**МОНИТОРИНГ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

**за 1 квартал 2022 года**

**Изменения в трудовом законодательстве Российской Федерации и законодательстве города Москвы. Важные 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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **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 [№](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. |  |
|  | **Можно ли заменить дополнительные выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом денежной компенсацией** | [Ст.262](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=102595&date=31.03.2022) ТК РФ предусмотрена возможность использования одним из родителей (опекуном, попечителем) четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц для ухода за детьми-инвалидами. Четыре упомянутых дня могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка.  [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=169862&dst=100009&field=134&date=31.03.2022) предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами утверждены Постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048.  Роструд [рассмотрел](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=210137&dst=100001&date=31.03.2022) ситуацию, когда отец работника-инвалида обратился к работодателю с просьбой заменить четыре оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за ребенком на двойную оплату за работу в эти дни, так как мать ребенка не работает.  В [консультации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=210137&dst=100001&date=31.03.2022) Роструда отметил, что [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&date=31.03.2022) РФ не предусматривает порядка замены дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом денежной компенсацией.  Однако работодатель вправе предусмотреть возможность замены дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом денежной компенсацией по заявлению работника, при условии, что такие дни также не используются матерью ребенка-инвалида или используются частично ([ч. 1 ст. 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=130&field=134&date=31.03.2022), [ч. 2 ст. 41](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=269&field=134&date=31.03.2022), [ч. 2 ст. 46](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=1824&field=134&date=31.03.2022), [ч. 4 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=356&field=134&date=31.03.2022) ТК РФ).  При этом в случае неиспользования работником таких дней в связи с уходом за ребенком-инвалидом его матерью компенсация за указанные дни может быть выплачена работнику в повышенном размере, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением, ЛНА, трудовым договором с работником. |  |
|  | **Минтруд объявил старт приема заявок на получение субсидии за трудоустройство молодежи до 30 лет** | Работодатели, которые в 2022 году возьмут на работу молодых людей в возрасте до 30 лет определенных категорий, могут рассчитывать на господдержку в рамках программы субсидирования найма.  В связи с этим в [Информации](https://mintrud.gov.ru/employment/109) Минтруда России от 28.03.2022 сообщается о том, что на портале «Работа в России» открыт [прием заявок](https://trudvsem.ru/information-pages/support-program) на получение субсидии за трудоустройство молодежи.  Главное условие для получения субсидии — трудоустройство молодых людей до 30 лет, испытывающих сложности при трудоустройстве. Это выпускники колледжей и вузов без опыта работы, молодежь без профессионального образования, соискатели в возрасте до 30 лет с несовершеннолетними детьми, граждане с инвалидностью до 30 лет, дети-сироты, те, кто состоит или состоял на учете в комиссии по делам несовершеннолетних. Также есть и другие условия, которым должна соответствовать организация – о них можно узнать на странице [приема заявок](https://trudvsem.ru/information-pages/support-program). Там же есть возможность подать заявление на госуслугу в службу занятости по содействию в подборе необходимых работников. Служба занятости подберет необходимых кандидатов и организует собеседование, а также передаст необходимые сведения в ФСС после трудоустройства подобранного кандидата. После этого работодателю потребуется направить заявление в ФСС, который занимается распределением и выплатой субсидий.  Субсидия равна трем МРОТ, увеличенным на районный коэффициент, сумму страховых взносов и количество трудоустроенных граждан. Первый платеж работодатель получает через 1 месяц после трудоустройства, второй – через 3 месяца, третий – через 6 месяцев. |  |
|  | **Кто определяет, что повреждение относится к микротравме, если в организации нет медработника** | Представители Минтруда [разъяснили](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=298748&dst=100002&date=31.03.2022), как работодателю исполнить новую обязанность по учету микротравм с 1 марта 2022 года.  Микротравмы - полученные при выполнении трудовых обязанностей ушибы, ссадины и другие повреждения, не повлекшие нетрудоспособности работника. Относится или нет повреждение к микротравме, определяет сам работодатель с учетом определения микротравмы из [ст.226](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2801&date=31.03.2022) ТК РФ.  Порядок учета и расследования микротравм организация разрабатывает сама на основе [Рекомендаций](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407362&dst=100010&field=134&date=31.03.2022) Минтруда. Так, в частности, рекомендуется ([п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407362&dst=100016&field=134&date=31.03.2022) Рекомендаций):  - утвердить порядок учета микроповреждений (микротравм) работников локальным нормативным актом;  - информировать работников о действиях в случае получения микроповреждения (микротравмы).  Основанием расследования [является](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2803&date=31.03.2022) обращение пострадавшего работника. Он может обратиться, например, к непосредственному руководителю ([ч. 3 ст. 226](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2803&field=134&date=31.03.2022) ТК РФ, [п. 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407362&dst=100026&field=134&date=31.03.2022) Рекомендаций), который срочно информирует уполномоченное лицо любым общедоступным способом о микроповреждении (микротравме) работника. Таким уполномоченным лицом может быть, например, специалист по охране труда или другой уполномоченный работник. Это лицо будет рассматривать обстоятельства и причины, приведшие к возникновению микроповреждения (микротравмы) ([п. п. 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407362&dst=100031&field=134&date=31.03.2022), [8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407362&dst=100037&field=134&date=31.03.2022) Рекомендаций). |  |
|  | **Можно ли одним приказом оформить перенос отпуска нескольким работникам** | Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).  График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.  **В график отпусков можно вносить изменения при переносе отпуска.**  При этом ТК РФ прямо не предусмотрено издание приказа о переносе/отмене отпуска, поэтому его издание является добровольным. Приказ поможет упорядочить внутреннюю административную работу.  Во избежание разногласий по предоставлению ежегодного оплачиваемого отпуска Минтруд рекомендует в случае переноса работником отпуска, получить от работника заявление о переносе отпуска, на основании которого издать приказ и сделать отметки в графике отпусков.  Если необходимость перенести отпуск возникла у нескольких работников, то можно оформить один приказ на нескольких работников. |  |
|  | **Кто может бесплатно переобучиться в рамках федеральной программы** | В Информации Минтруда России от 28.03.2022 сообщается, что 28 марта 2022 года стартовала федеральная программа переобучения граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Всего соискателям доступно свыше 23 тыс. образовательных программ разного уровня сложности - в зависимости от уровня соискателя. В ходе профориентации соискателям подбирают не только конкретную образовательную программу, но и будущего работодателя. Поэтому перед началом обучения подписывается двусторонний или трехсторонний договор (третьей стороной как раз и выступает будущий работодатель).  Подать заявку на обучение можно на портале «Работа России».  Переобучение доступно для следующих категорий граждан:  – люди до 35 лет, которые после завершения учебы или военной службы более 4 месяцев не могут найти работу;  – молодежь до 35 лет без профессионального или высшего образования;  – молодые люди до 35 лет, находящиеся под риском увольнения;  – студенты последних курсов высших и средних профессиональных учебных заведений, если для них отсутствует подходящая работа по полученной специальности;  – молодые мамы в декрете;  – неработающие матери дошкольников;  – граждане 50 лет и старше;  – предпенсионеры.  Минтруд анонсировал в ближайшее время открытие возможности пройти переобучение всем гражданам, находящимся под риском увольнения, вне зависимости от возраста, и всем безработным гражданам. |  |
|  | **Президент подписал Указ о ежемесячной денежной выплате семьям с детьми от 8 до 17 лет**  ([Указ Президента Российской Федерации от 31.03.2022 № 175](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=413312&dst=100003&date=01.04.2022)) | Президент РФ [Указом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=413312&dst=100003&date=01.04.2022) от 31.03.2022 № 175 установил новое ежемесячное пособие на детей от 8 до 17 лет. Подать заявление на пособие можно будет на Портале госуслуг или через МФЦ и клиентскую службу ПФР с 1 мая 2022 года. Как [отмечает](https://mintrud.gov.ru/landing/vyplaty_dlya_detey/) Минтруд, правила предоставления выплаты аналогичны правилам предоставления выплаты на детей от 3 до 7 лет включительно - то есть, действует комплексная оценка нуждаемости и применяется правило нулевого дохода.  Выплата назначается семьям, чей среднедушевой доход меньше регионального прожиточного минимума на человека.  Размер выплаты составит 50, 75 или 100% регионального прожиточного минимума на детей:  - Базовый размер пособия – 50% регионального прожиточного минимума на ребенка.  - Если при назначении пособия в размере 50% регионального прожиточного минимума на ребенка среднедушевой доход семьи – меньше прожиточного минимума, пособие будет назначено в размере 75% регионального прожиточного минимума на ребенка.  - Если при назначении пособия в размере 75% регионального прожиточного минимума на ребенка среднедушевой доход меньше прожиточного минимума, пособие будет назначено в размере 100% регионального прожиточного минимума на ребенка. |  |
|  | **До 30 июля 2022 года продлена выдача компенсаций и подарочных наборов для вакцинированных пожилых граждан** | На сайте Мэра Москвы от 01.04.2022 года сообщается, что еще на три месяца продлена программа по дополнительному стимулированию вакцинации от COVID-19 пожилых граждан.  [Постановлением](https://www.mos.ru/authority/documents/doc/48597220/) Правительства Москвы от 31.03.2022 № 505-ПП изменен срок окончания данной программы – с 31 марта на 30 июня 2022 года.  Граждане старше 65 лет, которые в этот период пройдут вакцинацию или ревакцинацию, смогут получить подарочные наборы [«С заботой о здоровье»](https://www.mos.ru/news/item/98331073/?utm_source=search&utm_term=serp) либо денежную компенсацию в размере 10 000 рублей. В подарочный набор входят предметы, необходимые для поддержания здоровья и хорошего самочувствия. Подарок от города или денежную компенсацию можно получить только один раз. |  |
|  | **Как добровольно ликвидировать ООО** | Для ликвидации общества в добровольном порядке необходимо, чтобы общее собрание участников единогласно приняло решение об этом и назначило ликвидационную комиссию (ликвидатора), которая в дальнейшем будет руководить процессом ликвидации.  Ликвидационная комиссия (ликвидатор) в том числе уведомит регистрирующий орган и кредиторов, внесет в ЕФРСФДЮЛ уведомление о ликвидации, составит промежуточный и ликвидационный балансы, рассчитается с кредиторами, зарегистрирует ликвидацию.  Всю процедуру ликвидации нужно провести в течение года. Продлить срок можно на шесть месяцев, но только в судебном порядке.  Для обществ, осуществляющих отдельные виды деятельности, законом могут быть установлены особенности в проведении процедуры. Например, это предусмотрено для [кредитных организаций](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411086&dst=100420&field=134&date=30.03.2022). |  |
|  | **Нарушение поставок оборудования из-за рубежа можно отнести к причинам, не зависящим от работника и работодателя в целях объявления простоя?**  **Или это простой по вине работодателя.** | Под простоем следует понимать временную приостановку работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера ([ч.3 ст.72.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=450&date=30.03.2022) ТК РФ). Простой может затрагивать как одного работника, группу работников, так и всех работников структурного подразделения или организации. Трудовым законодательством РФ предельный перечень обстоятельств, которые могут стать причиной простоя, не определен. Однако необходимо учесть, что причиной объявления простоя могут быть лишь те обстоятельства, которые носят временный характер.  За каждый день простоя по вине работодателя выплачивается 2/3 среднего заработка. При простое по причинам, не зависящим от работника и работодателя, - 2/3 дневной части оклада за каждый рабочий день ([ст. 157](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=731&date=30.03.2022) ТК РФ).  В соответствии с [ч. 2 ст. 22](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=197&date=30.03.2022) ТК РФ работодатель обязан обеспечивать сотрудника работой, обусловленной трудовым договором, оборудованием, инструментами, рабочим местом, техникой, необходимыми для осуществления трудовой функции. **А такие обстоятельства, как, например, неплатежи контрагентов, отсутствие заказов, относятся к категории предпринимательских рисков, которые полностью лежат на работодателе. Поэтому простой, объявленный по указанным причинам, суды признают как простой по вине работодателя, а не по обстоятельствам, не зависящим от работника и работодателя.**  В судебной практике рассматривался случай, когда работодатель объявил простой по причинам, не зависящим от работника и работодателя, в связи с недопоставкой необходимых материалов и снижением объема производства. Суд признал такой простой введенным по вине работодателя и взыскал с него в пользу работников недополученную за период простоя зарплату, исходя из расчета средней заработной платы.  **Важно!** Если предпринимательский риск связан с внешними факторами, простой может быть признан введенным по обстоятельствам, не зависящим от работника и работодателя, в частности в связи с обстоятельством непреодолимой силы (форс-мажором).  Торгово-промышленная палата (ТПП) России включила в перечень обстоятельств непреодолимой силы, в том числе,  ограничения перевозок, запретительные меры государств, запрет торговых операций и другие обстоятельства, не зависящие от воли сторон договора (контракта) ([п. 1.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408993&dst=100009&field=134&date=11.03.2022) Положения о порядке свидетельствования ТПП России обстоятельств непреодолимой силы, утв. Постановлением Правления ТПП России от 23.12.2015 № 173-14). Но чтобы доказать действие обстоятельств непреодолимой силы, нужно собрать доказательства наступления таких обстоятельств ([п. 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388271&dst=100021&field=134&date=11.03.2022) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2016 № 7). Подтверждает наличие форс-мажора сертификат о форс-мажоре (по внешнеторговым сделкам) или заключение о форс-мажоре (по внутренним сделкам), которые выдают органы ТПП. |  |
|  | **Банк России сохранил ключевую ставку на уровне 20%** | Совет директоров Банка России [принял](https://www.cbr.ru/press/pr/?file=18032022_133000key.htm) решение сохранить значение ключевой ставки c 22 марта 2022 года на уровне 20% годовых (Решение ЦБ РФ от 18.03.2022).  Это решение принято из-за кардинального изменения внешних условий для российской экономики, которая входит в фазу масштабной структурной перестройки, сопровождаемой временным, но неизбежным периодом повышенной инфляции.  Следующее заседание Совета директоров Банка России, на котором будет рассматриваться вопрос об уровне ключевой ставки, запланировано на 29 апреля 2022 года. |  |
|  | **Минцифры разъяснило порядок работы с электронными подписями сотрудников юрлица с 1 марта 2022 года**  ([Письмо Минцифры России от 18.02.2022 № П15-3584-ОГ)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410975&dst=100001&date=11.03.2022) | С 1 марта 2022 года в качестве владельца сертификата проверки электронной подписи юридического лица указывается физическое лицо, действующее от имени юридического лица на основании ([ч. 3 ст. 14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=406229&dst=304&field=134&date=11.03.2022) Федерального закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ):  - учредительных документов юридического лица;  - доверенности.  Минцифры России в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410975&dst=100001&date=11.03.2022) от 18.02.2022 № П15-3584-ОГ обращает внимание, что в 2022 году действует переходный период:  - Не позднее 31 декабря 2022 года работники могут получить электронные подписи юрлица по прежним правилам в аккредитованных удостоверяющих центрах (далее – УЦ). Такие подписи будут работать в течение всего срока действия до 31 декабря 2022 года. Использовать их можно, как раньше, — без электронной доверенности.  - С 1 марта 2022 года сотрудники могут получать в аккредитованных УЦ электронные подписи физического лица и электронную доверенность для подписания документов от имени юрлица. Основные требования к такой доверенности определены [ч. 1 ст.  17.5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=406229&dst=303&field=134&date=11.03.2022) Федерального от 06.04.2011 № 63-ФЗ. Единые требования к формам доверенностей утверждены [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=397438&dst=100013&date=11.03.2022) Минцифры России от 18.08.2021 № 857.  - С 1 января 2023 года сотрудникам нужно вместо подписи юрлица использовать только подпись физлица и прикладывать к ней электронную доверенность. |  |
|  | **Организация не провела спецоценку условий труда: могут ли оштрафовать за каждое рабочее место**  ([Письмо Минтруда России от 22.02.2022 № 15-1/ООГ-341](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=209869&dst=100003&date=16.03.2022)) | Каждый работодатель обязан пройти специальную оценку условий труда, чтобы определить вредные и опасные производственные факторы и установить [класс условий труда](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=100159&field=134&date=16.03.2022) для каждого рабочего места ([ст. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=100016&field=134&date=16.03.2022) Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). Штраф за непроведение спецоценки для организации составляет от 60 до 80 тыс. руб., для [должностного лица](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=217763&dst=100108&field=134&date=16.03.2022) – от 5 до 10 тыс. руб. ([ч.2 ст. 5.27.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410940&dst=5659&field=134&date=16.03.2022) КоАП РФ).  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=209869&dst=100003&date=16.03.2022) от 22.02.2022 № 15-1/ООГ-341 Минтруд разъяснил, что административная ответственность устанавливается за нарушение порядка проведения спецоценки условий труда в организации независимо от количества рабочих мест, в отношении которых она не была проведена.  В судебной практике встречаются случаи, когда контролирующие органы привлекли работодателя к ответственности по [ч. 2 ст. 5.27.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411085&dst=5659&date=16.03.2022) КоАП РФ по каждому из событий нарушения порядка проведения СОУТ, но в пределах санкции указанной нормы. |  |
|  | **Для работодателей утвердили правила выполнения квоты по приему на работу инвалидов**  **(**[Постановление Правительства РФ от 14.03.2022 № 366](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411620&dst=100002&date=17.03.2022)) | С 1 марта 2022 года регулирование вопросов установления квоты для приема на работу инвалидов [регулируется](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394335&dst=418&date=21.02.2022) законодательством о занятости населения ([ст.13.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394333&dst=834&date=17.03.2022) Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1).  Цифровые показатели установления квоты остаются [прежними](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394333&dst=835&date=21.02.2022). Работодателям, у которых численность работников:  - превышает 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2% до 4% от среднесписочной численности работников;  - составляет от 35 до 100 человек включительно, законодательством на уровне региона может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не более 3% от среднесписочной численности работников.  Квота будет [считаться](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394333&dst=839&date=17.03.2022) выполненной, когда требуемое число людей с инвалидностью заключат трудовые договоры с организацией. По ранее действующим правилам достаточно было просто создать соответствующие рабочие места. Оформление работодателем в установленном порядке трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполнением квоты в случаях и порядке, которые утверждает Правительство.  В связи с этим [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411620&dst=100003%2C1&date=17.03.2022) Правительства РФ от 14.03.2022 № 366 утверждены [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411620&dst=100009&field=134&date=17.03.2022) выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место. Правила будут применяться с 1 сентября 2022 года по 1 сентября 2028 года.  Правилами установлено следующее:  - квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года;  - при расчете квоты округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения, в случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице;  - работодатель обязан выполнить квоту для приема на работу инвалидов в течение текущего года с учетом ее возможного перерасчета (случаи перерасчета [установлены](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411620&dst=100014&date=17.03.2022));  - квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случаях:   * наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом непосредственно у работодателя, * наличия трудового договора между инвалидом и организацией (ИП, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, уставный капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов), заключившей с иной организацией или ИП [соглашения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411620&dst=100019&date=17.03.2022) о трудоустройстве инвалидов;   - в случае если организации и ИП, у которых трудоустраивается инвалид, установлена квота для приема на работу инвалидов, то инвалиды, трудоустроенные в соответствии с указанным выше соглашением, не учитываются в счет квоты;  - работодатели в целях выполнения квоты для приема на работу инвалидов. |  |
