 25.04.2022 N 14-2/ООГ-2707](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211035&dst=100004&date=13.05.2022)) | Должностная инструкция является локальным нормативным актом, принимаемым работодателем. При этом Трудовой [кодекс](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&date=13.05.2022) РФ не регулирует вопросы ведения должностной инструкции работника.  Минтруд России в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211035&dst=100004&date=13.05.2022) от 25.04.2022 № 14-2/ООГ-2707, отвечая на вопрос, можно ли указать должностные обязанности работника в трудовом договоре, оформив должностную инструкцию как приложения к трудовому договору и указании в нем на необходимость ее соблюдения, отметил следующее.  Работодатель самостоятельно определяет порядок оформления должностной инструкции. При этом согласно [ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=363&field=134&date=13.05.2022) ТК РФ в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. В частности, можно включить в трудовой договор уточнение условий работы данного работника, прав и обязанностей работника и работодателя.  По соглашению сторон в трудовой договор также могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные, в частности, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. При этом невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей. |  |
|  | **Президент установил дополнительные меры по обеспечению информационной безопасности**  ([Указом](consultantplus://offline/ref=81383206E332B0A0ECBF5BB1D93E82976289378D8D62844AA8D4A9E0EA9D82DC0778E90125199B6807B2ABFB662A8DDB3633AA8F3701AA74j6v6K) Президента РФ от 01.05.2022 № 250) | [Указом](consultantplus://offline/ref=81383206E332B0A0ECBF5BB1D93E82976289378D8D62844AA8D4A9E0EA9D82DC0778E90125199B6807B2ABFB662A8DDB3633AA8F3701AA74j6v6K) Президента РФ от 01.05.2022 № 250 установлены дополнительные обязанности руководителей, в том числе, стратегических предприятий, стратегических АО и системообразующих организаций российской экономики, юридических лиц, являющихся [субъектами критической информационной инфраструктуры](consultantplus://offline/ref=E4C7D5D2F3A6FA719A3DF0785E7ACC27769CBD40BE2EE124CB30871877C9CCAB9AB147B7D7E2BCE750E0404435D583F4BFD987D180BB2AD5M0LDK) РФ (далее – организации) по обеспечению информационной безопасности.  В частности, с 1 мая 2022 года руководители организаций должны:  - возложить на заместителя руководителя полномочия по обеспечению информационной безопасности и создать структурное подразделение, осуществляющее соответствующие функции. Типовые положения о заместителе и о структурном подразделении [утвердит](consultantplus://offline/ref=C02F9DEEF90F3DEE5AEA447208568235F618EE179E75D2E477F21A5DFB0FA461D8CA572DE3AFCC91F6CEF925180B55CEF061007B8755C7BBXCx0K) Правительство РФ;  - принимать в случае необходимости решения о привлечении организаций к осуществлению мероприятий по обеспечению информационной безопасности, по обнаружению, предупреждению и ликвидации последствий компьютерных атак и реагированию на компьютерные инциденты;  - обеспечивать должностным лицам органов ФСБ доступ (в том числе удаленный) к принадлежащим организациям либо используемым ими через Интернет информационным ресурсам, для осуществления мониторинга защищенности этих ресурсов.  Руководители несут [персональную ответственность](consultantplus://offline/ref=E0DD796041A3F4FC371F2B1968537F5AA00C125AEE4419A53A8D5C243047CD1C2DDAE7240E1FFC2771010277DF870F373264F8E0C41C8FDEbFa6L) за обеспечение информационной безопасности организации.  Правительство РФ  в месячный срок [определит](consultantplus://offline/ref=1E44D098179602F2FC4A1765105E28B265BB6FB504C27902E68D8689A3954B92869B8E88F981E90CF563A5D300A8426DCB877CCCD5F5A69F3100K)  перечень ключевых организаций, которым необходимо осуществить мероприятия по оценке уровня защищенности своих информационных систем с привлечением организаций, имеющих соответствующие лицензии ФСБ РФ и ФСТЭК России. Организации, включенные в перечень, должны будут осуществить указанные мероприятия и до 1 июля 2022 года представить доклад в Правительство РФ.  С 1 января 2025 года [Указом](consultantplus://offline/ref=81383206E332B0A0ECBF5BB1D93E82976289378D8D62844AA8D4A9E0EA9D82DC0778E90125199B6807B2ABFB662A8DDB3633AA8F3701AA74j6v6K) установлен [запрет](consultantplus://offline/ref=84B52D3586493A81797D3E3AA21AFFC518E1B120B72D9231F843FBF270425970C678DBDCC06D7EAE8789BF0851E85B5C4F420429F28C6361qCgFL) на использование организациями средств защиты информации, [странами](consultantplus://offline/ref=98054EEFBC558BB21A963AF8AE69E118D352392A42C37A57337B5FDA5338427C3C37DB4CC4BF6D73E0997281BB29211D83904783A7751467E8g1L) происхождения которых являются недружественные государства. |  |
|  | **При каких условиях отцы смогут получать маткапитал: изучаем новый Федеральный закон**  ([Федеральный закон от 30.04.2022 № 116-ФЗ)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416169&dst=100004&date=06.05.2022) | [Федеральный закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416169&dst=100004&date=06.05.2022) от 30.04.2022 № 116-ФЗ расширил круг лиц, имеющих право на дополнительные меры государственной поддержки в связи с рождением (усыновлением) детей.  С 1 мая 2022 года право на дополнительные меры господдержки получили мужчины, в одиночку воспитывающие:  - второго, третьего ребенка или последующих детей, рожденных после 1 января 2007 года,  - первого ребенка, рожденного после 1 января 2020 года.  Данное право возникает в отношении детей-граждан РФ в случае смерти (объявления умершей) их матери, не являющейся гражданкой РФ.  Также предусмотрен переход права на материнский капитал к детям в равных долях, в случае смерти мужчины, одиноко воспитывающего детей, а также лишения его родительских прав или совершения им в отношении своего ребенка (детей) умышленного преступления.  Кроме того установлено, что при определении права на материнский капитал не учитываются дети:  **-** оставленные в родильном доме (отделении) или иной медицинской организации,  **-** в отношении которых имеется письменное согласие матери на их усыновление (за исключением согласия на их усыновление отчимом).  Информация об этом будет вноситься в [ЕГИССО](http://egisso.ru/#/).  Кроме того, с 1 мая 2022 года из Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402621&date=06.05.2022) от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» исключены положения о ежемесячной денежной выплате на ребенка в возрасте от 8 до 17 лет для родителей-одиночек с невысоким доходом. Право на получение уже назначенного до 1 мая 2022 года ежемесячного пособия сохраняется за гражданами до окончания периода, на который оно было назначено, и реализуется в порядке и на условиях, действовавших ранее.  Напомним, с 1 мая 2022 года предусмотрено новое ежемесячное пособие на детей от 8 до 17 лет для семей с невысоким доходом.  Как [разъяснил](https://pfr.gov.ru/grazhdanam/8_to_17_years~8196) ПФР одинокие родители, которые уже получают пособие на детей от 8 до 17 лет могут подать заявление на новую выплату. Если после расчета среднедушевого дохода семьи новая выплата окажется более выгодной по сумме, то назначат новую выплату в повышенном размере, то есть 75 или 100% от регионального прожиточного минимума, с учетом выплаченных сумм прежнего пособия. При этом выплата предыдущего пособия автоматически прекратится. |  |
|  | **Как отразить в 6-НДФЛ зарплату за декабрь** | Зарплата, выплаченная в последний рабочий день декабря, отражается следующим образом ([п. 2 ст. 223](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416260&dst=101440&field=134&date=11.05.2022), [п. п. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416260&dst=11790&field=134&date=11.05.2022), [6 ст. 226](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416260&dst=11795&field=134&date=11.05.2022) НК РФ, [п. п. 3.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100268&field=134&date=11.05.2022) - [4.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100282&field=134&date=11.05.2022) Порядка заполнения расчета 6-НДФЛ).  **В Расчете за год, когда зарплата выплачена,** суммы зарплаты, исчисленного и удержанного с нее НДФЛ включаются в показатели [полей 110](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100110&field=134&date=11.05.2022), [112](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100113&field=134&date=11.05.2022), [115](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=93&field=134&date=11.05.2022), [140](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100117&field=134&date=11.05.2022), [142](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=102&field=134&date=11.05.2022) и [160 разд. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100120&field=134&date=11.05.2022).  В разд. 1 приводится сумма НДФЛ, удержанная с указанной зарплаты в последний рабочий день декабря (в составе показателей [полей 020](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100072&field=134&date=11.05.2022), [022](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100076&field=134&date=11.05.2022)), а также срок перечисления налога с зарплаты по [НК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416253&date=11.05.2022) РФ - следующий рабочий день после даты выплаты зарплаты ([п. п. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416253&dst=101573&field=134&date=11.05.2022), [7 ст. 6.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416253&dst=101574&field=134&date=11.05.2022), [п. 6 ст. 226](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416260&dst=11795&field=134&date=11.05.2022) НК РФ, [п. 3.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100269&field=134&date=11.05.2022) Порядка заполнения расчета 6-НДФЛ).  Также сведения надо отразить в [справке](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100130&field=134&date=11.05.2022) о доходах и суммах налога физлица.  **В Расчете за I квартал следующего года** сведения об указанной зарплате и налоге с нее не отражаются.  **Как отразить в 6-НДФЛ зарплату за декабрь, выплаченную в январе.**   |  | | --- | |  |   В этой ситуации суммы начисленной и выплаченной зарплаты отражаются в Расчете [6-НДФЛ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100027&field=134&date=11.05.2022) в порядке, аналогичном тому, как отражается [мартовская зарплата, выплаченная в апреле](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=226893&dst=100043&field=134&date=11.05.2022).  **В Расчете за год** суммы начисленной за декабрь зарплаты, НДФЛ и вычетов по ней учитываются при определении показателей [полей 110](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100110&field=134&date=11.05.2022), [112](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100113&field=134&date=11.05.2022), [115](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=93&field=134&date=11.05.2022), [130](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100116&field=134&date=11.05.2022), [140](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100117&field=134&date=11.05.2022), [142 разд. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=102&field=134&date=11.05.2022) и отражаются в [справке](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100130&field=134&date=11.05.2022) о доходах и суммах налога физлица ([п. п. 4.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100280&field=134&date=11.05.2022) - [4.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100282&field=134&date=11.05.2022), [разд. V](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100298&field=134&date=11.05.2022) Порядка заполнения расчета 6-НДФЛ, Письма ФНС России от 11.02.2022 № [БС-3-11/1230@](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=209643&date=11.05.2022), от 09.08.2021 [№ СД-19-11/283@](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=205913&date=11.05.2022)).  В справке сведения отражаются в разд. 2 (в полях [«Общая сумма дохода](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100140&field=134&date=11.05.2022)», [«Налоговая база](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100142&field=134&date=11.05.2022)» и [«Сумма налога исчисленная»](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100144&field=134&date=11.05.2022)), [3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100148&field=134&date=11.05.2022) и [Приложении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100169&field=134&date=11.05.2022) к справке с указанием месяца, за который она была начислена ([разд. V](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100298&field=134&date=11.05.2022) Порядка заполнения расчета 6-НДФЛ).  Полагаем, что зарплату за декабрь следует включать в годовой расчет [6-НДФЛ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100027&field=134&date=11.05.2022) (в том числе в справку) независимо от того, когда она была выплачена ([п. 2 ст. 223](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416260&dst=101440&field=134&date=11.05.2022) НК РФ, [п. п. 4.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100285&field=134&date=11.05.2022), [5.5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100323&field=134&date=11.05.2022), [5.8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100348&field=134&date=11.05.2022) Порядка заполнения расчета 6-НДФЛ). Следовательно, в Расчете (в том числе в справке) нужно отразить также вычеты, предоставленные в декабре, и исчисленный с декабрьской зарплаты налог ([п. 3 ст. 210](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416260&dst=19935&field=134&date=11.05.2022), [п. 3 ст. 225](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416260&dst=101455&field=134&date=11.05.2022) НК РФ, [п. п. 4.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100280&field=134&date=11.05.2022), [5.5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100323&field=134&date=11.05.2022), [5.6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100333&field=134&date=11.05.2022) Порядка заполнения расчета 6-НДФЛ).  В то же время ФНС России указала, что в расчет [6-НДФЛ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100027&field=134&date=11.05.2022) нельзя включать суммы дохода (в том числе зарплату), которые на дату его представления не были выплачены физлицам (Письма от 25.03.2022 [№ БС-3-11/2715@](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=210770&dst=100015&field=134&date=11.05.2022), от 13.09.2021 [№ БС-4-11/12938@](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395407&dst=100011&field=134&date=11.05.2022)). Более того, по мнению ведомства, если невыплаченные суммы доходов включены в расчет, их нужно исключить и подать уточненный документ. Аналогичная позиция отдельно высказана ведомством в отношении заполнения [справки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100130&field=134&date=11.05.2022) о доходах и суммах налога физлица ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=206989&dst=100012&field=134&date=11.05.2022) ФНС России от 06.10.2021 № БС-4-11/14126@). Поэтому рекомендуем подавать годовой расчет после выплаты зарплаты за декабрь. В противном случае рекомендуем уточнить в инспекции, нужно ли отражать в нем эту зарплату, а также соответствующие суммы вычетов и исчисленного НДФЛ.  НДФЛ, начисленный с декабрьской зарплаты, который в декабре не был удержан, не отражается в [поле 170](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100121&field=134&date=11.05.2022) расчета.  **В Расчете за I квартал следующего года** зарплата за декабрь и НДФЛ с нее учитываются ([п. п. 3.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100268&field=134&date=11.05.2022) - [4.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100282&field=134&date=11.05.2022) Порядка заполнения расчета 6-НДФЛ):  - в разд. 1 в [поле 020](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100072&field=134&date=11.05.2022), [021](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100076&field=134&date=11.05.2022), [022](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100076&field=134&date=11.05.2022). Причем в [поле 021](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100076&field=134&date=11.05.2022) указывается рабочий день, следующий за днем выплаты зарплаты за декабрь ([п. п. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416253&dst=101573&field=134&date=11.05.2022), [7 ст. 6.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416253&dst=101574&field=134&date=11.05.2022), [п. 2 ст. 223](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416260&dst=101440&field=134&date=11.05.2022), [п. п. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416260&dst=11790&field=134&date=11.05.2022), [6 ст. 226](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416260&dst=11795&field=134&date=11.05.2022) НК РФ);  - в разд. 2 только в [поле 160](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100120&field=134&date=11.05.2022).  **Также в следующем году в расчетах** за полугодие, 9 месяцев и в годовом суммы НДФЛ с декабрьской зарплаты, удержанные в январе, включаются в сумму показателя [поля 160 разд. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100120&field=134&date=11.05.2022) и в [справку](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100130&field=134&date=11.05.2022), которая заполняется при составлении расчета за налоговый период ([п. п. 4.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100280&field=134&date=11.05.2022) - [4.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100282&field=134&date=11.05.2022), [разд. V](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=100298&field=134&date=11.05.2022) Порядка заполнения расчета 6-НДФЛ). |  |
|  | **Как оформить досрочный выход на работу из отпуска по уходу за ребенком** | В любой день до окончания отпуска по уходу за ребенком работница может его прервать и вернуться к работе. Нужны ее заявление и приказ о прекращении отпуска и выходе на работу.  Не позднее 3 рабочих дней после выхода работницы из отпуска **на полное рабочее время** в ФСС нужно направить [уведомление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=382686&dst=100284&field=134&date=11.05.2022) о прекращении ее права на пособие ([ст. 13](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383502&dst=425&field=134&date=11.05.2022) Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ).  Чтобы одновременно работать и получать пособие, работница должна выйти **на неполный рабочий день**. В таком случае отпуск по уходу за ребенком не прекращается, а выход на работу оформляют по другим правилам.  Для оформления нужны заявление работника, приказ и дополнительное соглашение к трудовому договору ([ст. ст. 93](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2282&field=134&date=11.05.2022), [256](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=101615&field=134&date=11.05.2022) ТК РФ).  При неполном рабочем дне ФСС продолжает платить работнику пособие по уходу за ребенком до [1,5 лет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=83733&date=11.05.2022) в полном размере ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=85502&dst=100009&field=134&date=11.05.2022) ФСС от 22.03.2010 № 02-03-13/08-2498).  Во время отпуска по уходу за ребенком нельзя взять очередной отпуск. Чтобы уйти в него, надо [прервать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=97312&date=11.05.2022) отпуск по уходу и не позднее [3 рабочих дней](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383502&dst=425&field=134&date=11.05.2022) уведомить об этом ФСС. По окончании ежегодного отпуска можно заново [оформить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=83728&date=11.05.2022) отпуск по уходу ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=180456&dst=100029&field=134&date=11.05.2022) Минтруда от 25.10.2018 № 14-2/ООГ-8519).  Больничный при работе в отпуске по уходу оплачивают [так же](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=297611&dst=100011&field=134&date=11.05.2022), как и другим работникам с неполным днем ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=198197&dst=100013&field=134&date=11.05.2022) ГУ - МРО ФСС от 16.09.2020 № 14-15/7710-3972л).  При незначительном сокращении рабочего времени ФСС может отказать в выплате пособия по уходу за ребенком ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=198685&dst=100021&field=134&date=11.05.2022) ГУ - МРО ФСС от 14.10.2020 № 14-15/7710-4421л). |  |
|  | **С 4 мая 2022 года Банк России понизил ключевую ставку до 14%** | Совет директоров Банка России принял решение понизить ключевую ставку c 4 мая 2022 года с [17%](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=12453&dst=100173%2C6&date=29.04.2022) до 14% годовых ([Информационное сообщение](http://consgd.consultant.ru/gd/rtfcache/bank_290422-ks.pdf) Банка России от 29.04.2022). | Ё |
|  | **Работник считает, что его незаконно уволили, и планирует обратиться в ГИТ: будут ли проверять работодателя в связи с мораторием**  ([Письмо Роструда от 08.04.2022 № ПГ/08023-6-1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=210747&dst=100001&date=25.04.2022)) | **В** [**Письме**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=210747&dst=100001&date=25.04.2022) **Роструда от 08.04.2022 № ПГ/08023-6-1 рассмотрена ситуация: работодатель применил к работнику дисциплинарное взыскание в виде увольнения, которое, по мнению работника, является незаконным, поскольку не был соблюден порядок применения дисциплинарного взыскания. Работник хочет обратиться в ГИТ. Возникает вопрос – будут ли проверять работодателя по обращению работника, ведь на 2022 год установлен мораторий на проверки.**  **Роструд разъясняет, что проверки в 2022 году могут проводиться только в установленных случаях:**   * **для плановых проверок эти случаи перечислены в** [**п.2**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=412615&dst=100006&date=25.04.2022) **Постановления Правительства РФ от 10.03.2022 № 336 – трудовых проверок в этом перечне нет;** * **для внеплановых проверок – в** [**п.3**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=412615&dst=100027&date=25.04.2022) **Постановления Правительства РФ от 10.03.2022 № 336. Например, по согласованию с органами прокуратуры при непосредственной угрозе причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан, по фактам причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан.**   **Ведомство отмечает, что критерии, определяющие непосредственную угрозу причинения вреда жизни и здоровью, не установлены. Поэтому органы прокуратуры, принимая решение о проведении проверки, должны оценивать конкретные обстоятельства.** |  |
|  | **ВС РФ выпустил обзор судебной практики по спорам, связанным с заключением трудового договора** | В [Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415892&dst=100002%2C-2&date=28.04.2022) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022) ВС РФ проанализировал судебные споры, связанные с заключением трудового договора, за 2018 - 2021 годы.  В частности, Верховный суд сформулировал следующие правовые позиции:  - отказ работодателя в приеме гражданина на работу без указания причин [является](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415892&dst=100020&date=28.04.2022) незаконным;  - гарантии о недопустимости отказа в заключении трудового договора по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, [распространяется](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415892&dst=100050&date=28.04.2022) в том числе на совместителей, изъявивших желание заключить с работодателем трудовой договор как по месту основной работы;  - отказ в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью, носит дискриминационный характер и [является](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415892&dst=100084&date=28.04.2022) незаконным. Это [распространяется](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415892&dst=100099&date=28.04.2022) и на женщин, поступающих на государственную гражданскую службу;  - отказ инвалиду в заключении трудового договора на вакантную должность на квотируемое рабочее место по обстоятельствам, не связанным с его деловыми качествами, [свидетельствует](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415892&dst=100124&date=28.04.2022) о проявлении в отношении него дискриминации при трудоустройстве и нарушает его право на труд;  - отказ работодателя в заключении трудового договора с инвалидом, направленным для трудоустройства службой занятости на квотируемое специальное рабочее место, по причине невозможности создания такого рабочего места, [не может быть](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415892&dst=100154&date=28.04.2022) признан законным;  - если судом при разрешении спора [будет установлено](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415892&dst=100184&date=28.04.2022), что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ будет обоснованным;  - гражданин, замещавший должность государственной гражданской службы, входящую в специальный [перечень должностей](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415892&dst=100200&date=28.04.2022), в течение двух лет после увольнения с этой службы [вправе заключить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415892&dst=100200&date=28.04.2022) трудовой договор с организацией, в отношении которой он осуществлял отдельные функции госуправления, только с согласия соответствующей комиссии. Отказ данной комиссии в даче согласия на заключение трудового договора может быть обжалован в суд;  - неоднократное заключение трудовых договоров с работником о приеме на работу на одну и ту же должность с установлением в каждом новом договоре условия об испытательном сроке [нарушает](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415892&dst=100222&date=28.04.2022) трудовые права работника и лишает его гарантии по ограничению продолжительности испытательного срока;  - в том случае, когда работник был допущен к выполнению работы без оформления трудового договора и отдельного соглашения об испытательном сроке, он [считается](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415892&dst=100239&date=28.04.2022) принятым на работу без испытания;  - [не является](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415892&dst=100251&date=28.04.2022) основанием для заключения срочных трудовых договоров с работниками ограниченный срок действия договоров возмездного оказания услуг, которые работодатель заключил с третьими лицами и для обеспечения обязательств по которым и были приняты на работу работники по срочным трудовым договорам;  - если судом [будет установлено](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415892&dst=100284&date=28.04.2022), что срочный трудовой договор был заключен работником вынужденно, то к такому договору следует применять правила о трудовом договоре, заключенном на неопределенный срок;  - при установлении многократного заключения срочных трудовых договоров с работником на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела [признать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415892&dst=100310&date=28.04.2022) трудовой договор заключенным на неопределенный срок;  - если трудовая функция работника по срочному трудовому договору на выполнение сезонных работ [не соответствует](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415892&dst=100339&date=28.04.2022) сезонному характеру работ, то такой трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок;  - при разрешении вопроса о том, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд [вправе принимать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415892&dst=100411&date=28.04.2022) любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством;  - иски о признании отношений, возникших на основании ГПД, трудовыми отношениями [могут быть предъявлены](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415892&dst=100499&date=28.04.2022) в суд по выбору истца, в том числе по месту исполнения обязанностей по договору;  - спор по иску об установлении факта трудовых отношений относится к категории трудовых споров, в связи с чем истец по данному иску [освобождается](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415892&dst=100515&date=28.04.2022) от оплаты судебных расходов вне зависимости от результатов рассмотрения дела судом. |  |
|  | **Данные Единого реестра видов контроля стали открытыми для всех** | Минэкономразвития России в [Информации](http://consgd.consultant.ru/gd/rtfcache/minecrasv_280422-ervk.pdf) от 28.04.2022 сообщило о том, что [Единый реестр видов контроля](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389501&dst=100197) стал доступен всем гражданам России. Любой посетитель сайта [ervk.gov.ru](https://ervk.gov.ru/) может найти описание интересующего его вида контроля и получить подробную информацию обо всех видах надзорных мероприятий, без долгого поиска необходимой информации в официальных актах. Данные меры направлены на повышение информированности бизнеса и граждан о своих правах при осуществлении контроля.  Ведомство [отмечает](http://www.consultant.ru/law/hotdocs/74940.html), что ранее такой доступ был только у руководителей контрольных органов и самих контролеров.  В реестре указаны все категории видов контроля: экология; социальное обслуживание; промышленность; информационные технологии; связь; медицина; бизнес; безопасность; сельское хозяйство; транспорт; коммунальные услуги; малый бизнес; военная промышленность; охрана труда; образование; космос и авиация; культура. Всего на сайте доступно 100 видов контроля.  Выбрав интересующий вид контроля и контролируемое лицо (юрлицо, физлицо, ИП, иностранные юридическое или физическое лицо) можно узнать:   * Кто может прийти с проверкой? * Что является предметом контроля? * Что проверяющие будут проверять? * Какие типы объектов проверяются? * Какие мероприятия контролеры вправе проводить, а какие нет? * Каким образом производится отнесение объектов к категориям риска? * Какие индикаторы риска применяются в рамках контроля?   Кроме того, на сайте можно найти контакты контрольных органов, а также ссылки на официально опубликованные нормативные акты, регулирующие тот или иной вид контроля.  **На заметку:** в 2022 году действует мораторий на проверки, но в некоторых случаях проверки все же могут быть проведены. |  |
|  | **Уточнен порядок оплаты за свидетельствование** **ТПП форс-мажора** **по внутрироссийским контрактам**  ([Постановление ТПП РФ от 27.04.2022 № 24-7](http://consgd.consultant.ru/gd/rtfcache/tpp_280422-24-7.pdf)) | [Постановлением](http://consgd.consultant.ru/gd/rtfcache/tpp_280422-24-7.pdf) Торгово-промышленной палаты (ТПП) РФ от 27.04.2022 № 24-7 внесены уточнения в [порядок взимания платы](consultantplus://offline/ref=7686A90664C81BA6FBECC6AFB6F5125EBA738C53CBBC297253EC0D867481CF0FA462AB74A9806EB8B900973121F626DDCA1C97E610797025220Az0o4I) за работу по свидетельствованию форс-мажора по внутрироссийским контрактам.  В частности предусматривается, что тариф взимается, в том числе, за рассмотрение заявления о свидетельствовании обстоятельств непреодолимой силы. Ранее было установлено, что плата взимается за оформление заключения. За рассмотрение заявления, по результатам которого оформлен отказ, плата не взималась.  Также согласно изменениям, к заявлению о свидетельствовании форс-мажора, помимо других документов, нужно прилагать копию платежного документа об оплате за рассмотрение заявления (с отметкой банка об исполнении).  Следует учитывать, что до принятия изменений в ГК РФ в части определения понятия «обстоятельство непреодолимой силы» ТПП РФ может не выдавать документы о форс-мажоре по внутрироссийским договорам, если он вызван санкционными ограничениями и запретами в отношении иностранных комплектующих и оборудования. |  |