|  | **Правительство утвердило меры поддержки рынка труда**  ([Постановление Правительства РФ от 16.03.2022 № 376](http://static.consultant.ru/obj/file/doc/pr_170322-376.pdf)) | [Постановлением](http://static.consultant.ru/obj/file/doc/pr_170322-376.pdf) Правительства РФ от 16.03.2022 № 376 установлены особенности предоставления госуслуг органами региональных служб занятости населения в 2022 году.  Центры занятости с 25 марта 2022 года оказывают следующие услуги:  - психологическая поддержка;  - организация временного трудоустройства;  - социальная адаптация на рынке труда;  - содействие началу осуществления предпринимательской деятельности, включая оказание гражданам единовременной финансовой помощи при оформлении ИП, создании юрлица, КФХ и регистрации в качестве самозанятого;  - организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, включая обучение в другой местности.  Эти услуги предоставляются не только безработным гражданам, но и следующим категориям граждан, зарегистрированным в целях поиска подходящей работы:  - **находящихся под риском увольнения** (граждане, которых планируют уволить в связи с ликвидацией работодателя, сокращением численности или штата работников организации, ИП и возможным расторжением с ними трудовых договоров);  - **переведенных по инициативе работодателя на работу в режим неполного рабочего дня** (смены) и (или) неполной рабочей недели;  - **состоящих в трудовых отношениях с работодателями, которые приняли решение о простое** или в отношении которых применены процедуры о несостоятельности (банкротстве);  - находящихся в отпусках без сохранения заработной платы;  - испытывающих трудности в поиске работы.  Документы и (или) сведения, подтверждающие отнесение к указанным категориям, служба занятости запросит у гражданина либо у его работодателя.  Граждане смогут рассчитывать на проактивную помощь центров занятости, чтобы сориентироваться на рынке труда, поддержать или повысить свой доход. Это лишь часть мер по поддержке занятости. |  |
|  | **Федеральный закон о мерах поддержки граждан и бизнеса от 08.03.2022 № 46-ФЗ** | Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&mode=splus&date=09.03.2022&rnd=yDLFjA) от 08.03.2022 № 46-ФЗ в целях защиты национальных интересов РФ в связи с недружественными действиями иностранных государств и международных организаций утвержден комплекс мер по поддержке организаций и граждан.  **Мораторий на проверки.**  Плановые проверки не проводятся в отношении:  - малых юридических лиц и ИП, включенных в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства - до [31 декабря 2022 года](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411095&dst=100036&date=09.03.2022) включительно. Есть [исключения](consultantplus://offline/ref=5C4186397C5418F713B08CC9E863FF8A6215D03FD4B67D24497E21A52219D82F325C54FED255DC480767CE2C0131FF988EA2F04561m5HFI);  -аккредитованных IT-компаний – до [31 декабря 2024 года](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411095&dst=100039&date=09.03.2022) включительно.  Правительство РФ в 2022 году [вправе](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411095&dst=100121&date=09.03.2022) установить особенности государственного и муниципального контроля (надзора), в том числе в части введения моратория на проведение проверок, контрольных (надзорных) мероприятий.  **Кредитные каникулы.**  Малый и средний бизнес из [пострадавших отраслей](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=365550&dst=100010&field=134&date=09.03.2022), чьи доходы снизились более чем на 30%, сможет обратиться в период [с 1 марта по 30 сентября 2022 года](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411095&dst=100097&date=09.03.2022) за кредитными каникулами. Так, по займам и кредитам, договоры по которым заключены до 1 марта 2022 года, указанные заемщики вправе потребовать от кредитора:  - отсрочку по платежам по займу или кредиту;  - уменьшение размеров платежей по займу или кредиту в течение льготного периода.  Это [смогут](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411095&dst=100098&date=09.03.2022) сделать и те заемщики, которые ранее (до 30 сентября 2020 года) уже требовали предоставить кредитные каникулы.  **Пенсии**  Правительство РФ вправе принимать решения:  - [об установлении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411095&dst=100017&date=09.03.2022) размера [социальной доплаты к пенсии](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385048&dst=100162&date=09.03.2022), превышающего установленный;  - о дополнительной индексации социальных пенсий, пенсий военнослужащих, проходивших военную службу по призыву, и членов их семей, пенсии граждан из числа космонавтов и членов их семей в течение календарного года.  - [о дополнительном увеличении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411095&dst=100070&date=09.03.2022) стоимости одного пенсионного коэффициента в соответствующем финансовом году.  - [об индексации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411095&dst=100072&date=09.03.2022) (о дополнительном увеличении) размера фиксированной выплаты к страховой пенсии в соответствующем финансовом году.  Вышеуказанные коэффициенты индексации определяется Правительством РФ.  **И прочие меры.** |  |
|  | **В связи с санкциями налоговые органы перестают инициировать процедуру банкротства должников** | В [Информации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410996&dst=100001%2C1&date=09.03.2022) ФНС от 05.03.2022 сообщается, что в связи с введенными в отношении России санкциями ФНС приняла решение **о приостановлении с 9 марта 2022 года подачи налоговыми органами заявлений о банкротстве должников.**  Новый приоритет в работе налоговых инспекций - это содействие реструктуризации задолженности. Будут применяться все предусмотренные законодательством процедуры рассрочек и мировых соглашений. По результатам оценки платежеспособности и рисков хозяйственной деятельности должников с привлечением профессиональных объединений и иных кредиторов будут вырабатываться решения, направленные на сохранение бизнеса. |  |
|  | **Мораторий на проверки бизнеса: кого не будут проверять до конца 2022 года**  ([Постановление Правительства РФ от 10.03. 2022 № 336](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411233&dst=100001%2C1&date=11.03.2022)) | Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411095&dst=100036&date=11.03.2022) от 08.03.2022 № 46-ФЗ освободил малый бизнес от проверок до конца 2022 года (есть [исключения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=386981&dst=412&field=134&date=11.03.2022)) и наделил Правительство РФ правом устанавливать особенности проверок, в том числе в части введения моратория на их проведение. Правительство РФ [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411233&dst=100001%2C1&date=11.03.2022) от 10.03.2022 № 336 установило особенности организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля. Правительство установило **до конца 2022 года мораторий на проведение проверок бизнеса**.  При этом установлен **закрытый перечень объектов, в отношении которых** **могут проводиться некоторые плановые проверки в 2022 году**. Так, допускается проведение запланированных на 2022 год контрольных (надзорных) мероприятий в рамках федерального государственного:  - санитарно-эпидемиологического контроля в отношении определенных объектов контроля, отнесенных к категории чрезвычайно высокого риска;  - пожарного надзора в отношении определенных объектов контроля, отнесенных к категории чрезвычайно высокого риска;  - надзора в области промышленной безопасности в отношении опасных производственных объектов, отнесенных ко II классу опасности;  - ветеринарного контроля (надзора) в отношении деятельности по содержанию, разведению и убою свиней.  **Внеплановые контрольные (надзорные) мероприятия в 2022 году проводятся также исключительно по закрытому перечню установленных оснований**. Правительство, [пояснило](http://government.ru/news/44775/), проведение внеплановых контрольных мероприятий допускается лишь в исключительных случаях при угрозе жизни и причинения тяжкого вреда здоровью граждан, угрозе обороне страны и безопасности государства, а также при угрозе возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера. При этом такие проверки должны быть согласованы с органами прокуратуры. Кроме того, внеплановые проверки также могут проводиться по поручению Президента и Правительства.  **Плановые проверки, которые должны были начаться после 10 марта 2022 года** и не попали в исключения, отменяются, о чем вносятся сведения в единый реестр проверок.  **Внеплановые проверки, которые** не попали в исключения и **не завершены на 10 марта 2022 года**, должны быть завершены в течение 5 рабочих дней, о чем вносятся сведения в единый реестр проверок.  **Срок исполнения действующих предписаний, выданных до 10 марта 2022 года,** продлевается автоматически на 90 календарных дней без ходатайства (заявления) контролируемого лица. Контролируемое лицо вправе ходатайствовать о дополнительном продлении этого срока.  Также установлены особенности возбуждения дел об административном правонарушении по результатам проверок.  Проведение профилактических мероприятий допускается без ограничений.  На специальные режимы государственного контроля (надзора), режимы постоянного государственного контроля (надзора) ограничения также не действуют. |  |
|  | **С 15 марта 2022 года в Москве и Подмосковье отменен ряд коронавирусных ограничений** | В связи с улучшением эпидемиологической ситуации принят [Указ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=219269&dst=100003%2C1&date=15.03.2022) Мэра Москвы от 14.03.2022 № 14-УМ, согласно которому **с 15 марта 2022 года отменено**:  - использование масок при посещении зданий и помещений, а также в транспорте;  - соблюдение социального дистанцирования;  - обязательные требования к работодателям по обеспечению измерения температуры тела работникам при допуске на рабочие места или территорию работодателя и установке разделительных перегородок на рабочих местах;  - требования, направленные на недопущение распространения коронавируса, установленные уполномоченными органами исполнительной власти города Москвы на основании предписаний Роспотребнадзора;  - ограничения в части курения кальянов в ресторанах, барах, кафе и иных общественных местах.  [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=354426&dst=100003%2C-1&date=18.03.2022) Губернатора Московской области от 15.03.2022 № 74-ПГ также с 15 марта 2022 года отменены требования по ношению масок и социальному дистанцированию. |  |
|  | **В Москве открыт кадровый центр для трудоустройства работников иностранных компаний, которые уходят из России** | В [Информации](https://www.mos.ru/mayor/themes/12299/8161050/?utm_campaign=mosru_official&utm_medium=messenger&utm_source=telegram) от 18.03.2022 года на сайте мэра Москвы, сообщается, что в городе открыли кадровый центр для работников иностранных компаний, приостановивших деятельность в России. Он начал работу в офисе службы занятости Москвы по адресу: улица Куусинена, дом 2, корпус 1.  Специалисты кадрового центра напрямую взаимодействуют с иностранными компаниями, решившими приостановить деятельность или свернуть работу в России. В их задачу входит принятие всех возможных мер по предотвращению массового высвобождения персонала. Так, после получения информации о возможном высвобождении работников **иностранные компании могут рассчитывать на поддержку,** которая включает в себя:  — выезд специалистов кадрового центра в компанию;  — анализ планов компании по сокращению персонала, переводу сотрудников в простой, на неполный рабочий день или в неоплачиваемые отпуска;  — содействие в прямом организованном трансферте увольняемых сотрудников в компании с открытыми вакансиями;  — организацию трудоустройства кандидатов на площадках потенциальных работодателей;  — содействие в организации временной занятости;  — правовую и психологическую поддержку работников.  Отмечается, что на сегодняшний день службой занятости Москвы сформирован список более чем из 300 компаний, которые публично заявили о приостановке деятельности.  **Столичные компании, которые испытывают дефицит кадров, активно ищут персонал и готовы к сотрудничеству,** могут открывать собственные **рекрутинговые агентства** непосредственно в кадровом центре, а также пользоваться базой данных с верифицированной информацией о соискателях. Карьерные консультанты кадрового центра будут вести предварительную работу с кандидатами — тестирование, составление резюме, консультирование по вопросам построения карьеры и тому подобное.  **Кандидаты**, обратившись в кадровый центр, смогут в течение одного дня пройти несколько собеседований у потенциальных работодателей, получить предложения о трудоустройстве и выбрать лучшее из них.  В настоящее время в кадровом центре работают рекрутинговые агентства «Московского транспорта», «Почты России» и энергетической компании «МОЭК», которые предлагают в общей сложности около 13 тысяч различных вакансий. Идут переговоры с потенциальными работодателями из других отраслей. |  |
|  | **Работник находится в командировке за рубежом. Он пока не может улететь в Россию в связи с введенными санкциями. Возможно ли при длительной командировке не платить суточные сотруднику за все ее дни**  (Работник находится в командировке на Украине. Аэропорты закрыли в связи с проведением ВС РФ специальной военной операции. Возможно ли при длительной командировке не платить суточные сотруднику за все ее дни) | Трудовым законодательством не предусмотрено никаких особенностей при оплате длительной командировки. В частности, работодатель обязан выплатить работнику суточные ([абз.3 п.11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=183734&dst=100032&field=134&date=11.03.2022), [п.25](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=183734&dst=100061&field=134&date=11.03.2022) Положения о служебных командировках):  - за каждый день пребывания в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также дни, проведенные в пути, в том числе время вынужденной остановки;  - за период нетрудоспособности, наступившей в командировке.  При проезде к месту командировки или обратно может произойти вынужденная задержка возвращения к месту нахождения работодателя по независящим от работника причинам. Такие ситуации могут возникнуть, например, в связи с отсутствием билета, чрезвычайными ситуациями. В таких случаях фактический срок командировки окажется больше предполагаемого.  В случае вынужденной задержки в пути суточные за время задержки выплачиваются по решению руководителя организации при представлении документов, подтверждающих факт вынужденной задержки, например, уведомления авиакомпании об отмене рейса ([п. 19](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=183734&dst=100050&field=134&date=11.03.2022) Положения № 749, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=50117&date=11.03.2022) Минфина России от 16.11.2006 № 03-03-04/2/244).  В случае когда работник не смог вернуться из служебной командировки в установленный работодателем срок по независящим от него причинам, ему полагается оплатить средний заработок за все рабочие дни, приходящиеся на дни задержки, а также расходы на наем жилого помещения, суточные (дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (на проживание, обмен или покупку нового билета на проезд из командировки, суточные и т.п.). Указанный порядок следует закрепить в коллективном договоре или локальном акте работодателя ([ст. ст. 167](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=101065&field=134&date=11.03.2022), [168](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=101067&field=134&date=11.03.2022) ТК РФ).  Если срок командировки увеличился, то на основании заявления или служебной записки работника при представлении документов, подтверждающих факт вынужденной задержки выезда, работодателю необходимо издать приказ о продлении срока командировки, который должен содержать: причину продления командировки; новую дату ее окончания; распоряжение оплатить работнику дополнительные расходы, возникшие из-за продления командировки ([п. п. 10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=183734&dst=100029&field=134&date=11.03.2022), [11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=183734&dst=100030&field=134&date=11.03.2022) Положения № 749). |  |
|  | **Являются ли санкции в отношении России со стороны иностранных государств обстоятельством непреодолимой силы (форс-мажором)** | ТПП России включила в перечень обстоятельств непреодолимой силы стихийные бедствия (землетрясение, наводнение, ураган), пожар, массовые заболевания (эпидемии), забастовки, военные действия, теракты, диверсии, ограничения перевозок, запретительные меры государств, запрет торговых операций и другие обстоятельства, не зависящие от воли сторон договора (контракта) ([п. 1.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408993&dst=100009&field=134&date=11.03.2022) Положения о порядке свидетельствования ТПП России обстоятельств непреодолимой силы, утв. Постановлением Правления ТПП России от 23.12.2015 № 173-14, [п. 1.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392385&dst=100018&field=134&date=11.03.2022) Положения о свидетельствовании уполномоченными ТПП обстоятельств непреодолимой силы по договорам (контрактам), заключенным в рамках внутрироссийской экономической деятельности, утв. Постановлением Совета ТПП России от 24.06.2021 № 7-2).  Чтобы доказать действие обстоятельств непреодолимой силы, нужно собрать доказательства наступления таких обстоятельств. Бремя доказывания обстоятельств, являющихся основанием для освобождения от ответственности, лежит на должнике ([п. 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388271&dst=100021&field=134&date=11.03.2022) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2016 № 7).  **Внешнеторговые сделки**  Если речь идет о [внешнеторговых сделках](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408993&dst=100013&field=134&date=11.03.2022) (например, когда поставщик - иностранная организация), российскому покупателю нужно получить [сертификат о форс-мажоре](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408993&dst=100011&field=134&date=11.03.2022). Его выдает ТПП России при свидетельствовании наступления таких обстоятельств ([п. 3 ст. 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370383&dst=100286&field=134&date=11.03.2022) Закона о торгово-промышленных палатах, [п. п. 2.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408993&dst=100015&field=134&date=11.03.2022), [2.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408993&dst=100021&field=134&date=11.03.2022) Положения о порядке свидетельствования ТПП России обстоятельств непреодолимой силы).  **Договоры между российскими контрагентами**  Если договор (контракт) заключили российские субъекты внутрироссийской экономической деятельности и в соответствии с законодательством РФ, за [заключением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392385&dst=100165&field=134&date=11.03.2022) об обстоятельствах непреодолимой силы они должны обратиться в уполномоченную ТПП. Его выдают на территории субъекта РФ (муниципального образования), на которой наступили такие обстоятельства и на которой действует уполномоченная ТПП ([п. п. 1.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392385&dst=100012&field=134&date=11.03.2022), [1.5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392385&dst=100029&field=134&date=11.03.2022) Положения, утв. Постановлением Совета ТПП России от 24.06.2021 № 7-2). |  |
|  | **Как облагается НДФЛ стоимость санаторных путевок работникам с 1 января 2022 года** | ФНС России обратила внимание на нюансы освобождения от НДФЛ стоимости путевок с 1 января 2022 года:  - компенсация стоимости путевки [не облагается](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377258&dst=100032&field=134&date=04.03.2022) НДФЛ, даже если расходы на нее учтены при расчете налога на прибыль. Ранее такие доходы освобождались от НДФЛ, только если компенсация (оплата) не относилась к указанным расходам;  - если за год работнику выдали несколько путевок, освобождение от НДФЛ действует только для первой;  - [не облагается](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377258&dst=100030&field=134&date=04.03.2022) НДФЛ компенсация путевок для детей сотрудников в возрасте до 18 лет (до 24 лет - для обучающихся очно). В 2021 году возрастной лимит был [16 лет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402180&dst=6746&field=134&date=04.03.2022).  ФНС также напомнила, что от НДФЛ освобождена полная или частичная компенсация (оплата) стоимости путевок (за исключением туристских) в российские санаторно-курортные и оздоровительные организации. К таким организациям относятся санатории, санатории-профилактории, профилактории, дома отдыха и базы отдыха, пансионаты, лечебно-оздоровительные комплексы, санаторные, оздоровительные и спортивные детские лагеря. Путевки в них работодатели могут приобретать для своих работников и (или) членов их семей, своих бывших сотрудников, уволившихся в связи с выходом на пенсию, по инвалидности или по старости, а также для инвалидов, не работающих в данной организации. |  |