|  | **Правительство сократило сроки заключения специальных инвестиционных контрактов (СПИК 2.0)**  ([Постановление Правительства РФ от 26.04.2022 № 753](http://static.consultant.ru/obj/file/doc/pr_270422-753.pdf)) | [Постановлением](http://static.consultant.ru/obj/file/doc/pr_270422-753.pdf) Правительства РФ от 26.04.2022 № 753 внесены изменения в [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=364841&dst=100008&field=134&date=27.04.2022) заключения, изменения и расторжения специальных инвестиционных контрактов (утв. Постановлением Правительства РФ от 16.07.2020 № 1048). Поправки внесены в целях сокращения срока процедуры заключения таких контрактов в 2022 году.  На сайте Правительства [разъясняют](http://government.ru/docs/45277/), что сокращения сроков удалось добиться благодаря пересмотру регламента части процедур:  - теперь Минпромторг должен дать ответ на предложение компании-инвестора о заключении СПИК 2.0 в течение 5 рабочих дней (ранее – 10 дней);  - с 30–45 дней до максимум 10 календарных дней сокращён срок разработки документации о проведении конкурсного отбора;  - заявку на участие в конкурсном отборе инвестор может подать сразу же после размещения извещения о его проведении (раньше срок подачи заявок наступал только через 30 дней после размещения конкурсной документации).  Данное решение, это часть плана мер Правительства по обеспечению устойчивости экономики в условиях внешнего санкционного давления.  Поправки применяются с 27 апреля 2022 года. При этом сокращенные сроки не применяются в отношении заключения специальных инвестиционных контрактов, по которым извещения о проведении открытого конкурсного отбора на право их заключения размещены до 27 апреля 2022 года. |  |
|  | **Как физлицу легко получить справку о выплаченных пособиях** | В [Информации](http://consgd.consultant.ru/gd/rtfcache/fss_250422.pdf) от 25.04.2022 ФСС сообщил, что граждане могут получить справку о выплаченных пособиях ФСС или по  форме 2-НДФЛ (в части ФСС) в [Личном кабинете](https://fss.gov.ru/new/workers/) на сайте ФСС. Теперь нет необходимости заполнять лишние сведения, данные подгружаются в режиме онлайн из систем ФСС.  Чтобы получить справку нужно:   1. войти в [Личный кабинет](https://fss.gov.ru/new/workers/) (вход по учетной записи на Портале госуслуг) – «Кабинет получателя услуг»; 2. выбрать раздел «Заказ электронных справок»; 3. создать «новый запрос в Фонд» - выбрать нужный регион, тип справки и за какой период она нужна (возможно заказать справку сразу «по всем РО ФСС»); 4. нажать «отправить».   Через две минуты справка будет сформирована и появится в Личном кабинете.  Справка подписана электронной подписью, ее можно скачать и предъявить ее по месту требования (например, при трудоустройстве на новую работу). |  |
|  | **С 26 апреля 2022 года на Портале госуслуг можно подать заявление для получения выплаты на детей от 8 до 17 лет** | В [Информации](https://mintrud.gov.ru/social/388) Минтруда от 26.04.2022 сообщается, что на Портале госуслуг уже можно заполнить заявление на ежемесячную выплату на детей от 8 до 17 лет. Ранняя подача заявления не меняет сроков рассмотрения обращения, но дает возможность родителям заполнить заявление в комфортные сроки. Все заявления, заполненные в период с 26 по 30 апреля, будут приняты к рассмотрению Пенсионным фондом с 1 мая 2022 года.  Помимо Портала госуслуг, заявление можно подать в клиентских службах ПФР или МФЦ.  **В Москве** прием заявлений осуществляется на портале mos.ru, а выплаты назначают органы социальной защиты. Для московских семей прием заявлений начнется с 1 мая 2022 года.  В подавляющем большинстве случаев родителям не требуется предоставлять какие-либо дополнительные справки. Все необходимые сведения органы, назначающие выплаты, получат по межведомственному взаимодействию.  Пособие рассчитывается с 1 апреля 2022 года независимо от даты обращения за пособием, если обратились до 1 октября 2022 года. Семьям, которые получат выплаты в мае, будет выплачено сразу за два месяца – за апрель и за май. Семьям, которые получат выплаты в июне, поступят средства за 3 месяца – апрель, май и июнь. |  |
|  | **Правительство РФ определило, какие доходы не будут учитываться при назначении некоторых пособий на детей**  ([Постановление Правительства РФ от 28.04.2022 № 769](http://www.consultant.ru/law/hotdocs/74962.html)) | [Постановлением](http://www.consultant.ru/law/hotdocs/74962.html) Правительства РФ от 28.04.2022 № 769 определено, что в 2022 году при определении среднедушевого дохода для получения выплат на детей не будут учитываться доходы члена семьи, уволенного после 1 марта 2022 года и признанного безработным. Данное правило будет действовать при назначении:   * ежемесячной выплаты [на детей от 3 до 7 лет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378938&dst=100029), * ежемесячного пособия [в связи с рождением или усыновлением первого и второго ребенка](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375813&dst=100008).   Так как получать такую поддержку могут семьи, в которых среднедушевой доход меньше прожиточного минимума на человека в регионе, а размер этих выплат также зависит от доходов семьи, то в целях поддержки безработных граждан в 2022 год устанавливается исключение: при расчёте дохода семьи не будет учитываться трудовой заработок человека, потерявшего работу после 1 марта 2022 года и признанного безработным, что позволит расширить круг получателей мер социальной поддержки, и повысить размер пособий.  По действующим правилам среднедушевой доход семьи рассчитывается на основе доходов всех ее членов за три последних месяца. Соответствующие изменения были внесены в [Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408513&dst=100002) Правительства РФ от 31.03.2020 № 384, устанавливающее требования к порядку назначения и осуществления ежемесячной денежной выплаты на ребенка в возрасте от 3 до 7 лет.  Поправки вступили в силу с 29 апреля 2022 года. |  |
|  | **Упрощен порядок оформления детских пособий и социальной помощи для безработных москвичей в 2022 году**  **(**[Постановление Правительства Москвы от 26.04.2022 № 631-ПП](https://www.mos.ru/authority/documents/doc/48734220/)) | [Постановлением](https://www.mos.ru/authority/documents/doc/48734220/) Правительства Москвы от 26.04.2022 № 631-ПП были внесены изменения в ряд нормативных актов, направленные на упрощение порядка для безработных москвичей назначения социальных пособий и оказания адресной помощи нуждающимся семьям с детьми.  Установлено, что в 2022 году для граждан, уволенных начиная с 1 марта 2022 года, которые в течение трех месяцев после увольнения были признаны безработными, **не будет учитываться** их **доход при оценке среднедушевого дохода семьи** при назначении и следующих мер поддержки:   * выплата [при рождении ребенка](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=220312&dst=100002) в молодой семье; * предоставление [адресной социальной помощи](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=220439&dst=100002); * заключение [социального контракта](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=220292&dst=100002); * назначение [ежемесячного пособия](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=220189&dst=100002) на детей в возрасте от рождения до 18 лет.   Установлено, что в случае назначения таким гражданам ежемесячного пособия на ребенка, его назначение осуществляется на период 6 месяцев, а в случае достижения в указанный период ребенком возраста, являющегося предельным в соответствующей возрастной категории, - до достижения ребенком возраста 3 лет, 8 лет и 18 лет соответственно.  Кроме того, по перечисленным выше пособиям на ребенка расширен перечень доходов, которые **не будут учитываться при оценке нуждаемости** для назначения социальных выплат. Например, при расчете будут исключены: компенсация родительской платы за детский сад, налоговые вычеты, полученные через работодателя, а также деньги, возвращенные после перерасчета налоговой базы с учетом предоставления вычетов по окончании налогового периода. |  |
|  | **По каким признакам ГПД с самозанятым переквалифицируют в трудовой договор**  ([Письмо ФНС России от 15.04.2022 № ЕА-4-15/4674](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415304&dst=100036&date=22.04.2022)) | В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415304&dst=100036&date=22.04.2022) от 15.04.2022 № ЕА-4-15/4674 ФНС дала указание налоговым органам обращать внимание на признаки, которые свидетельствуют о том, что организации подменяют трудовые отношения заключением ГПД с самозанятыми – плательщиками налога на профдоход.  Так, переквалификация гражданско-правовых отношений с самозанятым в трудовые с доначислением НДФЛ и страховых взносов возможна при наличии следующих признаков:  - закрепление в предмете договора трудовой функции (выполнение работником лично работ определенного рода, а не разового задания заказчика);  - отсутствие в договоре конкретного объема работ (значение для сторон имеет сам процесс труда, а не достигнутый результат);  - договором установлена ежемесячная оплата труда в определенной сумме;  - в течение календарного года размер вознаграждения не меняется (необходимо учитывать, что формирование вознаграждения за фактически отработанные дни противоречит правилам вознаграждения по ГПД);  - договоры носят не разовый, а систематический характер и заключаются на год или до окончания календарного года;  - договорами возложена материальная ответственность на исполнителя;  - из условий ГПД следует, что обеспечен контроль со стороны работодателя;  - условием заключения договоров с физическими лицами являлась их регистрация в качестве ИП, при этом при прекращении получения денежных средств от заказчика, такие ИП прекращали деятельность и снимались с учета;  - инфраструктурная зависимость (работы осуществляются материалами, инструментами, оборудованием и на территории заказчика).  Данные признаки определены ФНС на основе судебной практики в пользу налоговых органов по переквалификации ГПД в трудовые договоры.  Также в рассматриваемом Письме приводится [перечень документов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415304&dst=100030&date=22.04.2022), которые признаются доказательствами подмены трудовых отношений (например, заполняемые или подписываемые самозанятым товарные накладные, счета-фактуры, копии кассовых книг о полученной выручке, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах, журнал посетителей, переписка сторон спора, в том числе по электронной почте). |  |
|  | **Обязательный аудит бухотчетности ООО и АО: изучаем изменения законодательства с 1 января 2023 года**  ([Федеральный закон от 16.04.2022 № 99-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414818&dst=100003&date=18.04.2022),  [Федеральный закон от 16.04.2022 № 114-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414834&dst=100002%2C1&date=18.04.2022)) | Федеральными законами от 16.04.2022  [99-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414818&dst=100003&date=18.04.2022) и [№ 114-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414834&dst=100005&date=18.04.2022) внесены изменения в ГК РФ, а также в Федеральные законы об [аудиторской деятельности](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414834&dst=100106&date=18.04.2022), об [обществах с ограниченной ответственностью](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414834&dst=100061&date=18.04.2022), [об акционерных обществах](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414834&dst=100009&date=18.04.2022) в части изменения требований к проведению обязательного аудита.  Так, **с 1 января 2023 года** установлены следующие правила:   * **для АО**   ПАО, а **в случаях, предусмотренных законодательством, и непубличное АО** для проведения аудита бухотчетности [обязаны](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414818&dst=100014&date=18.04.2022) ежегодно привлекать **только независимую аудиторскую организацию**, то есть не вправе привлекать для этих целей индивидуального аудитора.  Таким образом, непубличные АО с 2023 года должны проходить аудит отчетности только при соответствии общеустановленным [критериям обязательного аудита](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389510&dst=100586&date=18.04.2022) (например, по [размеру](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=1268&dst=100003&date=18.04.2022) доходов или активов) или в [случаях](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=98278&dst=100019&date=18.04.2022), установленных Федеральными законами (например, такая обязанность [предусмотрена](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411563&dst=100590&date=18.04.2022) для застройщиков). ПАО, как и прежде, проходят аудит годовой бухотчетности в обязательном порядке.  Отметим, что до внесения изменений все акционерные общества обязаны проходить обязательный аудит ([ст. 67.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410306&dst=1447&date=18.04.2022) ГК РФ).  Также аудит [может быть](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414818&dst=100015&date=18.04.2022) проведен по требованию акционеров, совокупная доля участия которых в уставном капитале общества составляет 10% и более:  - в отношении ПАО аудит может провести только аудиторская организация,  - непубличное АО может привлечь аудиторскую организацию или индивидуального аудитора.  Отметим, в случае проведения обязательного аудита непубличное АО [может привлечь](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414834&dst=100056&date=18.04.2022) только аудиторскую организацию.  Если проведение аудита годовой бухотчетности обязательно, то общее собрание акционеров [назначает](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414834&dst=100045%2C1&date=18.04.2022) аудиторскую организацию. При отсутствии обязанности по проведению аудита годовой бухотчетности совет директоров (наблюдательный совет) непубличного АО [вправе](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414834&dst=100029&date=18.04.2022) принять решение о проведении аудита годовой бухотчетности и в этом случае включить в повестку дня годового общего собрания акционеров вопрос о назначении аудиторской организации (индивидуального аудитора).  Кроме того, [установлен](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414834&dst=100107&date=18.04.2022) обязательный аудит бухотчетности акционерных обществ, акции которых находятся в собственности РФ, субъекта РФ и/или муниципального образования.   * **для ООО**   ООО [предоставлено](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414818&dst=100011&date=18.04.2022) право привлекать для проведения аудита бухотчетности как аудиторскую организацию, так и индивидуального аудитора. Если в соответствии с законодательством годовая бухотчетность ООО подлежит обязательному аудиту, общество [обязано привлечь](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414834&dst=100090&date=18.04.2022) для его проведения аудиторскую организацию.  При учреждении ООО учредители или учредитель [могут назначить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414834&dst=100065&date=18.04.2022) аудиторскую организацию (индивидуального аудитора), а в случаях, если годовая бухотчетность общества подлежит обязательному аудиту, учредители или учредитель должны принять решение о назначении аудиторской организации. |  |
|  | **Может ли работодатель сам заплатить авансовые платежи по НДФЛ за патент иностранного работника**  ([Письмо Минфина России от 24.03.2022 № 03-04-05/23474](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=210608&dst=100002&date=19.04.2022)) | Уплачивать фиксированные авансовые платежи по НДФЛ должны иностранные граждане, прибывшие в РФ в безвизовом порядке и работающие на основании патента. Фиксированные авансовые платежи необходимо уплатить до начала срока действия или продления патента ([п. п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=412738&dst=10878&field=134&date=19.04.2022), [2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=412738&dst=10881&field=134&date=19.04.2022), [4 ст. 227.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=412738&dst=10884&field=134&date=19.04.2022) НК РФ).  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=210608&dst=100002&date=19.04.2022) от 24.03.2022 № 03-04-05/23474 Минфин напомнил, что уплата налога может быть произведена за налогоплательщика иным лицом ([п.1 ст.45](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=412701&dst=4132&date=19.04.2022) НК РФ). Поэтому организация вправе уплатить фиксированный авансовый платеж за иностранного гражданина. Но в этом случае такая оплата будет считаться доходом иностранца в натуральной форме, с которой организация как налоговый агент должна удержать НДФЛ.  Минфин отмечает, что если авансовый платеж за иностранца заплатит физлицо, то дохода не возникнет и НДФЛ платить не нужно ([п. 5 ст. 208](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=412738&dst=13679&field=134&date=19.04.2022) НК РФ). |  |
|  | **Роструд рассказал, как оплачивать простой в связи с санкциями и дал другие разъяснения по введению простоя** | Простоем признается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера ([ст. 72.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=450&field=134&date=22.04.2022) ТК РФ). При этом конкретные причины простоя и сроки, на которые может вводиться простой, в законодательстве не указаны.  Ведомство уточняет:   * Основания, по которым вводится простой, должны быть зафиксированы документально. Работник имеет право оспорить наличие причин, влекущих временную приостановку работы. При этом обязанность доказывания причин простоя лежит на работодателе. * **Простой** может быть краткосрочным и длительным, однако он **не может быть постоянным (объявленным на неопределенный срок).** Срок простоя может быть продлен. * Порядок оплаты времени простоя при сдельной оплате труда устанавливается локальным актом работодателя. Ведомство привело [варианты расчетов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415166&dst=100069&date=22.04.2022), которые используются на практике. * Простой не относится к категории времени отдыха, поэтому в период простоя работник должен находиться на рабочем месте, если иное не предусмотрено приказом об объявлении простоя.   Кроме того **Роструд** [**ответил**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=415166&dst=100096&date=22.04.2022)**, как оплачивать простой в связи с санкциями.** Ведомство отмечает, что Трудовой кодекс РФ гарантирует работнику оплату даже в период, когда компании взяли временную паузу для перестройки технологических цепочек или решения вопросов логистики.  Если речь идет об объективных обстоятельствах - **проблемы с поставкой товаров, отсутствие комплектующих - на время простоя работнику можно выплачивать 2/3 от оклада или ставки, а не от среднего заработка.**  Если простой объявлен по воле работодателя - работодатель обязан выплачивать не менее 2/3 заработной платы. |  |
|  | **Может ли ГИТ оштрафовать за ошибки кадровика, который уже не работает в организации** | [Статьей 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414893&dst=7443&date=21.04.2022) КоАП РФ предусмотрена административная ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.  В соответствии с [ст. 2.4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414893&dst=100052&date=21.04.2022) КоАП РФ административной ответственности подлежит должностное лицо в случае совершения им административного правонарушения в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением своих служебных обязанностей.  Эксперт ГИТ в [консультации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=210685&dst=100002&date=21.04.2022), опираясь на [Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404665&dst=100016&date=21.04.2022) Пленума ВС РФ от 23.12.2021 № 45, разъясняет, что к числу должностных лиц, подлежащих привлечению к административной ответственности по [ст. ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414893&dst=7443&date=21.04.2022), [5.27.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414893&dst=5656&date=21.04.2022) КоАП РФ, относятся лица, совершившие административные правонарушения в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением возложенных на них организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций ([абз. 2 п. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404665&dst=100017&field=134&date=21.04.2022) Постановления № 45).  В соответствии с [абз. 3 п. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404665&dst=100018&field=134&date=21.04.2022) Постановления № 45, прекращение трудовых отношений с должностным лицом, в том числе руководителем организации, не исключает возможности возбуждения в отношении него производства по делу об административном правонарушении и привлечения к ответственности, если нарушение было допущено им в период исполнения служебных обязанностей и не истек срок давности привлечения к административной ответственности, составляющий [один год](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=322815&dst=100006%2C1&date=21.04.2022).  **Таким образом, трудовая инспекция может наложить административный штраф на уволившееся должностное лицо, по вине которого допущены нарушения трудового законодательства**, если:  **-** [**вина**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414893&dst=100028&date=21.04.2022) **данного лица установлена,**  **- нарушение было допущено им в период** [**исполнения служебных обязанностей**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414893&dst=100052&date=21.04.2022)**,**  **- не истек** [**срок давности**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=322815&dst=100006%2C1&date=21.04.2022) **привлечения к административной ответственности.** |  |