|  | **Роструд утвердил чек-листы для трудовых проверок**  ([Приказ Роструда от 01.02.2022 № 20](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410386&dst=100004&date=03.03.2022)**)** | Роструд [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410386&dst=100004&date=03.03.2022) от 01.02.2022 № 20 утвердил 78 форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по проверке:   * порядка оформления приема на работу (приложение № 1); ведения и хранения трудовых книжек, а также формирования сведений о трудовой деятельности (приложение № 5); материальной ответственности (приложение № 33); * соблюдения гарантий медицинских работников (приложение № 26); работников, занятых у ИП (приложение № 27); творческих работников (приложение № 28); спортсменов и тренеров (приложение № 29); * соблюдения порядка и условий увольнения работника в связи с сокращением численности или штата работников (приложение № 14); изменения трудового договора (приложение № 3); прекращения трудового договора (приложение № 4); привлечения к работе за пределами рабочего времени (приложение № 16); удержаний из заработной платы (приложение № 15); привлечения работников к дисциплинарной ответственности, (приложение № 34); * соблюдения требований по содержанию трудовых договоров (приложение № 2); по предоставлению времени отдыха (приложение № 7); по установлению режима и продолжительности рабочего времени (приложение № 6); по установлению и выплате заработной платы (приложение № 8); по организации профессионального образования и обучения, дополнительного профессионального образования, повышения квалификации работников, заключения ученических договоров (приложение № 32); при проведении СОУТ организациями, проводящими СОУТ, (приложение № 35); * соблюдения требований по регулированию труда несовершеннолетних (приложению № 9); иностранных работников (приложение № 10); инвалидов (приложение № 11); женщин и лиц с семейными обязанностями (приложение № 12); лиц, работающих на Крайнем Севере и в местностях, приравненных к нему (приложение № 13); дистанционных работников (приложение № 25); лиц, занятых на подземных работах, в том числе в организациях угольной промышленности, и предоставлению гарантий и компенсаций указанной категории работников (приложение № 30); лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № 31).   Также утверждены чек-листы для проверки соблюдения требований охраны труда:  - по организации расследования и учета несчастных случаев на производстве (приложение № 17);  - по проведению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, обязательных предсменных и послесменных, предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров (приложение № 18); специальной оценки условий труда (приложение № 19);  - по информированию работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях (приложение № 20);  - по организации обучения по охране труда (приложение № 21);  - по приобретению, выдаче и применению прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной и коллективной защиты (приложение № 22);  - по созданию и обеспечению функционирования системы управления охраной труда (приложение № 23);  - по обеспечению соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте (приложение № 24);  - выполнения требований охраны труда в различных организациях, при производстве различных работ, эксплуатации различных объектов (приложения № 36- 75);  - выполнения требований предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную (приложение № 76);  - выполнения основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем (приложение № 77);  - соблюдения работодателем условий отраслевых (межотраслевых) соглашений (приложение № 78).  В проверочных листах перечислены контрольные вопросы, ответы на которые свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении контролируемым лицом обязательных требований в рассматриваемой сфере. Большинство из них повторяют вопросы [ранее действующих](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=363638&dst=109564&date=03.03.2022) проверочных листов, признанных утратившими силу с 11 марта 2022 года.  Напомним, что проверочные листы в соответствии с [Постановлением](http://work.elcode.ru/subscribe/link/?hash=2c989ed3d8062fe2286aeafb992bc0ac&id_send=19089&id_email=11852342&url=https%3A%2F%2Flogin.consultant.ru%2Flink%2F%3Freq%3Ddoc%26amp%3Bbase%3DLAW%26amp%3Bn%3D399497&uid_news=1444633&cli=) Правительства РФ от 27.10.2021 № 1844 подлежат [обязательному применению](http://work.elcode.ru/subscribe/link/?hash=2c989ed3d8062fe2286aeafb992bc0ac&id_send=19089&id_email=11852342&url=https%3A%2F%2Flogin.consultant.ru%2Flink%2F%3Freq%3Ddoc%26amp%3Bbase%3DLAW%26amp%3Bn%3D399497%26amp%3Bdst%3D100044&uid_news=1444633&cli=) при проведении контрольных мероприятий:   * при рейдовом осмотре; * при выездной проверке.   В таких случаях проверка будет ограничена вопросами из проверочных листов, если иное не предусмотрено решением надзорного органа об утверждении формы проверочного листа.  Роструд в своем приказе не сделал специальных оговорок, то есть инспектор ГИТ не может выйти за рамки приведенных в чек-листах вопросов. |  |
|  | **Минтруд сообщил, как работодателям разработать правила по охране труда с 1 марта 2022 года**  ([Письмо Минтруда России от 27.12.2021 № 15-2/ООГ-3549](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=209648&dst=100004&date=04.03.2022)) | Минтруда России в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=209648&dst=100004&date=04.03.2022) от 27.12.2021 № 15-2/ООГ-3549 разъяснил, что основные [требования](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401350&dst=100010&field=134&date=04.03.2022) к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем, утв. [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401350&dst=100010&field=134&date=04.03.2022) Минтруда России от 29.10.2021 № 772н, приняты в соответствии со [ст. 211.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2588&field=134&date=04.03.2022) ТК РФ. [**Приказ**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401350&dst=100010&field=134&date=04.03.2022) **вступил в силу с 1 марта 2022 года.**  Правила и инструкции по охране труда (далее - правила и инструкции) разрабатываются работодателем в целях обеспечения безопасности труда и сохранения жизни и здоровья работников при выполнении ими своих трудовых обязанностей ([п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401350&dst=100012&field=134&date=04.03.2022) Основных требований).  Перечень необходимых правил и инструкций определяет работодатель самостоятельно в соответствии со спецификой своей деятельности ([п. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401350&dst=100015&field=134&date=04.03.2022) Основных требований). При этом правила должны содержать требования по обеспечению безопасности труда и контролю при организации работ работодателем (уполномоченным им лицом), а инструкции по охране труда - требования по безопасному выполнению работ работником (исполнителем).  В рамках механизма «регуляторной гильотины» Минтрудом России разработаны и в 2021 году вступили в силу правила по охране труда при осуществлении трудовой деятельности по видам выполняемых работ.  Обязанность работодателя по разработке правил по охране труда локальным нормативным актом ТК РФ не предусмотрена.  Минтруд считает достаточным в целях обеспечения безопасности труда и сохранения жизни и здоровья работников обеспечить разработку инструкций по охране труда в установленном порядке с учетом требований правил по охране труда, утвержденных Минтрудом России.  При необходимости работодатель вправе принять решение о разработке единого стандарта по охране труда на все виды выполняемых им работ. |  |
|  | **В 2023 году появится новая форма личной медкнижки в электронном виде**  ([Приказ Минздрава России от 18.02.2022 № 90н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410151&dst=100003&date=04.03.2022)) | Законодательством РФ предусмотрено прохождение обязательных предварительных и периодических медосмотров для некоторых категорий работников, в том числе занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для работников пищевой промышленности, общественного питания и торговли, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других ([ст. 220](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2754&date=04.03.2022) ТК РФ, [ст. 34](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389875&dst=304&field=134&date=04.03.2022) Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ).  Документом, подтверждающим прохождение медицинских осмотров, является личная медицинская книжка, оформленная на бумажном носителе и (или) в форме электронного документа ([ч. 8 ст. 34](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390280&dst=309&date=04.03.2022) Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ).  [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410151&dst=100003&date=04.03.2022) Минздрава России от 18.02.2022 № 90н утверждены:  - [форма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410151&dst=100013&date=04.03.2022) личной медицинской книжки (в форме электронного документа)  - [порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410151&dst=100044&date=04.03.2022) ведения отчетности, учета и выдачи работникам личных медицинских книжек, в том числе в форме электронного документа.  **Приказ вступит в силу с 1 сентября 2023 года и будет действовать в течение 6 лет.**  Учет и формирование отчетности в отношении электронных медкнижек будет осуществляется в подсистеме электронных личных медицинских книжек государственной информационной системы о сведениях санитарно-эпидемиологического характера (ЭЛМК). Чтобы получить медкнижку работодатель направляет работника в Роспотребнадзор. Также работники могут [обратиться](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410151&dst=100086&date=04.03.2022) самостоятельно. Для этого потребуется подать заявление в личном кабинете на Портале госуслуг, а после этого [обратиться](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410151&dst=100089&date=04.03.2022) в медицинскую организацию для прохождения медосмотра.  Результаты медосмотра поступят в подсистему ЭЛМК. Затем работник может [пройти](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410151&dst=100096&date=04.03.2022) профессиональную гигиеническую подготовку, результаты которой также будут переданы в эту подсистему.  Каждый этап формирования медкнижки в электронном виде будет [сопровождаться](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410151&dst=100088&date=04.03.2022) извещением работника посредством смс, по телефону или иным способом.  Медкнижка будет [содержать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410151&dst=100066&date=04.03.2022), в частности,  результаты предварительных и периодических медосмотров работника, сведения о вакцинации, результаты гигиенической подготовки и аттестации.  По запросу работника, медкнижка может быть предоставлена в виде документа на бумажном носителе, подтверждающего содержание электронной медкнижки. |  |
|  | **Установлена административная и уголовная ответственность за публичные действия против Вооружённых Сил России**  ([Федеральный закон от 04.03.2022 № 32-ФЗ](http://consgd.consultant.ru/gd/rtfcache/fz_050322-32.pdf)  [Федеральный закон от 04.03.2022 № 31-ФЗ](http://consgd.consultant.ru/gd/rtfcache/fz_050322-31.pdf)) | Федеральный [закон](http://consgd.consultant.ru/gd/rtfcache/fz_050322-31.pdf) от 04.03.2022 № 31-ФЗ дополнил **КоАП РФ новой статьей 20.3.3.** «Публичные действия, направленные на тыс. руб. дискредитацию использования Вооруженных Сил РФ в целях защиты интересов РФ и ее граждан, поддержания международного мира и безопасности». Административный штраф на граждан составит от 30 до 50 тыс. руб.; на должностных лиц - от 100 до 200 тыс. руб.; на юридических лиц - от 300 до 500 тыс. руб.  Если нарушение сопровождалось призывами к проведению несанкционированных митингов и акций или угрозами административный штраф составит на граждан от 50 до 100 тыс. руб.; на должностных лиц - от 200 до 300 тыс. руб.; на юридических лиц - от 500 тыс. до 1 млн руб.  Федеральный [закон](http://consgd.consultant.ru/gd/rtfcache/fz_050322-32.pdf) от 04.03.2022 № 32-ФЗ дополнил **УК РФ новыми статьями:**  - **Статья 207.3.** Публичноераспространение заведомо ложной информации об использовании Вооруженных Сил РФ. Наказание по этой статье предусматривает уголовную ответственность, в частности, в виде штрафов от 700 тыс. до 1,5 млн руб., лишение свободы на срок до 3 лет. При отягчающих обстоятельствах предусмотрены, в частности, штрафы от 3 до 5 млн руб., лишение свободы на срок от 5 до 10 лет. При наличии тяжких последствий предусмотрено лишение свободы на срок от 10 до 15 лет.  - **Статья 280.3.** Публичные действия, направленные на дискредитацию использования Вооруженных Сил РФ в целях защиты интересов РФ и ее граждан, поддержания международного мира и безопасности. Наказание грозит при совершении аналогичного административного нарушения в течение предшествующего года и предусматривает, в частности, штрафы от 100 до 300 тыс. руб., лишение свободы на срок до 3 лет. При отягчающих обстоятельствах предусмотрены штрафы от 300 тыс. до 1 млн руб., лишение свободы на срок до 5 лет.  Новые статьи УК РФ и КоАП РФ действуют с 4 марта 2022 года. |  |
|  | **Москва и Московская область: какие коронавирусные ограничения отменены в начале марта 2022 года** | В Москве и Московской области продолжают действовать рекомендация по соблюдению домашнего режима для лиц старше 60 лет и граждан с хроническими заболеваниями. Также в общественных местах по-прежнему нужно носить маски и соблюдать социальную дистанцию. Вместе с тем связи с улучшением эпидемиологической ситуации снят ряд ограничений, введенных ранее в связи с ростом Covid-19.  **Москва**  С 3 марта 2022 года [Указом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=219097&dst=100003%2C1&date=05.03.2022) Мэра Москвы от 03.03.2022 № 13-УМ, установлено что:   * гражданам не требуются предъявлять QR-код; * отменены ограничения на посещение мест общепита, театров, музеев, а также концертных, развлекательных, культурных, зрелищных, просветительских и спортивных мероприятий; * граждане старше 60 лет и лица с [хроническими заболеваниями](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=215510&dst=100010) не обязаны оставаться в местах проживания или пребывания.   Ранее Мэр Москвы [Указом](http://static.consultant.ru/obj/file/doc/mer_250222-11.pdf) от 25.02.2022 № 11-УМ с [28 февраля 2022 года](https://pro.elcode.ru/service/news/koronavirus-news/v-moskve-otmenen-ryad-ogranichitelnyh-mer-vvedenny) отменил обязательное требование о переводе 30 % сотрудников на удаленный режим работы и разблокировал проездные карты непривитых москвичей старше 60 лет и имеющих хронические заболевания.  **Московская область**  С 4 марта 2022 года [Постановлением](https://mosreg.ru/dokumenty/normotvorchestvo/prinyato-gubernatorom/postanovleniya/03-03-2022-16-28-32-postanovlenie-gubernatora-moskovskoy-oblasti-ot?utm_referrer=https%3A%2F%2Fmosreg.ru%2Fdokumenty%3Fpage%3D2) Губернатора Московской области от 03.03.2022 № 60-ПГ отменяются:   * обязательное использование QR-кодов при проведении спортивных, физкультурных, досуговых, развлекательных, зрелищных, выставочных, просветительских, рекламных и иных подобных мероприятий; * ограничения, установленные для посещения заведений общепита, театров, музеев, а также развлекательных, культурных, просветительских и спортивных мероприятий;   Власти Подмосковья уже [отменили ряд ограничений](https://pro.elcode.ru/service/news/koronavirus-news/v-moskovskoy-oblasti-oslabili-chast-koronavirusnyh): с 28 февраля 2022 года разблокированы социальные карты для проезда в общественном транспорте гражданам старше 60 лет и людям с хроническими заболеваниями, а с 26 февраля 2022 года - отменен обязательный перевод на удаленную работу 30% сотрудников. |  |
|  | **Утвержден порядок выдачи электронного документа о полномочиях физлица при подписании документов от имени организации**  ([Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 № 222](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410070&dst=100002&date=25.02.2022)) | **С 1 марта 2022 года подписать документы электронно от имени юрлица без доверенности может только руководитель**. Остальным сотрудникам нужна личная электронная подпись из коммерческого УЦ и доверенность от руководителя. С 1 марта 2022 года такая доверенность должна быть машиночитаемой.  Таким образом, с 1 марта 2022 года обычный сотрудник подписывает документ юрлица своей КЭП физлица и одновременно представляет подписанную КЭП юрлица доверенность, которую выдал руководитель. По общему правилу такая доверенность включается в пакет электронных документов ([ст. 17.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=363995&dst=259&field=134&date=25.02.2022), [п. 2 ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=363995&dst=265&field=134&date=25.02.2022), [п. 2 ч. 2 ст. 17.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=363995&dst=300&field=134&date=25.02.2022) Федерального закона об электронной подписи).  Доверенность оформляется в соответствии с требованиями [ГК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402655&date=25.02.2022) РФ. Ее представляют в том числе в электронной форме в машиночитаемом виде.  Для реализации этих положений [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410070&dst=100002&date=25.02.2022) Правительства РФ от 21.02.2022 № 222 определены требования к предоставлению доверенности о полномочиях физлица в электронной форме.  Она представляется:  - из информационной системы [головного удостоверяющего центра](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410070&dst=100015&date=25.02.2022);  - из информационной системы, в которой [подписан](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410070&dst=100016&date=25.02.2022) и из которой направляется пакет электронных документов;  - из информационной системы аккредитованного [удостоверяющего центра](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410070&dst=100017&date=25.02.2022) или аккредитованной [доверенной третьей стороны](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410070&dst=100018&date=25.02.2022);  - из информационной системы [оператора](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410070&dst=100019&date=25.02.2022) электронного документооборота.  Для этого между физлицом и оператором информсистемы [заключается](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410070&dst=100020&date=25.02.2022) соглашение о хранении документа о полномочиях.  В составе пакета электронных документов, подписываемых физическим лицом, содержится информация об информационной системе, в которой хранится и из которой представляется документ о полномочиях.  Предусмотрены [случаи](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410070&dst=100011&date=25.02.2022) представления доверенности способом, не предусматривающим её включение в пакет электронных документов.  Кроме того [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410071&dst=100009&date=25.02.2022) Правительства РФ от 21.02.2022 № 223 утверждены требования к порядку:  - [хранения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410071&dst=100011&date=25.02.2022) таких доверенностей;  - [использования](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410071&dst=100036&date=25.02.2022) доверенности (например, лицо, использующее доверенность, обеспечивает конфиденциальность и целостность доверенности в соответствии с положениями [ст. 19](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389193&dst=100368&field=134&date=25.02.2022) Федерального закона «О персональных данных»);  - [отмены](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410071&dst=100042&date=25.02.2022) доверенности (например, Срок, в течение которого в информсистеме должна быть размещена информация об отмене доверенности, не должен превышать 12 часов с момента получения заявления об отмене).  **Постановления вступают в силу с 1 марта 2022 г. и действует до 1 марта 2028 г.** |  |
|  | **Бесплатное питание для работников: Минфин разъяснил порядок налогообложения**  ([Письмо Минфина России от 07.02.2022 № 03-01-10/7881](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=209570&dst=100001&date=24.02.2022)) | Минфин России в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=209570&dst=100001&date=24.02.2022) от 07.02.2022 № 03-01-10/7881 рассмотрел вопрос о НДС, НДФЛ, налоге на прибыль и страховых взносах при предоставлении организацией безвозмездно продуктов питания работникам, оплате питания и выплате денежной компенсации на питание.  **Налог на прибыль**  Стоимость питания можно учесть в расходах по налогу на прибыль, в случаях ([п. 4 ст. 255](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377513&dst=102020&field=134&date=24.02.2022), [п. 25 ст. 270](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377513&dst=102394&field=134&date=24.02.2022) НК РФ):  - выдачи специального питания для отдельных категорий работников, предусмотренного законодательством (например, для работников – «вредников», сезонных полевых рабочих);  - предоставления бесплатного или льготного питания, предусмотренного трудовыми и (или) коллективными договорами работодателя.  В последнем случае питание является частью системы оплаты труда и стоимость такого питания может быть учтена в составе расходов на оплату труда ([п. 25 ст. 255](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377513&dst=102051&field=134&date=24.02.2022) НК РФ). Включение стоимости питания в состав расходов на оплату труда предполагает возможность выявить конкретную величину доходов каждого работника и начислить НДФЛ. Иначе оплата питания работников в расходах не учитывается ([п. 25 ст. 270](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377513&dst=102394&field=134&date=24.02.2022) НК РФ).  **НДС.**  При предоставлении работникам, персонификация которых не осуществляется, бесплатного питания объекта налогообложения по НДС не возникает. Выплаты сотрудникам денежных средств в виде компенсации стоимости питания также не являются объектом налогообложения НДС.  Предоставления бесплатного питания работникам облагается НДС в случае персонификации работников. При этом суммы НДС, уплаченные организацией при приобретении данных продуктов питания, подлежат вычету.  **НДФЛ.**  К доходам, полученным работником в натуральной форме, относится оплата (полностью или частично) за него работодателем питания, если такая оплата производится в интересах физического лица ([подп. 1 п. 2 ст. 211](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377513&dst=101128&field=134&date=24.02.2022) НК РФ). При этом оснований для освобождения от налогообложения денежной компенсации на питание, выплачиваемой организацией своим работникам на основании ЛНА в организации нет ([п. 1 ст. 217](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377513&dst=17541&field=134&date=24.02.2022) НК РФ). Такие доходы подлежат обложению НДФЛ в общеустановленном порядке.  **Страховые взносы.**  Приоплате питания работников и выплате денежной компенсации на питание работодателем на основании ЛНА, а не в соответствии с законодательством РФ, стоимость такого питания, а также компенсация на питание подлежат обложению страховыми взносами. |  |
|  | **Обновлен порядок медосвидетельствования иностранных граждан**  ([Приказ Минздрава России от 21.02.2022 № 94н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410046&dst=100002&date=24.02.2022)) | [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410046&dst=100002&date=24.02.2022) Минздрава России от 21.02.2022 № 94н внесены поправки в еще не вступивший в силу [Порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401704&dst=100002%2C1&date=24.02.2022) проведения медицинского освидетельствования иностранных граждан. Порядок и внесенные в него поправки вступят в силу **с 1 марта 2022 года** и будут действовать до 1 марта 2028 года.  Поменялось, например, следующее:  - срок действия медицинских заключений и сертификата увеличен с [3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401704&dst=100097&date=24.02.2022) до [12 месяцев](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410046&dst=100007&date=24.02.2022) (поправка внесена в целях исключения [разночтений](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407852&dst=100007&date=24.02.2022) при толковании положений Порядка);  - при освидетельствовании [будут учитываться](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410046&dst=100044&date=24.02.2022) данные о прохождении диспансеризации и профилактических осмотров;  - сократится объем исследований, необходимых для освидетельствования иностранцев в возрасте от 6 до 18 лет. В частности, иностранцы младше 13 лет [не будут](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410046&dst=100029&date=24.02.2022) проходить химико-токсикологические исследования на наркотические вещества;  - коронавирусная инфекция [исключена](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410046&dst=100048&date=24.02.2022) из списка заболеваний, требующих диагностики в рамках медосвидетельствования. |  |
|  | **В Москве отменен ряд ограничительных мер, введенных из-за коронавируса**  ([Указ Мэра Москвы от 25.02.2022 № 11-УМ](http://static.consultant.ru/obj/file/doc/mer_250222-11.pdf) ) | В связи с устойчивым снижением заболеваемости коронавирусом Мэр Москвы [Указом](http://static.consultant.ru/obj/file/doc/mer_250222-11.pdf) от 25.02.2022 № 11-УМ отменил ряд ограничений.  С 28 февраля 2022 года:  - отменяется блокировка транспортных карт для всех москвичей старше 60 лет и граждан, имеющих хронические заболевания;  - снимается требование для работодателей о переводе 30% работников на удаленный режим работы и еженедельном предоставлении сведений об этом.  При этом работодателям рекомендовано:  - перевести не менее 30% работников, исполнителей по гражданско-правовым договорам на дистанционный режим работы (включая работников старше 60 лет, а работников с хроническими заболеваниями)  - принимать меры, направленные на минимизацию очного присутствия работников, исполнителей по гражданско-правовым договорам на рабочих местах. |  |
|  | **Субсидия на нерабочие дни: налогообложение зарплаты сотрудников и заполнение 6-НДФЛ**  ([Письмо ФНС России от 02.02.2022 № БС-4-11/1156@](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408521&dst=100014&date=08.02.2022) ) | ФНС России в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408521&dst=100014&date=08.02.2022) от 02.02.2022 № БС-4-11/1156@ дала разъяснения по вопросу обложения НДФЛ доходов в виде заработной платы работников, выплаченной работодателями, получившими [субсидию на нерабочие дни](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=345603&dst=100001&date=08.02.2022), а также заполнения [расчета](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=7&field=134&date=08.02.2022) 6-НДФЛ.  **НДФЛ**  Согласно [п. 89 ст. 217](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377513&dst=21097&field=134&date=08.02.2022) НК РФ работодателям, получившим [субсидии на нерабочие дни](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=345603&dst=100001&date=08.02.2022), не нужно начислять НДФЛ с зарплаты каждого работника в пределах [12 792](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372636&dst=100048&date=08.02.2022) рублей. Указанный доход освобождается от налогообложения однократно в календарном месяце получения такой субсидии или в следующем за ним календарном месяце. ФНС обращает внимание, что на выплаты по ГПД эта норма не распространяется и они подлежат обложению НДФЛ в полном размере.  **Раздел 2 расчета по форме 6-НДФЛ**  Сумма заработной платы работников указывается в [полях 110](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=87&field=134&date=08.02.2022) «Сумма дохода, начисленная физическим лицам» и [112](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=90&field=134&date=08.02.2022) «Сумма дохода, начисленная по трудовым договорам (контрактам)» раздела 2 расчета по форме 6-НДФЛ. При этом, в [поле 130](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=98&field=134&date=08.02.2022) «Сумма вычетов» раздела 2 расчета по форме 6-НДФЛ указывается часть суммы заработной платы работников, выплаченная работодателем, получившим [субсидию на нерабочие дни](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=345603&dst=100001&date=08.02.2022).  **Справка о доходах и суммах налога физического лица**  В Справке о доходах и суммах налога физического лица ([приложении № 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=154&field=134&date=08.02.2022) к расчету по форме 6-НДФЛ) сумма заработной платы работника указывается в [Приложении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=154&date=08.02.2022) «Сведения о доходах и соответствующих вычетах по месяцам налогового периода» в [поле](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399535&dst=157&date=08.02.2022) «Сумма дохода» с указанием в поле «Код дохода» [2000](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399607&dst=29&date=08.02.2022).  При этом, сумма заработной платы работника, выплаченная работодателем, получившим [субсидию на нерабочие дни](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=345603&dst=100001&date=08.02.2022), указывается в поле «Сумма вычета» (в пределах 12 792 рублей) с указанием в поле «Код вычета» [620](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399607&dst=100303&date=08.02.2022). |  |
|  | **ФСС рекомендует работодателям подавать сведения о работниках поэтапно** | Для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при рождении ребенка и по уходу за ним в общем случае работодателю необходимо предоставить сведения в информационную систему ФСС РФ в электронном виде в объеме и порядке, предусмотренных [Правилами](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401543&dst=100009&field=134&date=08.02.2022), утв. Постановлением Правительства РФ от 23.11.2021 № 2010. Для заполнения [формы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=382686&dst=100078&date=08.02.2022) «Сведения о застрахованном лице», утв. Приказом ФСС РФ от 04.02.2021 № 26, работодателю необходимо получить от работника соответствующую информацию при трудоустройстве или в период осуществления трудовой, служебной и иной деятельности, а также при её изменении ([п. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401543&dst=100018&field=134&date=08.02.2022) Правил). [Сведения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=382686&dst=100078&field=134&date=08.02.2022) работник подает работодателю один раз и далее при их изменении. [Сведения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=382686&dst=100078&date=08.02.2022) о застрахованном лице работодатель должен направлять в ФСС не позднее трех рабочих дней после их получения ([п. 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401543&dst=100020&field=134&date=08.02.2022) Правил).  ФСС отмечает, что сроки направления [сведений](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=382686&dst=100078&date=08.02.2022) о работниках (застрахованных лицах), работающих в организации на 1 января 2022 года, действующим законодательством не установлены. Фонд считает целесообразным завершить передачу таких сведений в начале 2022 года. При этом рекомендует в зависимости от численности работающих распределить передачу сведений о застрахованных лицах на несколько этапов. В первой партии предоставить сведения в отношении женщин, находящихся или планирующих отпуск по беременности и родам и (или) отпуск по уходу за ребенком. Также нужно передать данные и на уже уволенных работников (на случай, если у них наступит заболевание или травма в течение 30 дней после увольнения). |  |
|  | **С 13 февраля 2022 года при проведении проверок ФСС будет использовать новые формы актов и решений**  ([Приказ ФСС РФ от 27.12.2021 № 594;](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408375&dst=100003&date=09.02.2022)  [Приказ ФСС РФ от 27.12.2021 № 593](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408373&dst=100003&date=09.02.2022)) | Фонд проверяет полноту и достоверность документов и сведений, которые подал страхователь для назначения и выплаты пособий, обеспечения по страхованию, а также для принятия решения о финансировании предупредительных мер и санаторно-курортного лечения работников-вредников.Это может быть как [камеральная](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PISH&n=169&dst=100023&date=09.02.2022), так и [выездная](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PISH&n=169&dst=100054&date=09.02.2022) проверка.  **ФСС РФ утвердил формы документов, применяемых при проведении проверок** полноты и достоверности, представляемых страхователем или застрахованным лицом сведений и документов:   * по Федеральному [закону](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383502&dst=100004&date=09.02.2022) от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» **для назначения и выплаты пособий (возмещения расходов на пособие на погребение)**. [Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408375&dst=100003&date=09.02.2022) ФСС РФ от 27.12.2021 № 594 утвердил формы:   ‒ решений о [проведении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408375&dst=100024&field=134&date=09.02.2022), [приостановлении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408375&dst=100069&field=134&date=09.02.2022), [возобновлении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408375&dst=100116&field=134&date=09.02.2022) выездной проверки;  ‒ [решения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408375&dst=100168&field=134&date=09.02.2022) о продлении (отказе в продлении) сроков подачи документов;  ‒ [справки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408375&dst=100210&field=134&date=09.02.2022) о проведенной выездной проверке;  ‒ актов [камеральной](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408375&dst=100271&field=134&date=09.02.2022) и [выездной](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408375&dst=100348&field=134&date=09.02.2022) проверок;  ‒ [решения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408375&dst=100469&field=134&date=09.02.2022) о возмещении страхователем излишне понесенных Фондом расходов и [требования](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408375&dst=100536&field=134&date=09.02.2022) о таком возмещении;  ‒ [решения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408375&dst=100578&field=134&date=09.02.2022) об отмене решения о назначении и выплате пособий (возмещения расходов страхователя);  ‒ решений о [привлечении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408375&dst=100649&field=134&date=09.02.2022) страхователя к ответственности и об [отказе](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408375&dst=100734&field=134&date=09.02.2022) в привлечении его к ответственности;  ‒ [решения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408375&dst=100813&field=134&date=09.02.2022) об отказе в назначении и выплате пособий (возмещения расходов страхователя);   * по Федеральному [закону](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405623&dst=100004&field=134&date=09.02.2022) от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» **для назначения и выплаты обеспечения по страхованию, а также для принятия решения о финансовом обеспечении расходов страхователя на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами**.[Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408373&dst=100003&date=09.02.2022) ФСС РФ от 27.12.2021 № 593 утвердил формы:   ‒ решений о [проведении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408373&dst=100025&date=09.02.2022), [приостановлении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408373&dst=100069&date=09.02.2022), [возобновлении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408373&dst=100112&date=09.02.2022) выездной проверки;  ‒ [решения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408373&dst=100157&date=09.02.2022) о продлении (отказе в продлении) сроков подачи документов;  ‒ [справки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408373&dst=100197&date=09.02.2022) о проведенной выездной проверке;  ‒ актов [камеральной](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408373&dst=100257&date=09.02.2022) и [выездной](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408373&dst=100372&date=09.02.2022) проверок;  ‒ [решения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408373&dst=100536&date=09.02.2022) о возмещении страхователем излишне понесенных Фондом расходов и [требования](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408373&dst=100605&date=09.02.2022) о таком возмещении;  ‒ [решения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408373&dst=100646&date=09.02.2022) об отмене решения о назначении и выплате обеспечения по страхованию;  ‒ решений о [привлечении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408373&dst=100720&date=09.02.2022) страхователя к ответственности и об [отказе](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408373&dst=100806&date=09.02.2022) в привлечении его к ответственности.  Новые формы при проведении проверок ФСС применяются **с** [**13 февраля 2022 года**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=22472&dst=100108&field=134&date=09.02.2022)**.** В них учтены [изменения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=IVPV&n=17&dst=100091&field=134&date=09.02.2022) законодательства в связи с окончательным переходом к прямым выплатам с 1 января 2022 года (в частности, положения, касающиеся ответственности страхователей и проведения проверок). |  |
|  | **Минтруд упростил форму справки о заработной плате с предыдущего места работы**  ([Приказ Минтруда России от 10.01.2022 № 1н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408953&dst=100003&date=10.02.2022)) | При увольнении работнику необходимо выдать справку о сумме зарплаты по [форме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=211832&dst=100013&field=134&date=11.02.2022), утвержденной Приказом Минтруда России от 30.04.2013 № 182н ([п. 3 ч. 2 ст. 4.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383502&dst=300&field=134&date=11.02.2022) Федерального закона № 255-ФЗ). Также [справку](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=211832&dst=100013&field=134&date=11.02.2022) необходимо выдать бывшему работнику в течение трех рабочих дней со дня его обращения с письменным заявлением о её выдаче. Такая [справка](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=211832&dst=100013&field=134&date=11.02.2022) о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, необходима для начисления уволенному из организации работнику пособий по временной нетрудоспособности и (или) в связи с материнством на его новом месте работы.  [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=211832&date=11.02.2022) Минтруда России № 182н предусмотрено подписание [справки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=211832&dst=100013&field=134&date=11.02.2022) о сумме заработка страхователем ‒ руководителем организации (обособленного подразделения), индивидуальным предпринимателем, физическим лицом, а также главным бухгалтером.  [Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408953&dst=100003&date=10.02.2022) Минтруда России от 10.01.2022 № 1н [исключил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408953&dst=100006&date=11.02.2022) из формы справки [строку](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=211832&dst=100033%2C-6&date=11.02.2022), содержащую реквизиты подписи главного бухгалтера.  Ведомство [отмечает](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PNPA&n=77943&dst=100019&field=134&date=11.02.2022), что это позволит оптимизировать бумажный документооборот и сократить сроки выдачи работникам организаций, имеющих централизованные бухгалтерии, указанных справок.  **Обновленная форма справки вступит в силу с 20 февраля 2022 года.** |  |
|  | **С 14 февраля 2022 года Банк России повысил ключевую ставку до 9,5%** | С 14 февраля 2022 года значение ключевой ставки повышено с 8,5% до 9,5% годовых. Такое решение принял Совет директоров Банка России ([Информация](https://cbr.ru/press/pr/?file=11022022_133000Key.htm) Банка России от 11.02.2022). Это первое в 2022 году повышение [ключевой ставки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=12453&dst=100173%2C1&date=23.04.2021).  Принятое решение по ключевой ставке направлено на ограничение проинфляционных рисков и возвращение инфляции к 4%. Пока инфляция складывается значительно выше октябрьского прогноза Банка России. Годовая инфляция в январе увеличилась до 8,7% (после 8,4% в декабре 2021 года). По оценке на 4 февраля, она составила 8,8%. Поэтому скорректирован [прогноз](https://cbr.ru/Collection/Collection/File/39791/forecast_220211.pdf) Банка России по снижению годовой инфляции до 5%–6% в 2022 году и возврату к цели в 4% середине 2023 года. |  |
|  | **Минтруд разъяснил о проведении внеочередной проверки знаний работников в связи с вступлением в силу новых НПА по охране труда**  ([Письмо Минтруда России от 01.02.2022 № 15-2/ООГ-163](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=209194&dst=100003&date=09.02.2022); [Письмо Минтруда России от 29.12.2021 № 15-2/ООГ-3582](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=209184&dst=100001&date=09.02.2022)) | Минтруд России информирует работодателей, что из-за вступления в силу изменений в сфере охраны труда работодателям необходимо организовать в объеме тех новых НПА по охране труда, которые регулируют трудовую деятельность работников ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=209184&dst=100009&date=09.02.2022) Минтруда России от 29.12.2021 № 15-2/ООГ-3582):   * [внеочередную проверку](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=209079&dst=100079&date=09.02.2022) знаний сотрудников; * актуализацию комплекта НПА, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, в том числе:   ‒ инструкций по охране труда,  ‒ программ обучения по охране труда работников,  ‒ информационных материалов, использующихся в целях информирования работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья.  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=209194&dst=100003&date=09.02.2022) от 01.02.2022 № 15-2/ООГ-163 Минтруда России сообщает, что в общем случае положения НПА, которые устанавливают обязательные требования, [должны вступать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=386984&dst=2&field=134&date=09.02.2022) в силу либо с 1 марта, либо с 1 сентября соответствующего года, но не ранее чем по истечении 90 дней после дня официального опубликования соответствующего НПА. Поэтому ведомство полагает, что **внеплановое обучение по охране труда и внеочередную проверку знаний требований охраны труда работников в связи с вступлением в силу новых НПА по охране труда, содержащих обязательные требования, следует провести в период со дня официального опубликования соответствующего НПА до вступления его в силу.**  Дополнительно Минтруд сообщает, что **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=09.02.2022https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100019&field=134&date=09.02.2022) **обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда** (утв. [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&date=09.02.2022) Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464) взамен [действующего Порядка](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=209079&dst=100012&field=134&date=09.02.2022) (утв. [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=209079&date=09.02.2022) Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29).  **Большинство новых правил по охране труда вступают в силу с 1 марта 2022 года.** |  |