|  | **В ГПК РФ закреплен порядок индексации присужденных судом денежных сумм**  ([Федеральный закон от 16.04.2022 № 98-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414819)) | Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414819) от 16.04.2022 № 98-ФЗ внесены изменения в [ст. 208](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414892&dst=2031) ГПК РФ, предусматривающую возможность индексации присужденных судом денежных сумм на день исполнения решения суда по заявлению взыскателя или должника.  Установлено, что:   * если иное не предусмотрено федеральным законом, присужденные денежные суммы индексируются со дня вынесения решения суда или, если решением суда предусмотрена выплата присужденной денежной суммы в предстоящем периоде, с момента, когда такая выплата должна была быть произведена; * если иное не предусмотрено федеральным законом или договором, для индексации используется официальная статистическая информация об индексе потребительских цен (тарифов) на товары и услуги в РФ, размещаемая на официальном сайте Росстата.   **Изменения вступили в силу 27 апреля 2022 года.**  Поправки приняты во исполнение [Постановления](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=373934&dst=100003) Конституционного Суда РФ от 12.01.2021 № 1-П, в котором суд признал частично неконституционной [ст. 208](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414892&dst=2031) ГПК РФ об индексации и обязал законодателя внести поправки в регулирование, чтобы механизм индексации заработал. До момента принятия поправок в качестве критерия для расчета суммы индексации должен использоваться индекс потребительских цен, публикуемый на сайте Росстата. |  |
|  | **Трудовые проверки: Роструд рассказал, в каком случае их проводят в 2022 году** | До конца 2022 года установлен мораторий на проведение проверок бизнеса, но при этом есть исключения, когда плановые и внеплановые проверки все же проводятся.  В [Информации](https://rostrud.gov.ru/press_center/novosti/1107524/) от 12.04.2022 Роструд разъяснил, в каком случае в 2022 году работодателей могут проверить инспекторы ГИТ. Ведомство отметило, что до конца 2022 года плановые проверки отменены, но при поступлении информации о фактах непосредственной угрозы причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан Роструд по согласованию с органами прокуратуры по-прежнему будет применять необходимые меры для защиты жизни и здоровья работников.  **Также Роструд отметил, что инспекторы ГИТ проводят** [**профилактические визиты**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408203&dst=100101&date=14.04.2022)**, в ходе которых консультируют работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства, а также дают рекомендации по улучшению ситуации в сфере труда.** Данная мера позволяет предупреждать производственные риски, нарушение трудовых прав работников, а также повышает прозрачность надзора в сфере труда. В марте 2022 года контролеры совершили свыше 1200 профилактических визитов. **Отметим, проведение профилактических мероприятий в 2022 году** [**допускается**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=412615&dst=100064&date=14.04.2022)**.** |  |
|  | **Как работодателю провести и оформить обучение по применению СИЗ** | Эксперт ГИТ в [консультации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=210496&dst=100001&date=14.04.2022) напомнил, что с 1 марта 2022 года действует новая редакция ТК РФ с изменениями, касающимися, в том числе, обучения по использованию (применению) СИЗ ([абз. 11 ч. 3 ст. 214](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2653&field=134&date=14.04.2022) ТК РФ).  Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда с 1 сентября 2022 года установлены [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100019&field=134&date=14.04.2022) Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464. [Раздел V](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100093&field=134&date=14.04.2022) Правил посвящен организации и проведению обучения по использованию СИЗ.  Проходить обучение должны работники, использующие СИЗ, применение которых требует практических навыков. Работодатель утверждает перечень таких СИЗ в зависимости от степени риска причинения вреда работнику. При выдаче остальных СИЗ работодатель обеспечивает ознакомление со способами проверки их работоспособности и исправности в рамках проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте ([п. 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100094&field=134&date=14.04.2022) Правил).  В рамках обучения применению СИЗ работники, использующие спецодежду и обувь, должны быть обучены методам их ношения. А использующие остальные виды СИЗ - методам их применения ([п. 39](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100096&field=134&date=14.04.2022) Правил).  Вновь принимаемые на работу работники, а также работники, переводимые на другую работу, проходят обучение по применению СИЗ в сроки, установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу соответственно.  Обучение использованию СИЗ нужно проводить не реже одного раза в 3 года ([п. 41](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100098&field=134&date=14.04.2022) Правил).  Обучение может проводиться:  - в рамках обучения требованиям охраны труда. В этом случае вопросы использования (применения) СИЗ включаются в программы обучения требованиям охраны труда;  - отдельно в виде самостоятельного процесса обучения в соответствии с [Правилами](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100093&field=134&date=14.04.2022). В таком случае разрабатываются отдельные программы обучения по использованию (применению) СИЗ.  Программы обучения по использованию (применению) СИЗ содержат практические занятия по формированию умений и навыков использования (применения) СИЗ в объеме не менее 50% общего количества учебных часов с включением вопросов, связанных с осмотром работником СИЗ до и после использования. Практические занятия проводятся с применением технических средств обучения и наглядных пособий. Актуализация программы обучения работников по использованию (применению) СИЗ осуществляется в случаях, указанных в [п. п. 50](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100113&field=134&date=14.04.2022) и [51](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100118&field=134&date=14.04.2022) Правил ([п. 41](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100098&field=134&date=14.04.2022) Правил).  В организации или у ИП, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда обучение обязаны проходить ([п. 40](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100097&field=134&date=14.04.2022) Правил):  - председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знания требований охраны труда по вопросам использования (применения) СИЗ,  - лица, проводящие обучение по использованию (применению) СИЗ,  - специалисты по охране труда, а также члены комитетов (комиссий) по охране труда проходят обучение по использованию (применению) СИЗ.  Остальные работники могут проходить обучение и у работодателя, но при соблюдении требований к организации и проведению обучения, перечисленных в [разд. IX](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100209&field=134&date=14.04.2022) Правил. Так, работодатель, проводящий обучение, должен иметь ([п. 96](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100210&field=134&date=14.04.2022) Правил):  - материально-техническую базу в виде мест обучения работников или учебных помещений, а также оборудования, технических средств обучения для осуществления процесса обучения по охране труда;  - учебно-методическую базу в виде программ обучения по охране труда и учебных материалов для каждой программы обучения по охране труда;  - не менее двух лиц, проводящих обучение по охране труда, в штате организации или специалистов, привлекаемых по договорам гражданско-правового характера;  - комиссию по проверке знания требований охраны труда, сформированную в соответствии с положениями [разд. VII](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100145&field=134&date=14.04.2022) Правил.  Работодатель проводит обучение по использованию (применению) СИЗ после регистрации в специальном реестре, при условии внесения информации о нем в личный кабинет ИП, юрлица, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, в информационной системе охраны труда Минтруда РФ ([п. 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100217&field=134&date=14.04.2022) Правил).  Эксперт ГИТ отмечает, что особенности организации обучения по охране труда на микропредприятиях предусмотрены в [разд. X](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100218&field=134&date=14.04.2022) Правил. Они могут проводить обучение по использованию (применению) СИЗ работников только в ходе проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте ([п. 100](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100219&field=134&date=14.04.2022) Правил).  Результаты проверки знаний требований охраны труда работников после завершения обучения по использованию (применению) СИЗ в организации или у ИП, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, оформляются протоколом проверки знания требований охраны труда.  Допускается оформление единого протокола проверки знания требований охраны труда работников в случае, если обучение по оказанию первой помощи пострадавшим и обучение по использованию (применению) СИЗ проводятся в рамках обучения требованиям охраны труда.  Протокол проверки знания требований охраны труда работников может быть оформлен на бумажном носителе или в электронном виде и является свидетельством того, что работник прошел соответствующее обучение по охране труда ([п. 91](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100193&field=134&date=14.04.2022) Правил). |  |