|  | **Минтруд дал советы по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей на рабочих местах**  (Приказ Минтруда России от 31.01.2022 № 36) | С 1 марта 2022 года работодателю нужно будет выявлять опасности, оценивать и снижать уровень профессиональных рисков (новая [ст. 218](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2737&field=134&date=10.02.2022) ТК РФ). Выявление опасностей [осуществляется](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2741&date=10.02.2022) путем обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками.  Опасности подлежат обнаружению, распознаванию и описанию при проведении работодателем:  ‒ контроля за состоянием условий и охраны труда и соблюдением требований охраны труда в структурных подразделениях и на рабочих местах,  ‒ расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний,  ‒ рассмотрения причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).  Для оказания методической и практической помощи руководителям и специалистам по охране труда организаций, представителям профсоюзов и другим лицам, заинтересованным в создании системы управления профессиональными рисками в рамках системы управления охраной труда у работодателя Минтруд России [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408713&dst=100002&date=10.02.2022) от 31.01.2022 № 36 утвердил [Рекомендации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408713&dst=100003&date=10.02.2022) по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей.  Для эффективного выявления опасностей на рабочих местах (рабочих зонах) в рамках процедуры управления профессиональными рисками в СУОТ [рекомендовано](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408713&dst=100011&date=10.02.2022) классифицировать выявленные опасности следующими способами:   * по видам профдеятельности сотрудников с учетом наличия вредных, опасных производственных факторов; * по причинам их возникновения на рабочих местах (зонах) при выполнении работ, при нештатной ситуации; * по опасным событиям (профзаболевания, травмы), которые возникли из-за воздействия опасности по [перечню](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=7cdebba41767adbb8e32916abc866ce0;base=law;n=403335;dst=100240).   Примерные классификации опасностей в зависимости от выбранного способа классификации приведены в [приложениях № 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408713&dst=100186&field=134&date=10.02.2022) и [№](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408713&dst=100213&field=134&date=10.02.2022) 2, а примерный [перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408713&dst=100257&date=10.02.2022) объектов возникновения опасностей ‒ в [Приложении № 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408713&dst=100257&date=10.02.2022) к Рекомендациям.  По результатам [выявления](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408713&dst=100023&date=10.02.2022) опасностей [рекомендовано](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408713&dst=100022&date=10.02.2022) формировать перечень идентифицированных (выявленных) опасностей.  Нахождение и распознавание опасностей на рабочих местах рекомендовано выполнять посредством:  ‒ [сбора исходной информации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408713&dst=100036&date=10.02.2022);  ‒ [анализа государственных нормативных требований охраны труда](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408713&dst=100061&date=10.02.2022) по результатам работы с [реестром (перечнем)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408713&dst=100065&date=10.02.2022) НПА (при его наличии), а также в соответствии со спецификой деятельности работодателя;  ‒ [обследования](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408713&dst=100162&date=10.02.2022) территории, объектов, структурных подразделений, рабочих мест (рабочих зон), выполняемых работ и опроса работников.  [Рекомендации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408713&dst=100003&date=10.02.2022) также содержат рекомендуемую анкету результатов осмотра места нахождения работников при выполнении работ ([Приложение № 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408713&dst=100340&date=10.02.2022)) и примерную анкету опроса работника об опасностях в местах выполнения работ ([Приложение № 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408713&dst=100370&date=10.02.2022)). |  |
|  | **Новые рекомендации по формированию службы охраны труда с 1 марта 2022 года**  (Приказ Минтруда России от 31.01.2022 № 37) | При осуществлении [производственной деятельности](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=101258&date=10.02.2022) и численности более 50 человек работодатель должен создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда ([ч. 1 ст. 217](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=899&date=10.02.2022) ТК РФ, с 1 марта 2022 года ‒ [ч. 1 ст. 223](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2776&field=134&date=10.02.2022) ТК РФ).  Минтруд России [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408712&dst=100002&date=10.02.2022) от 31.01.2022 № 37 [«Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408712&dst=100002&date=10.02.2022)» утвердил новые [Рекомендации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408712&dst=100013&date=10.02.2022) по структуре службы охраны труда в организации и по численности её работников взамен прежних документов ‒ [Рекомендаций](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=159085&dst=100010&date=10.02.2022) по организации работы Службы охраны труда в организации, утв. Постановлением Минтруда России от 08.02.2000 № 14, и [Межотраслевых нормативов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=159094&dst=100011&date=10.02.2022) численности работников службы охраны труда в организациях, утв. Постановлением Минтруда России от 22.01.2001 № 10.  [Рекомендации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408712&dst=100013&date=10.02.2022) начнут действовать **с 1 марта 2022 года**. Они основаны на положениях действующих в настоящее время вышеупомянутых документов и адаптированы к современным требованиям, а также учитывают изменения законодательства Российской Федерации. Новые [Рекомендации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408712&dst=100013&date=10.02.2022) содержат в том числе положения о формировании [структуры службы охраны труда](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408712&dst=100054&date=10.02.2022) (специалист, бюро, отдел, управление/служба, департамент и т.п.), а также [методику расчета](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408712&dst=100811&date=10.02.2022) минимальной нормативной численности работников службы охраны труда в зависимости от выполняемых ими основных функций с [примером расчета](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408712&dst=100923&date=10.02.2022).  При этом Рекомендациями [охвачены](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408712&dst=100025&date=10.02.2022) такие должности, как руководитель (начальник) службы (бюро, отдела, управления, департамента и т.п.) охраны труда и специалисты по охране труда всех категорий.  Рекомендации [**не** распространяются](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408712&dst=100016&date=10.02.2022) на:  ‒ работодателей-ИП,  ‒ работодателей, не осуществляющих производственную деятельность согласно уставным документам с численностью работников не более 50 человек,  ‒ работодателей ‒ субъектов малого предпринимательства и иных работодателей (организации, предприятия, учреждения), не осуществляющих производственную деятельность, предоставляющих социально-бытовые услуги без предоставления проживания, принявших решение о введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей деятельности. |  |
|  | **COVID-19 и отменен карантин для всех лиц, контактировавших с ними**  ([Постановление Главного государственного санитарного врача Р Ф от 04.02.2022 № 4 «О внесении изменений в санитарно-эпидемиологические правила СП 3.1.3597-20 «Профилактика новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»‚ утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 22.05.2020 № 15](http://consgd.consultant.ru/gd/rtfcache/4.pdf#FQrojwS3sSAh7Qy)) | Согласно [Постановлению](http://consgd.consultant.ru/gd/rtfcache/4.pdf#FQrojwS3sSAh7Qy) Главного государственного санитарного врача РФ от 04.02.2022 № 4 **с 6 февраля 2022 года:**   * **Срок лечения пациентов с COVID-19 сокращен с 14 до 7 дней** (если симптомы заболевания сохранятся, больничный продлят на больший срок).   Эти правила распространяются только на пациентов, чей диагноз будет установлен начиная с 6 февраля 2022 года. Больничный лист для перенесших коронавирус пациентов закрывается без лабораторного обследования на COVID-19, если время лечения составило 7 и более дней. Раньше закрыть больничный лист через 7 дней можно было только после получения одного отрицательного результата лабораторного обследования на COVID-19, проведенного не ранее чем через 3 календарных дня после получения положительного результата лабораторного обследования на COVID-19.  Пациенты, чей диагноз установлен до 6 февраля 2022 года, должны соблюдать режим изоляции до 14-го дня. Такие разъяснения [дал](https://www.mos.ru/news/item/102297073/) оперативный штаб Москвы по контролю и мониторингу ситуации с коронавирусом.   * **Отменена необходимость соблюдения режима изоляции для лиц, контактировавших с больными COVID-19**.   Данное правило распространяется в том числе на тех, кому предписание Роспотребнадзора о соблюдении самоизоляции было выдано до 6 февраля 2022 года. Если был открыт больничный лист как контактному лицу, он будет автоматически закрыт 7 февраля 2022 года. Электронный больничный появится в электронной медкарте и будет направлен работодателю. Посещать поликлинику для его закрытия не нужно.  Такие разъяснения [дал](https://www.mos.ru/news/item/102297073/) оперативный штаб Москвы по контролю и мониторингу ситуации с коронавирусом.  Напомним, ранее срок изоляции был [сокращен](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=news&op=page&page=%2Fnews%2F18283%2F) с 14 до 7 дней. Подробнее об этом читайте в [обзоре](https://pro.elcode.ru/service/news/daydjest-novostey-zakonodatelstva/vdvoe-sokratili-karantin-dlya-teh-kto-kontaktirova) «Вдвое сократили карантин для тех, кто контактировал с больными коронавирусом» на нашем сайте.   * **Из перечня мер по предотвращению передачи коронавирусной инфекции исключили ношение перчаток.** |  |
|  | **Сертификат о вакцинации против коронавируса будет включать информацию о наличии антител**  ([Приказ Минздрава России от 04.02.2022 № 58н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408761&dst=100003&date=09.02.2022)) | [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408761&dst=100003&date=09.02.2022) Минздрава России от 04.02.2022 № 58н внесены изменения в форму [сертификата](consultantplus://offline/ref=96FBC0F3314C28D99C71E9B42371C24964E786C44C2CAABBAC0026DF1C40A1CB2692DC3849DFC281F82E94D59DFCC8B9F32124EA40D5A839MCk5I) о вакцинации против коронавируса.  **С 21 февраля 2022 года** [сертификат](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400450&dst=100075&date=09.02.2022) будет включать информацию о положительных результатах исследования на наличие антител (иммуноглобулинов G) к возбудителю новой коронавирусной инфекции (COVID-19).  При наличии на [Портале](https://www.gosuslugi.ru/10602/1?_=1644414422865) госуслуг указанных сведений, гражданин может подать заявление, чтобы получить сертификат с данными об антителах. [Сертификат](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400450&dst=100075&date=09.02.2022) сформируется на [Портале](https://www.gosuslugi.ru/10602/1?_=1644414422865) госуслуг не позднее 3 календарных дней со дня подачи заявления. Такой [сертификат](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400450&dst=100075&date=09.02.2022) будет формироваться однократно. Сертификат может быть оформлен, в том числе, на основании положительного результата ПЦР-тестирования, подтвержденного результатами теста на антитела.  Тест на антитела может быть проведен в любой лицензированной лаборатории. При этом требований к уровню антител не устанавливается – достаточно их наличия в организме. Срок действия сертификата составит 6 месяцев с даты получения результатов теста. При этом срок действия сертификата, выданного на основании ПЦР-теста, составит один год. | Ё |
|  | **Как работнице, принятой на декретную ставку, предоставить отпуск по БИР и по уходу за ребенком** | За работницей, находящейся в декретном отпуске - по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, сохраняется должность в штатном расписании ([ч. 4 ст. 256](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=101616&field=134&date=11.02.2022) ТК РФ). На время отсутствия такой работницы работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор, который прекращается с выходом этой работницы на работу ([ч. 1 ст. 59](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=371&field=134&date=10.02.2022), [ч. 3 ст. 79](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=492&field=134&date=10.02.2022) ТК РФ).  Допускается расторжение срочного трудового договора с беременной женщиной в связи с истечением срока его действия в случае его заключения на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможности ее перевода (с ее письменного согласия) до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую она может выполнять с учетом ее состояния здоровья ([ч. 3 ст. 261](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1067&field=134&date=10.02.2022) ТК РФ).  Таким образом, женщине, принятой на декретное место, до момента выхода из отпуска основной работницы при наличии оснований должны быть предоставлены отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком ([ч. 1 ст. 255](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1055&field=134&date=10.02.2022), [ч. 1 ст. 256](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1056&field=134&date=10.02.2022) ТК РФ).  Отпуск по беременности и родам предоставляется женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности с выплатой пособия ([ч. 1 ст. 255](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1055&field=134&date=10.02.2022) ТК РФ).  Отпуск по уходу за ребенком предоставляется женщинам по их заявлению. Порядок и сроки выплаты [пособия](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=83400&dst=100027&date=11.02.2022) в период указанного отпуска определяются федеральными законами ([ч. 1 ст. 256](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1056&field=134&date=10.02.2022) ТК РФ). |  |
|  | **Нужно ли удерживать алименты с аванса по заработной плате** | Работодатель обязан удерживать алименты из заработной платы и (или) иного дохода и уплачивать или переводить их лицу, получающему алименты, не позднее чем в трехдневный срок со дня выплаты заработной платы ([ст. 109](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389166&dst=100493&field=134&date=10.02.2022) СК РФ, [ч. 3 ст. 98](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392511&dst=757&field=134&date=10.02.2022) Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»).  При этом общий размер удержаний с учетом алиментов не может быть больше 70% дохода работника ([ч. 3 ст. 138](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=669&field=134&date=10.02.2022) ТК РФ, [ч. 3 ст. 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392511&dst=100793&field=134&date=10.02.2022) Закона № 229-ФЗ).  Размер удержания из заработной платы и иных доходов алиментщика исчисляется от суммы, оставшейся после удержания налогов ([ч. 1 ст. 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392511&dst=100791&field=134&date=10.02.2022) Федерального закона № 229-ФЗ, [п. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399920&dst=100055&field=134&date=10.02.2022) Перечня, утв. Постановлением Правительства РФ от 02.11.2021 № 1908). При этом исчисление суммы НДФЛ производится по итогам каждого месяца. В связи с чем, как правило, удержание и уплата алиментов производятся один раз в месяц после удержания НДФЛ ([п. 3 ст. 226](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377513&dst=19987&field=134&date=10.02.2022) НК РФ).  Однако суммы заработной платы может не хватить для того, чтобы произвести удержание алиментов. Например, если причитающаяся работнику заработная плата после выплаты аванса (окончательный расчет) окажется меньше, чем сумма ежемесячных удержаний, производимых работодателем с учетом установленных [ст. 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392511&dst=100790&field=134&date=10.02.2022) Федерального закона № 229-ФЗ ограничений. В этом случае, работодатель вынужден будет производить удержания также из аванса работника. Поскольку заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц, алименты могут быть удержаны при каждой выплате заработной платы работнику, если иное не предусмотрено исполнительным документом или соглашением об уплате алиментов ([ч. 6 ст. 136](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2251&field=134&date=10.02.2022) ТК РФ).  При этом с заработной платы за вторую половину месяца удерживать алименты нужно с суммы, оставшейся после удержания НДФЛ.  При данных обстоятельствах работник может заключить соглашение с работодателем о порядке удержания суммы алиментов с аванса и заработной платы при условии соблюдения ограничения размера удержаний и сроков перечисления алиментов, предусмотренных законодательством. Однако заключение соответствующего соглашения является правом, но не обязанностью работодателя. |  |
|  | **Минфин напомнил, что с вычетов по НДФЛ теперь тоже надо удерживать алименты**  (Письмо Минфина РФ от 29.12.2021 № 03-04-05/107586) | В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=209036&dst=100004%2C1&date=04.02.2022) от 29.12.2021 № 03-04-05/107586 Минфин разъяснил, что удерживать алименты нужно, в том числе, с сумм возвращенного работнику НДФЛ при получении им налогового вычета через работодателя.  С вычетов по НДФЛ алименты нужно удерживать, начиная с 11 ноября 2021 года. С этой даты в [перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399920&dst=100019&date=04.02.2022) доходов, с которых удерживаются алименты, включены доходы самозанятых, суммы налоговых вычетов по НДФЛ и еще ряд выплат. |  |
|  | **Субсидия на нерабочие дни: если сотрудников на момент выплат стало больше или меньше по сравнению с июнем 2021 года, то что с НДФЛ и страховыми взносами**  ([Письмо ФНС России от 21.01.2022 № БС-4-11/592@](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407954&dst=100003&date=28.01.2022)) | В период с 1 ноября по 15 декабря 2021 года субъекты МСП из наиболее пострадавших отраслей и СОНКО могли обратиться за субсидией на нерабочие дни. Размер субсидии на нерабочие дни для организаций [составлял](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399740&dst=100275&date=02.02.2022) сумму МРОТ (12 792 руб.), умноженную на количество работников в июне 2021 года согласно данным [раздела 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=366819&dst=100584&field=134&date=02.02.2022) РСВ ([п. 5(1)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399740&dst=100273&field=134&date=02.02.2022) Правил, утв. Постановлением Правительства РФ от 07.09.2021 № 1513, [Информация](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399551&dst=100009&field=134&date=02.02.2022) ФНС России).  Выплаты работникам за счет этой субсидии освободили от обложения [НДФЛ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401510&dst=100142&date=01.12.2021) и [страховыми взносами](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401510&dst=100444&date=01.12.2021) (Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401510&date=02.02.2022) от 29.11.2021 № 382-ФЗ). Согласно [п. 89 ст. 217](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377513&dst=21097&field=134&date=02.02.2022) и [подп. 17 п. 1 ст. 422](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377513&dst=21111&field=134&date=02.02.2022) НК РФ работодатели, которые получили такую субсидию, не включают в базу по страховым взносам и НДФЛ выплаты работникам в размере, не превышающем 12 792 руб. на одного работника. Освобождение можно применить в календарном месяце получения субсидии или в следующем за ним календарном месяце.  ФНС России в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407954&dst=100003&date=28.01.2022) от 21.01.2022 № БС-4-11/592@ обратила внимание, что численность работников [за июнь 2021 года](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=7cdebba41767adbb8e32916abc866ce0;base=law;n=399740;dst=100275) согласно данным РСВ и на дату получения субсидии может не совпадать.  Выплаты в месяце получения субсидии или следующем за ним в размере не более 12 792 руб. на 1 сотрудника освобождается от обложения НДФЛ и страховыми взносами согласно [п. 89 ст. 217](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377513&dst=21097&field=134&date=02.02.2022) и [подп. 17 п. 1 ст. 422](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377513&dst=21111&field=134&date=02.02.2022) НК РФ. А количество работников на момент начисления выплат и сумма субсидии значения не имеют. |  |
|  | **Минтруд рекомендует перевести максимум работников на удаленную работу** | Минтруд сообщает, что 28 января 2022 года на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений были утверждены рекомендации о переводе на дистанционный режим работы максимально возможного числа работников.  Численность работников, которых можно перевести на дистанционный режим, определяется организацией самостоятельно, исходя из возможностей работодателя и работников.  Минтруд предупреждает, что перевод работника на удаленку не может являться основанием для сокращения зарплаты при сохранении объема выполняемых задач. Это закреплено в [ст. 312.5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2467&field=134&date=04.02.2022) ТК РФ.  Напомним, сохраняется обязанность работодателей московского региона по установлению удаленного режима работы для 30% сотрудников:  - до 25 февраля 2022 года в Московской области;  - до 1 апреля 2022 года в Москве. |  |
|  | **Обновлены формы, по которым работодатели отчитываются в органы службы занятости, в том числе через портал Работа в России**  ([Приказ Минтруда России от 26.01.2022 № 24](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408148&dst=100002&date=02.02.2022) ) | Работодатели должны ежемесячно предоставлять службе занятости сведения о банкротстве, о профессиональной реабилитации и по содействия занятости инвалидов и [информацию](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385047&dst=318&field=134&date=13.01.2022) о наличии [квотируемых вакансий](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=380579&dst=161&field=134&date=13.01.2022) для инвалидов ([п. 3 ст. 25](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385047&dst=100194&field=134&date=02.02.2022) Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-I «О занятости населения в РФ»).  С 1 января 2022 года установлены [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=406146&dst=100010&date=13.01.2022) предоставления работодателем таких сведений и информации.  Минтруд России [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408148&dst=100002&date=02.02.2022) от 26.01.2022 № 24 обновил формы, по которым нужно представлять вышеуказанные сведения. Так утверждены [формы](https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202201/31/document_9853_Fpa.pdf) представления работодателем сведений и информации:  - о принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности ИП, сокращении численности или штата работников организации, ИП и возможном расторжении трудовых договоров (приложение № 1);  - о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также о приостановке производства (приложение № 2);  - о применении в отношении работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве) (приложение № 3);  - для осуществления деятельности по профреабилитации и содействию занятости инвалидов (приложение № 4);  - о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о ЛНА, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов (приложение № 5).  По общему правилу эти сведения работодатель [может передать](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=0a7c3c84b73eac546fb23c653e514e96;base=law;n=406146;dst=100014) через портал «Работа в России» или непосредственно в службу занятости.  Предоставлять сведения только через портал «Работа в России»  [обязаны](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=406146&dst=100017&date=13.01.2022), например, работодатели, у которых среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год превышает 25 человек, включая и вновь созданных (в том числе в результате реорганизации). |  |
|  | **Можно ли уплатить госпошлину за другое юрлицо**  ([Письмо Минфина России от 14.01.2022 № 03-05-05-03/1436](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=209143&dst=100004)) | Минфин России в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=209143&dst=100004) от 14.01.2022 № 03-05-05-03/1436 рассмотрел вопрос об уплате госпошлины за юрлицо иным юрлицом при обращении в суд, и сообщает следующее:   * **возможность уплаты за налогоплательщика иным лицом налогов, а также сборов, пеней, штрафов, страховых взносов установлена** [**пп. 1**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377497&dst=4132)**,** [**8**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377497&dst=4162)**,** [**9 ст. 45**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377497&dst=5020) **НК РФ**; * [Правилами](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=381045&dst=100034), утвержденными Приказом Минфина России от 12.11.2013 № 107н, установлена возможность указания в распоряжении о переводе денежных средств в уплату платежей в бюджетную систему РФ как реквизитов плательщика, чья обязанность исполняется, так и реквизитов плательщика - третьего лица, осуществляющего платеж за плательщика налогов, сборов, страховых взносов и иных платежей.   Таким образом, иное лицо, в том числе юридическое, вправе уплатить госпошлину за другого плательщика, однако при этом оно не вправе требовать возврата из бюджетной системы РФ госпошлины, уплаченной за другого плательщика ([абз. 5 п. 1 ст. 45](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377497&dst=4133) НК РФ). |  |
|  | **С 1 апреля 2022 года обновлены условия назначения детских пособий для малоимущих семей**  ([Постановление Правительства РФ от 28.01.2022 № 68](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408290&dst=100003&date=03.02.2022)) | Минтруд России [сообщает](https://mintrud.gov.ru/social/social/1267), что внесены изменения в правила комплексной оценки нуждаемости, которые применяются при назначении выплат на детей от 3 до 7 лет, выплат одиноким родителям на детей от 8 до 17 лет и ежемесячных выплат беременным женщинам, вставшим на учет в ранние сроки ([Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408290&dst=100009&date=03.02.2022) Правительства РФ от 28.01.2022 № 68).  Согласно изменениям **с 1 апреля 2022 года**, при принятии решения о выплатах не будет учитываться:   * Имущество:   - автомобили и мототранспортные средства, а также объекты жилого недвижимого имущества, находящиеся в розыске или под арестом;  - жилье, транспорт и имущество, приобретённое за счёт средств целевых субсидий.   * Доходы:   -  целевые средства на развитие собственного дела;  - средства материнского капитала, полученные в денежной форме;  - налоговые вычеты и целевые средства, полученные в рамках государственной поддержки для приобретения имущества.  Кроме того, предусматривается освобождение для беременных женщин от действия «[правила нулевого дохода](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=287644&dst=100643&date=02.02.2022)» (то есть, оценки использования гражданами своего трудового потенциала) в случае, если срок беременности шесть и более месяцев расчетного периода. Кроме того, правило «нулевого дохода» не будет применяться, если на момент подачи заявления срок беременности женщины превышает 12 недель.  Эти изменения вступают в силу с 1 апреля 2022 года.  Также вводится возможность подачи заявления на выплату на детей в возрасте от 3 до 7 лет по месту фактического жительства, если соответствующая возможность предусмотрена региональным нормативным актом. Помимо этого, устанавливается беззаявительный перерасчёт выплат в связи с ежегодным изменением прожиточного минимума. |  |
|  | **Какие появились новые возможности открытия и закрытия больничных листов, а также записи к врачу** | На сайте Мэра Москвы в [Информации](https://www.mos.ru/news/item/102107073/) от 02.02.2022 года разъясняется, что делать после контакта с заболевшим COVID-19 и в каком случае можно оформить больничный лист:   * если с момента вакцинации или перенесенного COVID-19 прошло не больше 6 месяцев – [нет необходимости](https://pro.elcode.ru/service/news/daydjest-novostey-zakonodatelstva/vdvoe-sokratili-karantin-dlya-teh-kto-kontaktirova) соблюдать карантин и оформлять больничный; * для оформления больничного факт контакта должен быть подтвержден самим заболевшим или его работодателем. Заболевший может сообщить о контакте, заполнив специальную [электронную форму](https://covidcontact.mos.ru/); * если контакт с заболевшим COVID-19 произошел на работе, необходимо уточнить, передал ли работодатель сведения об этом в оперштаб Москвы; * чтобы открыть больничный по контакту с заболевшим, нужно оставить заявку на [сайте](https://flightcheck1.mosmedzdrav.ru/app2/RegisterSickLeaveForContact) Департамента здравоохранения Москвы.   Больничный лист для контактных лиц без симптомов будет закрыт дистанционно автоматически через 7 дней, продлить его не могут.  Если есть симптомы ОРВИ, можно оставить [заявку](https://flightcheck1.mosmedzdrav.ru/app2/RegisterSickLeaveOrvi) на первичную аудиоконсультацию с врачом поликлиники. В соответствующей графе нужно поставить галочку о необходимости оформления больничного, и врач дистанционно откроет его на 7 дней после консультации. Также можно без записи прийти на прием к дежурному врачу в любую ближайшую поликлинику или записаться на конкретное время в свою. Закрытие больничного проходит дистанционно — приходить в поликлинику не нужно. |  |
|  | **Работник отработал полный рабочий день и после работы открыл больничный. Как быть работодателю.** | За отработанный день, в который открыт больничный, нужно выплатить работнику зарплату. Отсчет дней болезни надо начинать со второго дня больничного, а пособие платить [как обычно](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=227402&dst=100005&field=134&date=02.02.2022) - первые 3 дня оплачивает работодатель, остальные - ФСС ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=201493&dst=100007&field=134&date=02.02.2022) ГУ - МРО ФСС от 31.10.2018 № 14-15/7710-3443л).  Документом, подтверждающим обоснованность выплаты пособия по временной нетрудоспособности со второго дня освобождения от работы, указанного в листе нетрудоспособности, в данном случае является табель учета рабочего времени, согласно которому начислена заработная плата. В табеле необходимо проставить буквенный код «Я» и количество отработанных часов.  **Пример:**  Работник 6 октября отработал полный день, а по его окончании обратился к врачу. Больничный оформлен с 6 по 15 октября.  За 6 октября работнику полагается заработная плата. Пособие за дни болезни с 7 по 9 октября оплачивает работодатель, оставшиеся дни с 10 по 15 октября - ФСС. |  |
|  | **Страховые взносы на травматизм в 2022 году** | ФСС РФ проинформировал о тарифах страховых взносов на травматизм и порядке подтверждения основного вида экономической деятельности страхователя в 2022 году.  **Тарифы**  В 2022 году тарифы страховых взносов на травматизм не изменились: сохраняются 32 страховых тарифа (от 0,2 до 8,5%), дифференцированных по видам экономической деятельности в зависимости от класса профессионального риска страхователя.  **Льготы**  В 2022 году охраняется льгота по уплате взносов на травматизм в размере 60% от величины страховых тарифов для:  - всех организаций и ИП в части любых выплат работникам-инвалидам I, II или III группы;  - общественных организаций инвалидов;  - организаций с уставным капиталом из вкладов общественных организаций инвалидов, в которых среднесписочная численность инвалидов составляет не менее 50%, а доля заработной платы инвалидов в ФОТ - не менее 25%;  - учреждений, которые созданы для достижения образовательных, культурных, лечебно-оздоровительных, физкультурно-спортивных, научных, информационных и иных социальных целей, а также для оказания правовой и иной помощи инвалидам, детям-инвалидам и их родителям, единственными собственниками имущества которых являются указанные общественные организации инвалидов.  **Порядок подтверждения основного вида экономической деятельности**  В 2022 году Порядок и Правила остаются прежним. Основным видом экономической деятельности является:  - для коммерческой организации – вид, который по итогам предыдущего года имеет наибольший удельный вес в общем объеме выпущенной продукции и оказанных услуг;  - для некоммерческой организации – вид, в котором по итогам предыдущего года было занято большинство работников;  - для ИП - вид деятельности, который для него указан в ЕГРИП как основной. То есть ИП не должен ежегодно подтверждать основной вид деятельности.  Если страхователь не осуществлял деятельность в 2021 году (подтверждается «нулевыми» отчетами по форме 4-ФСС), класс профессионального риска и размер страхового тарифа определяется в соответствии с кодом по ОКВЭД2 вида экономической деятельности, заявленным в качестве основного в выписке из ЕГРЮЛ за 2021 год.  Для подтверждения основного вида экономической деятельности страхователь ежегодно в срок не позднее 15 апреля представляет в территориальный орган ФСС по месту своей регистрации:  – заявление о подтверждении основного вида экономической деятельности;  – справку-подтверждение основного вида экономической деятельности;  – копию пояснительной записки к бухгалтерскому балансу за предыдущий год (ее не представляют только СМП).  ФСС отмечает, что коды по ОКВЭД2, заявленные страхователем при регистрации и включенные налоговым органом в ЕГРЮЛ и ЕГРИП, могут изменяться в процессе осуществления им деятельности и требуют своевременной актуализации. При этом изменение страхователем в течение текущего года вида экономической деятельности не влечет изменения размера страхового тарифа.  Размер тарифа на 2022 год территориальный орган ФСС России указывает в уведомлении, которое направляет организации в двухнедельный срок со дня, когда она представит вышеуказанные документы. До получения такого уведомления организация применяет тариф, который был установлен ей в предыдущем году. Если тариф изменится, взносы нужно пересчитать.  В течение 2022 года нужно считать, отражать при заполнении формы 4-ФСС и уплачивать страховые взносы в соответствии с размером страхового тарифа, указанным в уведомлении от ФСС на 2022 год.  Вновь созданные (в течение 2022 года) страхователи указывают в форме 4-ФСС код по ОКВЭД2 по данным органа госрегистрации, а начиная со второго года деятельности - код по ОКВЭД2, подтвержденный в установленном порядке в территориальных органах Фонда.  При выявлении в ходе камеральных проверок нарушений страхователем установленного порядка начисления и уплаты страховых взносов на травматизм, включая неподтверждение основного вида деятельности, территориальный орган Фонда вправе провести выездную проверку и привлечь страхователя к ответственности.  ФСС также обращает внимание, что актуализирована Классификация видов экономической деятельности по классам профессионального риска. Она приведена в соответствие с наименованиями видов экономической деятельности и кодов по ОКВЭД2, с изменениями и дополнениями. |  |
|  | **С 1 февраля 2022 года проиндексированы детские пособия, маткапитал и соцвыплаты**  ([Постановлением](http://static.consultant.ru/obj/file/doc/pr_280122-57.pdf) Правительства РФ от 27.01.2022 № 57) | [Постановлением](http://static.consultant.ru/obj/file/doc/pr_280122-57.pdf) Правительства РФ от 27.01.2022 № 57 утвержден коэффициент ежегодной индексации пособий в размере 1,084. Речь идёт о выплатах, которые получают инвалиды, ветераны, чернобыльцы, Герои России, а также граждане, пострадавшие на производстве (максимальный размер [единовременной](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405623&dst=695&field=134&date=28.01.2022) и [ежемесячной](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405623&dst=698&field=134&date=28.01.2022) выплат в связи с утратой трудоспособности при травме на производстве). Индексация коснётся и некоторых пособий, которые положены семьям с детьми. С 1 февраля 2022 года вырастут размеры единовременных детских пособий, а также фиксированный минимум пособия по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет. Детские пособия работникам ФСС выплачивает напрямую.   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Название пособия** | **С 1 января 2022 года** | **С 1 февраля 2022 года с учетом индексации 8,4%** | | Единовременное пособие при рождении (усыновлении) ребенка | [18 886,32 руб.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=83400&dst=100567%2C-1&date=28.01.2022) | 20 472,77 руб. | | Ежемесячное пособие по уходу за ребенком (минимальный размер) | [7 082,85 руб.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=83400&dst=100625&date=28.01.2022) | 7 677,81 руб. |   Единовременное пособие при рождении ребенка в увеличенном размере ФСС выплатит одному из родителей ребенка, появившегося на свет 01.02.2022 и позже. Пособие по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, независимо от даты оформления работником детского отпуска с февраля будет не меньше проиндексированной величины.  Если реестр или документы для назначения пособия по уходу за ребенком были поданы до 01.02.2022, то заявление о перерасчете в связи с индексацией ни работодателю, ни работнику подавать не требуется. ФСС самостоятельно повысит назначенное пособие до нового минимума, если это необходимо.  Если работник трудится в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, проиндексированные размеры пособий нужно увеличить на районный коэффициент.  С 1 февраля сумма материнского капитала на первого ребенка [составит](http://government.ru/docs/44421/) 524,5 тыс. рублей (вместо [483,9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370144&dst=100194&date=28.01.2022) тыс. рублей), а на второго и последующих детей будет выплачиваться 693,1 тыс. рублей (вместо [639,4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370144&dst=100196&date=28.01.2022) тыс. рублей).  Если семья, в которой родился второй ребенок, уже получала выплаты на первого, то ей будет положена доплата 168,6 тыс. рублей (сейчас [155,5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370144&dst=100195&date=28.01.2022) тыс. руб.).  Кроме того, с 1 февраля 2022 года пособие на погребение составляет 6 965 руб. (вместо 6 424,98 руб.). |  |
|  | **Самозанятый не является налоговым резидентом**  (Письмо Минфина России от 20.12.2021 № 03-11-11/103727) | Самозанятые физлица и ИП (плательщики налога на профдоход) для исчисления налога применяют две ставки ([ст. 10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387000&dst=100096&field=134&date=26.01.2022) Федерального закона от 27.11.2018 № 422-ФЗ):  4% - при реализации физическим лицам;  6% - при реализации ИП и юридическим лицам.  При этом перейти на уплату налога на профдоход вправе только иностранные граждане из стран ЕАЭС – Киргизии, Армении, Белоруссии, Казахстана ([ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387000&dst=100046&field=134&date=26.01.2022) - [3 ст. 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387000&dst=100048&field=134&date=26.01.2022) Федерального закона от 27.11.2018 № 422-ФЗ). Кроме того, спецрежим распространяется на оказание услуг иностранным заказчикам ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=188238&date=26.01.2022) Минфина России от 05.09.2019 № 03-11-11/68560).  Возможность применения специального налогового режима НПД не ставится в зависимость от наличия или отсутствия у самозанятого статуса [налогового резидента](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=248014&dst=100001&date=26.01.2022) РФ, если предпринимательская деятельность ведется в России. |  |
|  | **Как платить НДФЛ и страховые взносы при оплате обучения детей работников**  (Письмо Минфина России от 10.01.2022 № 03-04-06/116) | В Письме от 10.01.2022 № 03-04-06/116 Минфин дал разъяснения по вопросу обложения НДФЛ и страховыми взносами оплаты организацией стоимости обучения детей своих сотрудников.  **НДФЛ**  В целях НДФЛ организация должна учитывать все доходы, которые получает от нее работник, как в денежной, так и в натуральной форме (п. 1 ст. 210 НК РФ). К доходам, полученным налогоплательщиком в натуральной форме, относится оплата (полностью или частично) за него организациями товаров (работ, услуг) или имущественных прав, в том числе обучения в интересах налогоплательщика.  **Освобождаемые от НДФЛ доходы перечислены в ст. 217 НК РФ.**  Так, согласно п. 21 ст. 217 НК РФ оплата обучения не будет облагаться НДФЛ при соблюдении определенных условий. Освобождены от НДФЛ суммы платы за обучение по основным и дополнительным образовательным программам:  - в российских организациях, осуществляющих образовательную деятельность;  - в иностранных организациях, имеющих право на ведение образовательной деятельности.  **Важно отметить, что в п. 21 ст. 217 НК РФ речь идет именно о перечислении средств за обучение образовательной организации, а не о компенсации работникам их расходов на обучение** (см. Постановление АС ЗСО от 26.07.2018 № Ф04-2327/2018 по делу № А75-7568/2017, Определение ВС РФ от 31.07.2017 № 304-КГ17-9276 по делу № А75-2410/2016).  **Страховые взносы**  Минфин напомнил, что перечень необлагаемых страховыми взносами доходов и иных вознаграждений работникам, установлен ст. 422 НК РФ и является исчерпывающим.  В случае, если стороной договора с учебным заведением на обучение ребенка работника выступает сам работник и организация производит за работника оплату по такому договору, то оплата обучения ребенка работника облагается страховыми взносами как выплата, производимая в рамках трудовых отношений. Данная выплата не поименована в перечне не подлежащих обложению страховыми взносами выплат. |  |