|  | **Как быть работодателю, если основной сотрудник хочет выйти на работу до истечения срока действия срочного трудового договора временного работника**  **(**[Письмо Роструда от 22.03.2022 № ПГ/05463-6-1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=210399&dst=100001&date=15.04.2022)**)** | В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=210399&dst=100002&date=15.04.2022) от 22.03.2022 № ПГ/05463-6-1 Роструд разъяснил, что срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии сохраняется место работы ([абз. 2 ч. 1 ст. 59](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=371&field=134&date=15.04.2022) ТК РФ). Например, на период отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком.  Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу ([ч.3 ст. 79](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=492&date=15.04.2022) ТК РФ).  По мнению Роструда, в случаях, когда точное время выхода основного работника на работу определить невозможно, сроком окончания трудового договора с временным работником будет день выход основного работника на работу. Это должно быть зафиксировано в срочном трудовом договоре.  В день выхода основного сотрудника на работу трудовой договор с временным работником прекращается в связи с истечением его срока ([п. 2 ч. 1 ст. 77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=478&field=134&date=15.04.2022) ТК РФ), и ему в тот же день должны быть выплачены все причитающиеся суммы и выдана трудовая книжка. |  |
|  | **С 12 апреля 2022 года начался прием заявок на переобучение для работников под риском увольнения и безработных** | В рамках поддержки рынка труда в 2022 году службы занятости должны оказывать дополнительное содействие [гражданам](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411830&dst=100011&field=134&date=12.04.2022), находящимся под риском увольнения (в связи с предстоящими ликвидацией организации, прекращением деятельности ИП, сокращением численности или штата работников), в том числе помощь с [профобучением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411830&dst=100010&field=134&date=12.04.2022).  С 28 марта 2022 года стартовала федеральная программа переобучения граждан, испытывающих трудности в поиске работы.  Минтруд России в [Информации](https://mintrud.gov.ru/employment/112) от 12.04.2022 сообщает, что к этой программе могут присоединиться безработные и работники под риском увольнения.  Для записи на обучение необходимо:  1. Подать заявку на интересующую [программу](https://trudvsem.ru/educational-programs?_regionIds=0c5b2444-70a0-4932-980c-b4dc0d3f02b5) на [портале](https://trudvsem.ru/information-pages/support-employment/) «Работа России» с помощью учетной записи портала Госуслуг. Доступны разные форматы обучения очно и дистанционно, срок обучения - от 3 недель до 3 месяцев.  2. В течение трех дней после подачи заявки пройти профориентацию в центре занятости. По её итогам будет выдано подтверждение участия в программе, отказ или рекомендация по смене программы обучения.  Рассмотрение заявки на обучение может занимать до 7 рабочих дней, а зачисление в группу обучения произойдет в течение 10 рабочих дней после одобрения заявки.  Минтруд отмечает, что еще на старте обучения работник заключает соглашение с будущим работодателем и образовательной организацией, если он планирует работать по найму, или только с образовательной организацией, если в его планы входит открыть собственный бизнес. |  |
|  | **Выплаты на детей от 8 до 17 лет: установлены правила их назначения**  ([Постановление Правительства РФ от 09.04.2022 № 630](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414574&dst=100002%2C1&date=14.04.2022) ) | С 1 мая 2022 года введена ежемесячная денежная выплата на ребенка в возрасте от 8 до 17 лет для малоимущих семей. Выплата назначается семьям, чей среднедушевой доход меньше регионального прожиточного минимума на человека.  [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414574&dst=100002%2C1&date=14.04.2022) Правительства РФ от 09.04.2022 № 630 утверждены:  - основные требования к порядку и условиям предоставления такой ежемесячной денежной выплаты,  - примерный перечень документов (сведений), необходимых для назначения указанной ежемесячной выплаты,  - типовая форма заявления о ее назначении.  Властям регионов рекомендовано установить порядок и условия назначения ежемесячной денежной выплаты на ребенка в возрасте от 8 до 17 лет в соответствии утвержденными основными требованиями.  Установлено, что Пенсионный фонд РФ по заявлениям о назначении ежемесячной денежной выплаты, поданным гражданами до 1 июня 2022 года, вправе принимать решения о назначении ежемесячной денежной выплаты на основании сведений о составе семьи, трудовых доходах и мерах социальной поддержки, находящихся в его распоряжении, а также сведений, предоставленных в рамках межведомственного взаимодействия по запросу до 25 апреля 2022 года.  **Заявления о выплате принимаются с 1 мая 2022 года**. Направить их можно в ПФР или уполномоченный региональный орган через Портал госуслуг, региональные порталы (если выплату назначает уполномоченный орган субъекта), МФЦ или лично.  В общем случае, выплата будет назначаться проактивно, то есть без предоставления документов, они будут запрашиваться напрямую из ведомств. Выплата устанавливается на 12 месяцев и ежегодно пересчитывается в беззаявительном порядке с 1 января исходя из ежегодного изменения детского прожиточного минимума.  По заявлениям, поданным до 1 октября, выплату предоставят за период с 1 апреля, но не ранее достижения ребенком 8 лет. При подаче заявления после 1 октября выплата предоставляется начиная с месяца достижения ребенком возраста 8 лет, если обращение последовало не позднее полугода с этого месяца. В остальных случаях выплата начнется с месяца обращения. Денежные средства выплачиваются за полный месяц, независимо от даты рождения ребенка или даты обращения за выплатой.  Помимо прочего, определено, какой состав семьи учитывается при расчете выплаты, какой доход семьи учитывается при расчете среднедушевого дохода, при наличии у семьи какого имущества и в каком количестве в выплате откажут. |  |
|  | **Установлены гранты для работодателей за снижение напряженности на рынке труда**  ([Постановление Правительства Москвы от 14.04.2022 № 587-ПП](http://static.consultant.ru/obj/file/doc/pr_msk_150422-587.pdf)) | [Постановлением](http://static.consultant.ru/obj/file/doc/pr_msk_150422-587.pdf) Правительства Москвы от 14.04.2022 № 587-ПП утверждены дополнительные мероприятия по снижению напряженности на рынке труда города Москвы в 2022 году.  За счет бюджета в 2022 году предусмотрена реализация следующих мероприятий:  -  **организация временного трудоустройства** находящихся под риском увольнения из-за санкций работников коммерческих предприятий. Зарплата временно трудоустроенного работника не может быть меньше федерального [МРОТ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=15189&dst=100072&date=15.04.2022), но может быть меньше [московского минимального](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=79670&dst=100056&date=15.04.2022) размера зарплаты.  Как [отмечается](https://www.mos.ru/mayor/themes/12299/8236050/) на сайте правительства Москвы, сотрудники предприятий, привлеченные к временным работам, помимо компенсации вынужденного простоя за счет работодателя будут получать дополнительные выплаты, субсидируемые из бюджета Москвы.  -  **организация общественных работ** для граждан, зарегистрированных в органах службы занятости Москвы в целях поиска подходящей работы, в том числе безработных граждан.  Безработные граждане вправе получать пособие по безработице в период участия в общественных работах. Предполагается, что работы организуют в центрах госуслуг «Мои документы», летних павильонах «Здоровая Москва», парках и других городских организациях;  - **организация профессиональной адаптации** для находящихся под риском увольнения из-за санкций работников коммерческих предприятий, а также для граждан, потерявших работу начиная с 1 марта 2022 г. и зарегистрированных в органах службы занятости населения города Москвы. Ей будут заниматься предприятия и организации, осуществляющие массовое трудоустройство (трансфер) работников предприятий, приостановивших свою деятельность;  - **организация** **профессионального обучения и дополнительного профессионального образования** для находящихся под риском увольнения из-за санкций работников промышленных и непромышленных коммерческих предприятий, а также для граждан, потерявших работу начиная с 1 марта 2022 года и зарегистрированных в органах службы занятости Москвы. Гражданам предоставляется возможность однократного участия либо в профадаптации либо в профобучении по профессиям (специальностям), востребованным у работодателей. В рамках этих мероприятий не предусматривается получение гражданами среднего профессионального образования и высшего образования. Обучение нового персонала может быть организовано в профильных образовательных учреждениях (колледжах, центрах профессиональной подготовки) или в учебных подразделениях организаций (корпоративных университетах).  Кроме того, [**Постановлением**](http://static.consultant.ru/obj/file/doc/pr_msk_150422-587.pdf)утвержденыпорядки **предоставления в 2022 году грантов** в форме субсидий из бюджета города Москвы:   * **работодателям, организующим временное трудоустройство работников**, находящихся под риском увольнения. Размер гранта в месяц (всего можно получить за 3 месяца) на 1 одного работника составит МРОТ, увеличенный на сумму страховых взносов + до 10 тысяч рублей на оснащение нового рабочего места временного сотрудника; * **работодателям, проводящим общественные работы для граждан**, зарегистрированных в органах службы занятости населения города Москвы, в том числе для безработных граждан. Размер гранта составит в месяц (всего можно получить за 3 месяца) на 1 одного участника оплачиваемых общественных работ составит МРОТ, увеличенный на сумму страховых взносов; * **промышленным предприятиям, организующим профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников**, находящихся под риском увольнения. Размер гранта определяется исходя из фактически понесенных и документально подтвержденных затрат на обучение работников, и средней стоимости обучения, которая на одного работника по каждой из программ обучения составляет 59 580 рублей; * **работодателям, реализующим мероприятия по профессиональной адаптации к новым рабочим местам, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников**, находящихся под риском увольнения, и граждан, потерявших работу. Размер гранта на работника определяется исходя из стоимости профессиональной адаптации, обучения одного человека, не превышающей стоимости, установленной Департаментом труда и соцзащиты населения города Москвы.   В порядках установлены требования к московским работодателям, порядок подачи заявок на [сайте](https://czn.mos.ru/) ГКУ ЦЗН и проведения отбора, порядок заключения договора и перечисления гранта, порядок контроля за соблюдением условий предоставления гранта.  Меры приняты во исполнение [Постановления](http://static.consultant.ru/obj/file/doc/pr_170322-376.pdf) Правительства РФ от 16.03.2022 № 376, которым установлены особенности предоставления госуслуг органами региональных служб занятости населения в 2022 году. |  |