|  | **Минтруд утвердил рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников**  (Приказ Минтруда России от 15.09.2021 № 632н) | С 1 марта 2022 года согласно [обновленной ст. 226 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2800&date=28.01.2022) «Микроповреждения (микротравмы)» работодатель обязан осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности).  В связи с этим Минтруд России [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407362&dst=100002&date=27.01.2022) от 15.09.2021 № 632н утвердил [рекомендации](#p26) по учету микроповреждений (микротравм) работников и рекомендуемые образцы:  - [Справки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407362&dst=100066&date=28.01.2022) о рассмотрении причин и обстоятельств, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника (далее – Справка);  - [Журнала](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407362&dst=100066&date=28.01.2022) учета микроповреждений (микротравм) работников (далее – Журнал).  [Рекомендации](#p26) не содержат обязательных требований, а разработаны для оказания содействия работодателям в исполнении новых требований [раздела X](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=101387&field=134&date=27.01.2022) ТК РФ и предупреждения производственного травматизма.  **Учет микротравм работников** рекомендуется вести посредством сбора и регистрации информации о них. Для учета и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротравм, **работодателю рекомендуется:**  - утвердить в ЛНА порядок учета микротравм работников, с учетом особенностей организационной структуры, специфики, характера производственной деятельности;  - организовать ознакомление должностных лиц с порядком учета микротравм работников;  - организовать информирование работников о действиях при получении микротравмы;  - организовать рассмотрение обстоятельств, выявление причин, приводящих к микротравмам работников, и фиксацию результатов рассмотрения в [Справке](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407362&dst=100066&date=28.01.2022) или ином определенном работодателем документе, содержащем, в том числе рекомендуемые сведения, отраженные в Справке;  - обеспечить доступность в организации (ее структурных подразделениях) бланка [Справки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407362&dst=100066&date=28.01.2022) в электронном виде или на бумажном носителе;  - организовать регистрацию происшедших микротравм в [Журнале](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407362&dst=100066&date=28.01.2022) или ином определенном работодателем документе, содержащем, в том числе рекомендуемые сведения, отраженные в Журнале;  - установить место и сроки хранения [Справки](#p91) и [Журнала](#p146). Рекомендованный срок их хранения составляет не менее 1 года.  Составлять [Справки](#p91) и вести [Журнал](#p146) можно в электронном виде с использованием электронной подписи или любого другого способа, позволяющего идентифицировать личность работника, составившего Справку и осуществляющего ведение Журнала.  **Рекомендуемый порядок учета микротравм**  Основанием для регистрации микротравмы работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к ее возникновению, [является](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1711&field=134&date=27.01.2022) обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю) (далее - оповещаемое лицо).  **Оповещаемому лицу** после получения информации о микротравме работника **рекомендуется**:  - убедиться в том, что пострадавшему оказана необходимая первая помощь и (или) медицинская помощь;  - незамедлительно [информировать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407362&dst=100032&date=28.01.2022) любым общедоступным способом специалиста по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, или другого уполномоченного работодателем работника (далее - уполномоченное лицо), о микротравме работника.  **Уполномоченному лицу** при получении информации о микротравме работника **рекомендуется:**  - рассмотреть обстоятельства и причины, приведшие к ее возникновению, в срок до 3 календарных дней. Его можно продлить не более чем на 2 календарных дня;  - запросить объяснение пострадавшего работника об указанных обстоятельствах, любым доступным способом, определенным работодателем;  - провести осмотр места происшествия. При необходимости привлечь оповещаемое лицо, руководителя структурного подразделения, провести опрос очевидцев;  - по результатам вышеуказанных действий составить Справку;  - обеспечивать регистрацию в Журнале соответствующих сведений, а также с участием руководителя структурного подразделения пострадавшего работника [формировать перечень мероприятий](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407362&dst=100045&date=28.01.2022) по устранению причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).  **Работодателю рекомендуется** привлекать пострадавшего работника лично или через своих представителей, включая представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, к рассмотрению обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), а также ознакомить его с результатами указанного рассмотрения. |  |
|  | **Роструд дал разъяснения по привлечению к работе в выходные и праздники, а также по установлению сменного режима работы** | Роструд РФ разъяснил следующее:  **в части работы в выходные и праздники**  - сверхурочная работа в выходной или нерабочий праздничный день уже оплачена в двойном размере, в связи с чем, ее оплата повторному увеличению не подлежит. [Правила оплаты](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=199996&dst=100001&date=26.01.2022) сверхурочной работы в этом случае не применяются;  - вместо оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может быть предоставлен другой день отдыха, но только по желанию работника ([ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=715&field=134&date=26.01.2022) ТК РФ). Исключение - отгул не предусмотрен для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;  - работнику положен полный день отдыха, даже если в выходной или нерабочий праздничный день он фактически отработал менее 8 часов;  **в части сменного режима работы**  - сменный режим работы может быть установлен либо в качестве основного режима для всех работников (устанавливается ПВТР, коллективным договором, соглашениями) либо он может быть установлен только для одного или нескольких работников, то есть отличаться от общих правил (тогда сменный режим устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему);  - не является сменной работой такой режим, когда замена работников происходит не в течение суток, а за их пределами, например, сутки через трое;  - внесение в график двух смен подряд для одного работника, даже при его согласии, не допускается;  - графиком сменности должны быть определены:   * максимальное количество смен, * продолжительность рабочего времени в течение смены (начало и окончание смены), * перерывы для отдыха и питания, * порядок чередования смен, * ежедневный (междусменный) и еженедельный отдых;   - сменный режим рабочего времени может устанавливаться как при приеме работника на работу, так и уже работающему работнику. В первом случае сменный режим фиксируется трудовым договором (исключение - сменный режим работы является основным режимом, действующим у работодателя), во втором - дополнительным соглашением к нему;  - при применении суммированного учета рабочего времени график может составляться на весь учетный период. Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормального количества рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца. |  |
|  | **Как заполнить СЗВ-ТД, если при приеме на работу приказ не оформляется** | С 22 ноября 2021 года установлено, что прием на работу оформляется трудовым договором, а приказ о приеме на работу работодателю в обязательном порядке издавать не нужно ([ст. 68](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=3004&date=22.12.2021) ТК РФ). В связи с этим возникает вопрос при заполнении граф подраздела «[Основание](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374398&dst=36&date=28.01.2022)» формы СЗВ-ТД, поскольку заполнять эти графы нужно на основании приказа (распоряжения) и иных решений или документов, подтверждающих оформление трудовых отношений ([п. 2.5.7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374398&dst=100154&date=28.01.2022) Постановления Правления ПФР от 25.12.2019 № 730п).  ПФР разъяснил, что если работодатель принял решение не оформлять приказы о приеме на работу, то при заполнении формы СЗВ-ТД в графах подраздела «[Основание](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374398&dst=36&date=28.01.2022)» следует указывать реквизиты трудового договора, в соответствии с которым сотрудник принят на работу.  Ранее аналогичные разъяснения давал Минтруд в части заполнения трудовой книжки. |  |
|  | **Работник сдал кровь в период новогодних праздников. Сколько дней отдыха ему положено** | За каждый день сдачи крови работнику нужно оформить один дополнительный день отдыха (отгул), но при условии, если он сам изъявил желание на отгул, предоставил работодателю [донорскую справку](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=244326&dst=100015&field=134&date=25.01.2022) и прошло не больше года со дня сдачи крови.  В некоторых случаях работнику нужно оформить два отгула.  Два дня отгула за сдачу крови полагаются работнику, если он в день сдачи крови вышел на работу по соглашению с работодателем (а не самовольно) либо если он сдавал кровь во время ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или **нерабочий праздничный день**. В иных случаях за каждый день сдачи крови оформляется один отгул ([ч. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=102530&field=134&date=25.01.2022) - [4 ст. 186](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=792&field=134&date=25.01.2022) ТК РФ, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=168658&dst=100010&field=134&date=25.01.2022) Минтруда России от 12.05.2017 № 19-0/В-422).  Дни с 1 по 8 января относятся к нерабочим праздничным дням ([ст.112](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1802&date=25.01.2022) ТК РФ).  При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха ([ст.186](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=17&date=25.01.2022) ТК РФ). Дни отдыха за донорство оплачиваются по среднему заработку, даже если работник сдавал кровь в выходной или праздничный день ([п.7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=280854&dst=100214&date=25.01.2022) Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2012 года). Минтруд считает также ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=184405&dst=100017&date=25.01.2022) Минтруда России от 09.04.2019 № 14-2/ООГ-2513). |  |
|  | **Бумажный больничный выдан в 2021 году, а закрыт в 2022 году: ФСС разъяснил порядок оплаты** | С 1 января 2022 года работник не должен предъявлять работодателю больничный - ни бумажный, ни электронный. Информацию об открытии и закрытии больничных и по болезни, и по беременности работодатель получает напрямую из ФСС ([п. п. 19](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401543&dst=100048&field=134&date=11.01.2022) - [21](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401543&dst=100051&field=134&date=11.01.2022) Правил получения сведений ФСС). Но при этом возможна ситуация, когда бумажный больничный выдан в 2021 году, а будет закрыт уже в 2022. ФСС разъяснил, как будут оплачиваться бумажные больничные за 2021 год.  Бумажные больничные листы, выданные в 2021 году и закрытые в 2022 году, оплачиваются по правилам 2021 года. Продлевать такой больничный в 2022 году будут только в электронном виде. Если возникнет необходимость аннулирования больничного и выдачи его дубликата, то этот документ тоже будет оформлен только в электронном виде.  ФСС напоминает, что с 2022 года бланк бумажного больничного отменяется, все больничные будут выдаваться только в электронном виде (за исключением [отдельных категорий](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=238564&dst=100329&date=12.01.2022) работников). По требованию пациента на бумаге ему предоставят лишь выписку с номером цифрового документа. Врачи будут подписывать документ электронной подписью и размещать в информационной системе ФСС, к которой с 1 января 2022 года должны быть подключены все работодатели. Через нее они узнают об открытии, продлении или закрытии электронного листка нетрудоспособности заболевшему работнику. После закрытия больничного пособие поступит работнику напрямую от ФСС. Максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности в 2022 году составляет [2572, 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=38963&dst=100015&date=11.01.2022) руб. в день (около 80 тыс. руб. в месяц), а минимальный размер за месяц не может быть меньше [МРОТ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=38963&dst=100036&date=11.01.2022) (13 890 руб. в месяц).  Работницам, которые оформили больничный по беременности и родам, также больше не нужно предоставлять его работодателю и писать заявление на выплату пособия. Не нужно заявления и для выплаты пособия при рождении ребенка. Сведения о закрытии больничных и рождении ребенка фонд получит сам. Заявление требуется только для пособия по уходу за ребенком до полутора лет ([ч. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383502&dst=469&field=134&date=12.01.2022), [10 ст. 13](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383502&dst=423&field=134&date=12.01.2022) Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ). |  |
|  | **Дополнительные выходные по уходу за ребенком-инвалидом: ФСС рассказал о правилах их предоставления в 2022 году** | В 2022 году дополнительные выходные дни по уходу за детьми-инвалидами работодатель по-прежнему будет оплачивать работнику из собственных средств. Потом эти расходы ФСС РФ возместит за счет средств из федерального бюджета ([ч. 17 ст. 37](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383500&dst=23&date=13.01.2022) Федерального закона от 24.07.2009 № 213-ФЗ).  С 1 января 2022 года вступили в силу [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392669&dst=100009%2C3&date=13.01.2022) возмещения ФСС расходов на оплату дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами (утв. [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392669&dst=100009%2C3&date=13.01.2022) Правительства Российской Федерации от 09.08.2021 № 1320). Обновленные правила существенно не отличаются от ранее действующих, но в них закреплены и новые положения, например, о контроле со стороны ФСС.  В [Информации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=406430&dst=100004%2C-1&date=13.01.2022) от 11.01.2022 ФСС напомнил, **какие документы работник должен представить работодателю для оплаты дополнительных выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом:**   * [заявление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144585&dst=100011%2C-1&date=13.01.2022) по установленной форме (периодичность его подачи определяется по согласованию с работодателем - ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год, по мере обращения или др.); * [справка](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=371887&dst=100020&date=13.01.2022) об инвалидности (предоставляется в соответствии со сроками установления инвалидности - один раз, раз в год, раз в 2 года, раз в 5 лет); * документы, подтверждающие место жительства или пребывания ребенка-инвалида (представляются один раз, если нет изменений). Это может быть паспорт ребенка-инвалида, достигшего возраста 14 лет, с отметкой о месте регистрации по месту жительства; для детей младше 14 лет - свидетельство о регистрации по месту жительства; свидетельство о регистрации по месту пребывания; * свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка либо документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом (представляется один раз); * оригинал справки с места работы второго родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент обращения выходные дни по уходу в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично, либо о том, что от него не поступало заявления о предоставлении в этом же календарном месяце этих выходных дней (подается при каждом обращении работника, за исключением случая, когда другой родитель не может ухаживать за ребенком-инвалидом или уклоняется от его воспитания). Если второй родитель (опекун, попечитель) не работает или ведет свой бизнес как ИП, работник должен предоставить документы, подтверждающие безработный или предпринимательский статус супруга (супруги) при каждом обращении за оформлением данных выходных дней.   Также ФСС разъяснил некоторые **особенности предоставления дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами:**  - такие выходные дни не предоставляются родителю в период его ежегодного отпуска, отпуска без сохранения зарплаты, отпуска по уходу за ребенком. При этом у другого родителя сохраняется право на 4 дополнительных выходных дня;  - неиспользованные дополнительные выходные дни не переносятся на следующий месяц;  - количество выходных дней не увеличивается при наличии в семье более одного ребенка-инвалида;  - родитель обязан извещать работодателя о наступлении обстоятельств, влекущих утрату права на их предоставление дополнительных выходных дней. |  |
|  | **Обновлены Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда**  ([Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100002&date=12.01.2022)) | [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100002&date=12.01.2022) Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 утверждены [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, которые будут действовать **с 1 сентября 2022 года и до 1 сентября 2026 года** (за исключением отдельных положений). Новые [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100019&field=134&date=12.01.2022) обучения вводятся вместо [действующих ранее](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=209079&dst=100004%2C-1&date=12.01.2022) (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).  **Важно отметить**, что документы, подтверждающие проверку у работников знания требований охраны труда, выданные до введения в действие новых Правил, [действительны](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100011&date=12.01.2022) до окончания срока их действия.  [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100021&date=12.01.2022) устанавливают **обязательные требования** к обучению по охране труда и проверке знания требований охраны труда у работников, заключивших трудовой договор с работодателем, а также требования к организациям и ИП, оказывающим услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.  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 его условия труда и идентифицированные ранее источники опасности.  Обучение по охране труда [проводится](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100024&date=12.01.2022) в форме:   1. **инструктажей по охране труда** ([вводный](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100039&date=12.01.2022) инструктаж, [инструктаж по охране труда на рабочем месте](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100042&date=12.01.2022) и [целевой инструктаж](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100060&date=12.01.2022) по охране труда); 2. **стажировки на рабочем месте** (перечень профессий и должностей работников, которым необходимо пройти стажировку на рабочем месте, [устанавливается](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100072&date=12.01.2022) работодателем; обязательно в перечень включаются профессии и должности работников, выполняющих работы повышенной опасности); 3. **обучения по оказанию первой помощи пострадавшим** ([установлены](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100081&date=12.01.2022) категории работников, для которых такое обучение обязательно, например,работники рабочих профессий); 4. **обучения по использованию средств индивидуальной защиты** (обучать [нужно](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100094&date=12.01.2022) работников, использующих СИЗ, применение которых требует практических навыков. Работодатель утверждает перечень таких СИЗ в зависимости от степени риска причинения вреда работникам); 5. **обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организации (у ИП), оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда** (далее - обучение требованиям охраны труда, такое обучение должны проходить работники [определенных категорий](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100124&date=12.01.2022), например, руководитель организации, руководители структурных подразделений организации и их заместители, работники организации, отнесенные к категории специалисты, специалисты по охране труда, работники рабочих профессий).   Для проведения обучения работников требованиям охраны труда, обучению по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию СИЗ работодатель должен иметь материально-техническую и учебно-методическую базу и соответствовать другим установленным требованиям ([п.96](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100210&date=12.01.2022) Правил).  Отдельный раздел Правил посвящен **организации проверки знания требований охраны труда**. В нем, в частности, [установлено](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100146&date=12.01.2022), что проверка знания требований охраны труда работников является неотъемлемой частью проведения инструктажа по охране труда и обучения по охране труда. Работодателю потребуется определить в локальных нормативных актах форму проведения проверки знания требований охраны труда работников при инструктаже по охране труда ([п. 69](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100147&field=134&date=12.01.2022) Правил). Плановое и внеплановое обучение по охране труда завершается соответствующей проверкой знания требований охраны труда ([п.70](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100148&date=12.01.2022) Правил).  В разделе **об оформлении документов и записей о планировании и регистрации проведения обучения по охране труда** [указано](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100160&date=12.01.2022), что организация планирует обучение работников по охране труда, определяя потребность в таком обучении с указанием профессии и должности работников, подлежащих обучению по охране труда, прохождению стажировки на рабочем месте, инструктажа по охране труда. При этом работодатель сам устанавливает форму и порядок учета работников, подлежащих обучению по охране труда (п.[80](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100159&date=12.01.2022) и [81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100160&date=12.01.2022) Правил).  Также утверждены перечни сведений, которые должны быть указаны при регистрации проведения [разных видов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100165&date=12.01.2022) инструктажей по охране труда и [стажировки на рабочем месте](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100187&date=12.01.2022). Результаты проверки знания требований охраны труда работников после завершения обучения требованиям охраны труда, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию СИЗ оформляются протоколом проверки знания требований охраны труда ([п.91](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100193&date=12.01.2022) Правил). Установлен [перечень сведений](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100194&date=12.01.2022), которые должны вносится в такой протокол.  **Для работодателей-микропредприятий установлены особенности** при организации обучения по охране труда ([п.100](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100221&date=12.01.2022) [103](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100221&date=12.01.2022) Правил). Например, они вправе совместить проведение с работником вводного инструктажа по охране труда и инструктажа по охране труда на рабочем месте.  **Проверять исполнение требований Правил** будут в ходе трудовых проверок ([п.123](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100221&date=12.01.2022) Правил). Ответственность за актуальность и полноту программ обучения по охране труда, несет руководитель организации или ИП, оказывающие услуги по обучению вопросам охраны труда, или работодатель в случае проведения обучения в организации. Ответственность за определение работников, которым необходимо пройти обучение по охране труда, организацию процесса обучения по охране труда и процедуры проверки знания требований охраны труда несет работодатель. Напомним, штрафы за нарушение требований охраны труда установлены [ст.5.27.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405931&dst=5656&date=12.01.2022) КоАП РФ.  Кроме того, **с 1 марта 2023 года** [**будут вестись**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100223%2C3&date=13.01.2022) **реестры**:  - организаций и ИП, оказывающих услуги в области охраны труда;  - работодателей, которые обучают работников самостоятельно;  - обученных. |  |
|  | **Для работодателей утверждены рекомендации по размещению информационных материалов по охране труда для работников**  ([Приказ Минтруда России от 17.12.2021 № 894](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405188&dst=100001%2C1&date=11.01.2022)) | С 1 марта 2022 года установлено, что каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте. Формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем таких информационных материалов утверждает Минтруд ([ст. 216.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2725&date=11.01.2022) ТК РФ).  Ранее [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403334&dst=100004%2C1&date=11.01.2022) Минтруда России от 29.10.2021 № 773н были утверждены формы и способы информирования работников об условиях и охране труда на рабочем месте (подробнее узнать о них можно в [обзоре](https://pro.elcode.ru/service/news/daydjest-novostey-zakonodatelstva/mintrud-utverdil-formy-i-sposoby-informirovaniya-r) на нашем сайте).  Теперь же Минтруд утвердил [Рекомендации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405188&dst=100010&date=11.01.2022) по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, которые также начнут применяться с 1 марта 2022 года ([Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405188&dst=100005&date=11.01.2022) Минтруда России от 17.12.2021 № 894).  В рекомендациях приведен примерный порядок размещения работодателем данных информационных материалов в зависимости от структуры и организации работы у конкретного работодателя, а также его финансовых возможностей.  Так, в частности, работодатели могут размещать информационные материалы следующими способами:   * распространять печатную продукцию и видеоматериалы; * организовывать распространение материалов через кабинеты охраны труда или уголки по охране труда; * размещать материалы на внутреннем корпоративном веб-портале или веб-сайте работодателя (при наличии); * рассылать их по электронной почте/проводить онлайн-опросы; * проводить телефонные интервью и собеседования.   Работодатель сам может выбрать один или несколько способов размещения информационных материалов.  В Приказе даны подробные рекомендации для каждого способа размещения материалов, например, по [организации работы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405188&dst=100041&date=11.01.2022) кабинета охраны труда или уголка охраны труда. |  |
|  | **Утвердили правила и единые типовые нормы выдачи работникам средств индивидуальной защиты**  (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н,  Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н) | В [новой редакции ст. 221 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2764&date=12.01.2022) «Обеспечение работников СИЗ» с 1 марта 2022 года установлено, что для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работникам бесплатно выдаются СИЗ и смывающие средства.  СИЗ включают в себя: спецодежду, спецобувь, дерматологические СИЗ, СИЗ органов дыхания, слуха, рук, головы, лица, глаз, СИЗ от падения с высоты и другие[.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=159501&dst=100469&field=134&date=12.01.2022)  Правила обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, а также единые Типовые нормы их выдачи устанавливаются Минтрудом.  Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам устанавливаются работодателем на основании единых Типовых норм с учетом результатов спецоценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).  Минтруд России утвердил упоминаемые в новой ст. 221 ТК РФ документы в отношении СИЗ и смывающих средств:  - **Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами** ([Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405210&dst=100002&date=12.01.2022) Минтруда России от 29.10.2021 № 766н).   -  **Единые типовые нормы выдачи** **средств индивидуальной защиты и смывающих средств** ([Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405226&dst=100003&date=12.01.2022) Минтруда России от 29.10.2021 № 767н).  Документы устанавливают новый подход к обеспечению работников СИЗ, в том числе в зависимости от имеющихся на рабочем месте вредных производственных факторов по результатам спецоценки условий труда и оценки профрисков.  В настоящее время существуют и применяются более [60 типовых отраслевых норм выдачи СИЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=85894&dst=100007&date=12.01.2022), в которых определены разные нормы выдачи СИЗ на одну профессию, противоречащие друг другу. Также, действующая система выдачи СИЗ не предусматривает применение оценки профессиональных рисков и охватывает только 60% существующих профессий. Отдельные наименования профессий в существующих типовых нормах выдачи СИЗ не соответствуют [ОКПДТР](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=135996&dst=100010&date=12.01.2022).  Оба документа вступают в силу с 1 сентября 2023 года и будут действовать 6 лет (до 1 сентября 2029 года). При выполнении обязанности по обеспечению работников СИЗ, а также смывающими средствами работодатели вправе до 31 декабря 2024 года использовать типовые нормы, изданные до 1 марта 2022 года ([ст. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389002&dst=100444&field=134&date=12.01.2022) Федерального закона от 02.07.2021 № 311-ФЗ). |  |
|  | **Пленум ВС РФ сформулировал 27 выводов по делам об административной ответственности за нарушения трудового законодательства**  (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 № 45) | В связи с вопросами, возникающими при рассмотрении судами дел об административных правонарушениях, связанных с нарушениями трудового законодательства, Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 № 45 даны разъяснения по применению положений ст. 5.27 «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» и ст. 5.27.1 «Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ» КоАП РФ.  В частности, ВС РФ разъяснил следующее:  - закон, смягчающий или отменяющий ответственность за административное правонарушение, имеет обратную силу, то есть применяется и к лицу, которое совершило правонарушение до вступления такого закона в силу и в отношении которого постановление о назначении наказания не исполнено;  - прекращение трудовых отношений с должностным лицом, в том числе руководителем организации, не исключает возможности возбуждения в его отношении производства по делу об административном правонарушении и привлечения к административной ответственности, если нарушение было допущено им в период исполнения служебных обязанностей и не истек срок давности привлечения к административной ответственности (один год);  - при возбуждении дела об административном правонарушении в отношении должностного лица необходимо учитывать, что за аналогичное повторное правонарушение его могут привлечь к более строгой ответственности, даже если оно уже работает в другой организации;  - под ненадлежащим оформлением трудового договора для целей применения ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ следует понимать отсутствие в данном договоре обязательных сведений или условий (ст. 57 ТК РФ), а также включение в трудовой договор условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством;  - доказательствами для привлечения к ответственности по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ являются любые фактические данные, на основании которых устанавливается факт наличия между работником и работодателем трудовых отношений, например:   показания лица, фактически допущенного к работе, и свидетелей,   письменные доказательства (в частности, оформленный лицу, фактически допущенному к работе, пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; графики работы; заполняемые или подписываемые лицом, фактически допущенным к работе, товарные накладные, счета-фактуры, путевые листы, заявки на перевозку груза),   переписка сторон, в том числе по электронной почте, электронные документы, систематический обмен которыми осуществляется между работником, работодателем, другими сотрудниками, в том числе при дистанционной работе посредством электронной почты, зарегистрированной на домене работодателя для работника, либо удаленного доступа к рабочему столу служебного компьютера,   вещественные доказательства (например, предоставленные при дистанционной работе работодателем работнику оборудование);  - при выявлении в ходе проверки признаков того, что отношения, оформленные по ГПД и впоследствии прекращенные, имеют признаки трудовых отношений, проверяющие вправе возбудить производство по делу об административном правонарушении по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ и передать его для рассмотрения в суде;  - административные правонарушения по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ не являются длящимися. Правонарушение, заключающееся в уклонении от оформления трудового договора в случае, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя, будет окончено по истечении трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе;  - когда работодатель отказывает работнику в замене банка на основании положений коллективного договора, предусматривающих выплату зарплаты исключительно через конкретную кредитную организацию, это квалифицируется по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ;  - правонарушение, выражающееся в несвоевременной выплате работнику зарплаты, не является длящимся. Срок давности привлечения к административной ответственности за данное правонарушение начинает исчисляться со дня, следующего за днем, когда должна быть исполнена соответствующая обязанность;  - административное правонарушение, предусмотренное ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ, не является длящимся, поскольку выражается в невыполнении обязанностей к установленному сроку (например, непроведение спецоценки условий труда, непредставление декларации соответствия условий труда);  - фактическое допущение каждого работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения необходимого обучения, проверки знаний или обязательных осмотров подлежит квалификации в качестве отдельного административного правонарушения с назначением административного наказания, предусмотренного ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ;  - в связи с тем, что ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ устанавливает административную ответственность за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты, в случае выявления в рамках проведения проверки названного нарушения, допущенного в отношении нескольких работников, составляется один протокол об административном правонарушении. |  |
|  | **С 1 марта 2022 года обновятся правила противопожарного инструктажа: МЧС России даны ответы на наиболее частые вопросы по новшествам** | С 1 марта 2022 года вступают в силу [Порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401460&dst=100021&field=134&date=28.12.2021), виды, сроки обучения по программам противопожарного инструктажа, [Требования](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401460&dst=100128&field=134&date=28.12.2021) к содержанию указанных программ и [Категории](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401460&dst=100165&field=134&date=28.12.2021) лиц, проходящих обучение по дополнительным профпрограммам в области пожарной безопасности ([Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401460&date=28.12.2021) МЧС России от 18.11.2021 № 806).  В связи с этим в [Информационном письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404542&dst=100002&date=27.12.2021) от 22.12.2021 № ИВ-19-1999 МЧС России дало разъяснения о новом порядке обучения мерам пожарной безопасности. [Разъяснения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404542&dst=100008) составлены на основе **27 типовых обращений** контролируемых лиц и их представителей по вопросам обучения мерам пожарной безопасности в связи с новыми требованиями.  Например, ведомством даны ответы на такие вопросы, как:  - Нужно ли [повторно проходить обучение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404542&dst=100019) мерам пожарной безопасности с 1 марта 2022 года?  - Нужно ли [обучать дистанционных работников](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404542&dst=100022)?  - Возможно ли [совмещение проведения вводного и первичного](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404542&dst=100031) противопожарных инструктажей?  - Можно ли регистрировать [проведение противопожарного инструктажа в электронном виде](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404542&dst=100034) и подтверждать это электронной подписью?  - Нужно ли обучать по программам дополнительного профессионального образования [руководителей организаций](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404542&dst=100067)?  - Какой [срок действия удостоверения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404542&dst=100091) о повышении квалификации (диплома о профессиональной подготовке)? |  |
|  | **Московская область: установлен размер минимальной заработной платы с 1 января 2022 года** | Между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области 23.12.2021  было заключено [Соглашение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=349177&dst=100005) о минимальной заработной в Московской области, которое вступило в силу 1 января 2022 года.  Установлено, что на территории Московской области **минимальная заработная плата с 1 января 2022 года должна составлять** [16 300 рублей](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=349177&dst=100005), что на 800 рублей выше [предыдущего размера](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=340332&dst=100005), применяемого в период с 1 августа 2021 года до 1 января 2022 года.  В соответствии со [ст. 133.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1450) ТК РФ, данное [Соглашение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=349177&dst=100005) распространяется на работодателей - юрлиц (организации) и работодателей - физлиц, вступивших в трудовые отношения с работниками и осуществляющих деятельность на территории Московской области, за исключением организаций, финансируемых из федерального бюджета. |  |
|  | **В Московской области увеличен прожиточный минимум на 2022 год**  ([Постановлением](https://mosreg.ru/dokumenty/normotvorchestvo/prinyato-pravitelstvom/postanovleniya-pmo/29-12-2021-17-28-21-postanovlenie-pravitelstva-moskovskoy-oblasti-ot) Правительства Московской области от 13.12.2021 № 1333/44) | [Постановлением](https://mosreg.ru/dokumenty/normotvorchestvo/prinyato-pravitelstvom/postanovleniya-pmo/29-12-2021-17-28-21-postanovlenie-pravitelstva-moskovskoy-oblasti-ot) Правительства Московской области от 13.12.2021 № 1333/44 установлена **новая величина прожиточного минимума** на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в Московской области **на 2022 год**. Данный  документ отменяет ранее принятое [Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=342077&dst=100002) Правительства Московской области от 24.08.2021 № 706/29, устанавливающее величину прожиточного минимума на 2022 год.  По всем категориям населения произошло увеличение данного показателя по сравнению с [2021](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=330730&dst=100005) годом и [ранее принятым](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=342077&dst=100002) значением величины прожиточного минимума на 2022 год:   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | |  | **Величина прожиточного минимума (в руб.)** | | | | | на душу населения | для трудоспособного населения | для пенсионеров | для детей | | **НОВОЕ значение на** [**2022 год**](https://mosreg.ru/dokumenty/normotvorchestvo/prinyato-pravitelstvom/postanovleniya-pmo/29-12-2021-17-28-21-postanovlenie-pravitelstva-moskovskoy-oblasti-ot) | **14 748** | **16 075** | **12 683** | **14 306** | | ПРЕДЫДУЩЕЕ значение на [2022 год](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=342077&dst=100003&date=30.12.2021) | 14 123 | 15 394 | 12 146 | 13 869 | | Значение [2021 года](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=330730&dst=100005) | 13 580 | 14 987 | 10 648 | 13 531 |   Отметим, что размер минимальной зарплаты по Московской области не привязан к величине прожиточного минимума трудоспособного населения, так как устанавливается [Соглашением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=75725&dst=1000000006) о минимальной заработной плате.  [Постановление](https://mosreg.ru/dokumenty/normotvorchestvo/prinyato-pravitelstvom/postanovleniya-pmo/29-12-2021-17-28-21-postanovlenie-pravitelstva-moskovskoy-oblasti-ot) Правительства Московской области от 13.12.2021 № 1333/44 вступило в силу с 1 января 2022 года. |  |
|  | **Установлена ли ответственность для работодателя, если он с 1 января 2022 года не начнет размещать вакансии на портале «Работа в России»** | Платформа «Работа в России» создана, в частности, для содействия занятости населения, в том числе посредством размещения информации о возможностях трудоустройства, работодателях, испытывающих потребность в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, гражданах, ищущих работу ([п. 1 ст. 16.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389347&dst=746&field=134&date=21.09.2021) Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1).  За формирование, ведение и модернизацию платформы отвечает Роструд ([п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389099&dst=100192&field=134&date=21.09.2021) Правил, утв. Постановлением Правительства РФ от 25.08.2015 № 885).  В свою очередь, работодатели обеспечивают полноту, достоверность и актуальность информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, размещаемой на единой цифровой платформе «Работа в России» ([п. 7 ст. 16.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389347&dst=772&field=134&date=21.09.2021), [п. 3.1 ст. 25](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389347&dst=781&field=134&date=21.09.2021) Закона от 19.04.1991 № 1032-1).  **С 1 января 2022 года** **размещать** **сведения о вакансиях на портале «Работа в России» обязаны** ([подп. «г» п. 21 ст. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388474&dst=100167&field=134&date=21.09.2021), [ч. 2 ст. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388474&dst=100255&field=134&date=21.09.2021) Федерального закона от 28.06.2021 № 219-ФЗ):  – все работодатели, у которых среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год превышает 25 человек, и вновь созданные (в том числе в результате реорганизации) организации, у которых среднесписочная численность работников превышает указанный предел;  – органы государственной власти РФ, субъектов РФ, органы местного самоуправления;  – государственные и муниципальные учреждения и унитарные предприятия;  – юрлица, в уставном капитале которых имеется доля участия РФ, субъекта РФ или муниципального образования.  К сведениям о вакансиях относится информация:  – о потребностях в работниках и об условиях их привлечения,  – о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, специальных рабочих мест, оборудованных (оснащенных) для работы инвалидов.  Представитель Роструда [разъясняет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=195424&dst=100023&date=21.09.2021), что **за непредставление или несвоевременное представление сведений, предусмотренных** [**Законом**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385047&dst=832&date=28.12.2021) **от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»**, предусмотрена административная ответственность в виде предупреждения или наложения 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=387669&dst=101624&date=28.12.2021) КоАП РФ). |  |
|  | **Надо ли брать какую-то расписку при выдаче работнику при увольнении справки СТД-Р (подтверждать факт выдачи)** | СТД-Р надо выдать: при увольнении - в последний рабочий день, по запросу работника - не позднее 3 рабочих дней.  Заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности работник подает письменно или направляет по адресу электронной почты работодателя в порядке, установленном работодателем. В заявлении указывается форма получения: на бумажном носителе (при этом сведения заверяются надлежащим образом) или в виде электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной подписью (при ее наличии у работодателя). Если работник не выбрал форму предоставления сведений, полагаем, что работодатель самостоятельно вправе решить, в какой из двух форм их предоставить ([ч. 5 ст. 66.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2369&field=134&date=28.12.2021) ТК РФ).  **Обратите внимание**, если на работника ведется трудовая книжка в бумажном виде, то указанные сведения работодатель предоставлять не обязан ([ч. 5 ст. 66.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2369&field=134&date=28.12.2021) ТК РФ). Минтруд России подтвердил, что работодатель не обязан выдавать информацию по [форме СТД-Р](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=369770&dst=100012&field=134&date=28.12.2021) работнику, выбравшему ведение трудовой книжки ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=196069&dst=100013&field=134&date=28.12.2021) от 16.06.2020 № 14-2/ООГ-8465). Он может получить эти сведения в МФЦ, ПФР, на портале госуслуг ([ст. 66.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2364&field=134&date=28.12.2021) ТК РФ).  Если в день прекращения трудового договора предоставить сведения невозможно (в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения), работодатель обязан направить их на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением о вручении. Со дня направления письма работодатель освобождается от ответственности за задержку предоставления сведений ([ч. 6 ст. 84.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2376&field=134&date=28.12.2021) ТК РФ).  При выдаче формы СТД-Р работнику лично, рекомендуется фиксировать это под подпись, в связи с чем, целесообразно завести журнал учета выдачи [СТД-Р](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=369770&dst=100012&field=134&date=28.12.2021). |  |