|  | **В Москве утвержден новый порядок выплаты ежемесячных пособий на детей из нуждающихся семей**  **(**[Постановление Правительства Москвы 12.04.2022 № 553-ПП](https://www.mos.ru/authority/documents/doc/48671220/)**)** | [Указом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=413312&dst=100003&date=01.04.2022) Президента РФ от 31.03.2022 № 175 была создана [единая система детских пособий](https://pro.elcode.ru/service/news/daydjest-novostey-zakonodatelstva/prezident-podpisal-ukaz-o-ezhemesyachnoy-denezhnoy). [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414574&dst=100002%2C1&date=14.04.2022) Правительства РФ от 09.04.2022 № 630 были утверждены [основные требования](https://pro.elcode.ru/service/news/daydjest-novostey-zakonodatelstva/vyplaty-na-detey-ot-8-do-17-let-ustanovleny-pravil) к порядку и условиям предоставления данных пособий, однако регионам РФ было рекомендовано самостоятельно установить порядок и условия назначения ежемесячной денежной выплаты на ребенка в возрасте от 8 до 17 лет.  [Постановлением](https://www.mos.ru/authority/documents/doc/48671220/) Правительства Москвы 12.04.2022 № 553-ПП утвержден порядок выплаты в Москве с 1 апреля 2022 года ежемесячных пособий на детей из нуждающихся семей в возрасте от 0 до 3 лет, от 3 до 7 лет включительно, от 8 до18 лет. Заявления о выплате можно подать с 1 мая 2022 года через личный кабинет на mos.ru или МФЦ, при этом пособие будет начисляться с 1 апреля 2022 года.  В целях определения нуждаемости при назначении ежемесячных пособий будут учитываться следующие **критерии:**   * **среднедушевой доход семьи** не должен превышать установленную в Москве [величину прожиточного минимума](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=54022&dst=100223) (в 2022 году это 18 714 рублей в месяц); * **уровень имущественной обеспеченности** семьи, который оценивается в соответствии с законодательством Москвы ([Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=210999&dst=1000000001&date=15.04.2022) Правительства Москвы от 28.12.2016 № 954-ПП); * **суммы денежных средств**, поступивших на открытые членами семьи банковские счета (вклады), не должны превышать 200% суммы доходов семьи.   В документе приводится Положение о порядке учета, исчисления величины среднедушевого дохода семьи в целях получения ежемесячных пособий на детей и подтверждения доходов членов семьи.  **Размер ежемесячного пособия** для всех возрастных категорий устанавливается в процентном соотношении от величины прожиточного минимума для детей, установленной в Москве, в зависимости от среднедушевого дохода семьи и составляет:   * **50 %** (8 087 руб. в месяц в 2022 году) - базовый размер пособия, * **75 %** (12 131 руб. в месяц в 2022 году) - если при назначении пособия в размере 50% регионального прожиточного минимума на ребенка среднедушевой доход семьи меньше прожиточного минимума, * **100 %** (16 174 руб. в месяц в 2022 году) - если при назначении пособия в размере 75% регионального прожиточного минимума на ребенка среднедушевой доход меньше прожиточного минимума.   Гражданин при получении ежемесячного пособия вправе в любое время обратиться с заявлением об увеличении размера ежемесячного пособия.  Также установлено, что если ежемесячное пособие на ребенка было назначено по ранее действовавшим правилам, то средства будут выплачиваться до тех пор, пока ребенку не исполнится 3, 8 или 18 лет. С 1 мая 2022 года получатели таких выплат также могут обратиться за назначением ежемесячных пособий по новым правилам. Если право на новый размер пособия подтвердится, выплата устанавливается с доплатой с 1 апреля 2022 года. Если последует отказ, то сохранится ранее назначенная сумма до достижения ребенком 3, 8 или 18 лет. |  |
|  | **С 11 апреля 2022 года Банк России понизил ключевую ставку до 17%** | Совет директоров Банка России принял решение понизить ключевую ставку c 28 февраля 2022 года [с 20%](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=12453&dst=100173%2C6&date=28.02.2022) до 17% годовых ([Информационное сообщение](http://consgd.consultant.ru/gd/rtfcache/bank_080422-17.pdf) Банка России от 08.04.2022). |  |
|  | **Установлен порядок трудоустройства работников предприятий, временно приостановивших работу**  ([Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 № 511](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=413689&dst=100002&date=05.04.2022)) | Для оперативного реагирования на складывающуюся экономическую обстановку, обусловленную санкциями в отношении отраслей российской экономики, Правительство РФ получило ряд дополнительных полномочий в 2022 году. Например, устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В 2022 году Правительство РФ сможет продлевать сроки уплаты налогов, вводить мораторий на проверки, определять особенности аккредитации, лицензирования, трудовых отношений и многое другое.  В связи с этим Правительство РФ [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=413689&dst=100002&date=05.04.2022) от 30.03.2022 № 511 дало возможность временного трудоустройства для тех, кто столкнулся с риском потери работы в ситуации, когда отдельные предприятия вынуждены приостанавливать свою деятельность, отправляя работников в простой.  Центры занятости населения при получении от работодателя сведений о приостановке производства (работы) при наличии потребности в работниках соответствующего профиля у других работодателей будут направлять работникам предложение о временном переводе его к другому работодателю. Такое предложение будет содержать указание должности (профессии, специальности), условия оплаты труда, условия труда на рабочем месте и другие условия.  По извещению от центра занятости населения работодатель с письменного согласия работника может временно перевести его на работу к другому работодателю в той же либо в другой местности по направлению центра занятости населения. На период временного перевода к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается, но срок его действия не прерывается.  Таким образом, при согласии работодателя и работника с поступившим предложением от центра занятости населения, работник может заключить с другим работодателем срочный трудовой договор с возможностью его продления по соглашению сторон не позднее чем до 31 декабря 2022 года. С работниками, принимаемыми на должности, замещаемые по конкурсу, до проведения конкурса может быть заключен срочный трудовой договор, но не более чем на один год.  В случае отказа другого работодателя заключить срочный трудовой договор первоначально заключенный трудовой договор продолжает действовать в полном объеме. При окончании или расторжении срочного трудового договора с другим работодателем, первоначально заключенный трудовой договор возобновляет свое действие в полном объеме со следующего рабочего дня. Порядок взаимодействия работника и работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор, устанавливается локальным нормативным актом.  Порядок вступил в силу 4 апреля 2022 года. |  |
|  | **Росстат рассказал о порядке и сроках предоставления статистической отчетности в 2022 году** | Росстат в [Информации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=412519&dst=100002&date=31.03.2022) от 24.03.2022 напоминает, что для некоторых форм статотчетности вместо фиксированной даты, ограничивающей срок предоставления информации, с 1 января 2022 года вводится диапазон, в рамках которого будет приниматься отчетность. Респондент имеет возможность сдавать отчетность с первого до последнего дня временного интервала, указанного в форме статистического наблюдения ([Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403851&dst=100010&date=30.12.2021) Росстата от 17.12.2021 № 925).  Актуальный перечень форм, подлежащих предоставлению хозяйствующим субъектом в органы государственной статистики, можно получить в [специальном разделе](https://websbor.gks.ru/online/info) на сайте Росстата, указав ОКПО или ИНН обособленного подразделения или ОГРН (ОГРНИП):  - для форм месячной периодичности - начиная с 30 числа отчетного месяца;  - для форм квартальной периодичности - начиная с 30 числа последнего месяца отчетного квартала,  - для форм полугодовой периодичности - начиная с 30 числа последнего месяца отчетного полугодия, за исключением:  - для формы месячной периодичности [№ С-1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404270&dst=104818&field=134&date=31.03.2022) - перечень респондентов по данной форме обновляется в первый рабочий день месяца, следующего за отчетным;  - для формы месячной периодичности [№ 4-запасы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408300&dst=107037&field=134&date=31.03.2022) - перечень респондентов по данной форме обновляется 27 числа отчетного месяца.  Актуальный перечень форм годовой периодичности можно получить 30 декабря, за исключением отдельных форм, перечни респондентов по которым обновляются в иные сроки: список указанных форм со сроками обновления перечней приведен по [ссылке](https://websbor.gks.ru/webstat/Downloads/%D0%98%D1%81%D0%BA%D0%BB%D1%8E%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F.pdf).  Перечень форм, размещенный для хозяйствующего субъекта, является полным.  Росстат обращает внимание организаций, что отдельные формы отчетности предоставляются как по каждому обособленному подразделению, так и по юридическому лицу без обособленных подразделений. В этом случае есть [особенности](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=412519&dst=100016&date=31.03.2022) указания ОКПО в кодовой зоне формы.  Поэтому помимо перечня форм юридического лица, необходимо проверять перечень форм головного подразделения юридического лица.  В случае присутствия неактуальных сведений об обособленных подразделениях юридического лица, отображаемых в [специальном разделе](https://websbor.gks.ru/online/info) в графе "Наименование организации", следует направить в адрес Росстата или соответствующего территориального органа Росстата актуальный перечень обособленных подразделений с указанием по каждому из них полного и краткого наименования, адреса, кода вида деятельности по [ОКВЭД2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=412118&date=31.03.2022) (не менее 4 знаков). Для присвоения кода ОКПО (идентификационного номера) вновь созданному обособленному подразделению следует направить в Росстат или в соответствующий территориальный орган Росстата вышеприведенную информацию о данном обособленном подразделении. Для исключения обособленного подразделения из перечня в связи с его ликвидацией следует также обратиться в Росстат или в соответствующий территориальный орган Росстата. |  |