**МОНИТОРИНГ**

**Изменений в законодательстве Российской Федерации и законодательстве города Москвы, регулирующие трудовые правоотношения и непосредственно связанные с ними отношения, а также важные изменения в законодательстве отдельных отраслей права во 2 квартале 2021 года**

**Разъяснения порядка применения некоторых изменений, правовые консультации**

Правовая информация председателям и профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций Российского профессионального союза работников радиоэлектронной промышленности для использования в работе

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **С 2022 года больничные листы станут электронными: ФСС дал разъяснения работодателям**  (Информация ФСС от 29.06.2021) | **С 1 января 2022 года для оплаты больничного достаточно получить его номер – по телефону или электронной почте.**  ФСС в Информации от 29.06.2021 сообщает, что с 1 января 2022 года в общем случае больничный лист оформляется в электронной форме (Федеральный закон от 30.04.2021 № 126-ФЗ).  Таким образом, с 1 января 2022 года основанием для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности и пособия по беременности и родам будет являться электронный листок нетрудоспособности (далее - ЭЛН). Работодателям необходимо обеспечить приём и оплату ЭЛН, а также информировать своих работников по вопросам получения электронных больничных.  Работодателю для приёма ЭЛН на оплату достаточно получить его номер – по телефону или электронной почте. Распечаток ЭЛН, талонов из медицинской организации и других видов бумажных носителей не потребуется.  Работники могут получить информацию об ЭЛН:  - на портале Госуслуг, если есть подтвержденная учётная запись  - в Личном кабинете получателя услуг ФСС (вход с логином и паролем от портала Госуслуг).  Для работы с ЭЛН работодатель может использовать:  - программы для ведения бухучёта,  - программы операторов ЭДО,  - бесплатную программу ФСС. Электронная подпись может быть использована та же, что и для сдачи отчётности.  ФСС обращает внимание на новый сервис электронного взаимодействия с ФСС РФ для работодателей – «Социальный электронный документооборот» (СЭДО). С его помощью можно осуществлять взаимодействие с ФСС РФ в электронном виде как для получения информации об ЭЛН, так и в работе в рамках проекта «Прямые выплаты». |  |
|  | **С 1 июля 2021 года будут действовать несколько оснований для признания декларации или расчета непредставленными**  (Информация ФНС России от 26.06.2021) | ФНС России в Информации от 26.06.2021 года напоминает, что с 1 июля 2021 года вступают в силу нормы НК РФ с перечнем обстоятельств, при которых декларация или расчёт считаются непредставленными. Соответствующие поправки внес Федеральный закон от 23.11.2020 № 374-ФЗ в ст. 80 Налогового Кодекса РФ, дополнив её пунктами 4.1 и 4.2.  Сданную после 1 июля 2021 года декларацию (расчёт) налоговый орган вправе признать непредставленной в следующих случаях:  -отчётность подписана неуполномоченным лицом;  - руководитель организации дисквалифицирован или о нём в ЕГРЮЛ внесена запись о недостоверности сведений;  - по данным единого государственного реестра ЗАГС отчётность подписана электронной подписью умершего лица;  - по данным ЕГРЮЛ юрлицо прекратило деятельность путем реорганизации, ликвидации или исключения из реестра по решению регистрирующего органа;  - декларация по НДС не соответствует контрольным соотношениям, утв. Приказом ФНС России от 25.05.2021 № ЕД-7-15/519@, или содержатся ошибки в РСВ.  При установлении хотя бы одного из указанных выше обстоятельств, за исключением прекращения юрлица, налоговый орган по общему правилу в течение 5 дней уведомляет налогоплательщика о признании декларации или расчёта непредставленным. Вместе с тем уведомление направляется при нарушении:  - пункта 5.3 ст. 174 НК РФ (декларация по НДС не прошла проверку по КС) - не позднее дня, следующего за днём получения налоговой декларации,  - пункта 7 ст. 431 НК РФ (в РСВ есть ошибки) – не позднее дня, следующего за днём получения РСВ в электронной форме (10 дней, следующих за днем получения РСВ на бумажном носителе).  ФНС отмечает, что указанные меры направлены на предоставление дополнительных гарантий защиты прав и законных интересов добросовестных налогоплательщиков, а также на противодействие декларированию нереальных операций так называемыми фирмами-однодневками. |  |
|  | **На 2022 год утверждены показатели для расчета скидок и надбавок по взносам на травматизм**  (Постановление ФСС РФ от 28.05.2021 № 17) | С 11 июля 2021 года вступает в силу Постановление ФСС РФ от 28.05.2021 № 17, которым утверждены значения основных показателей по видам экономической деятельности на 2022 год для определения размера скидок или надбавок к тарифу страховых взносов на травматизм. Для назначения надбавки (скидки) ФСС РФ сравнивает показатели организации с отраслевыми значениями. Таких показателей три:  – отношение суммы страхового обеспечения к общей сумме начисленных взносов на травматизм;  – количество страховых случаев на 1 000 работников;  – количество дней временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на один несчастный случай, исключая случаи со смертельным исходом.  Надбавка рассчитывается и устанавливается ФСС не позднее 1 сентября текущего года, если основные показатели страхователя по итогам работы за три года больше установленных показателей по виду экономической деятельности, к которому отнесён основной вид деятельности страхователя.  Скидка устанавливается по итогам деятельности страхователя за три года с учётом состояния охраны труда (включая результаты СОУТ, проведённых обязательных медицинских осмотров), если основные показатели страхователя меньше аналогичных показателей по основному виду экономической деятельности.  Для рассмотрения вопроса о скидке на следующий календарный год организация должна представить заявление в ФСС РФ по месту своей регистрации. Срок подачи – не позднее 1 ноября текущего года (п. 7 Постановления Правительства РФ от 30.05.2012 № 524). |  |
|  | **Простили работнику при увольнении неотработанные отпускные: что с налогом на прибыль** | На момент предоставления отпуска «авансом» сумма отпускных была выплачена на законных основаниях (выплаченные работнику отпускные были учтены для целей налогообложения в составе расходов на оплату труда на основании ст. 255 НК РФ).  Если при увольнении работника работодатель не стал производить удержание за неотработанные дни отпуска, то понесенные компанией затраты на оплату неотработанных дней отпуска перестают отвечать критериям признания расходов, установленным п. 1 ст. 252 НК РФ. Расходы работодателя, понесённые в связи с увольнением работника, не отработавшего дни предоставленного отпуска, не должны учитываться при формировании налогооблагаемой прибыли.  Исключать из расходов страховые взносы, начисленные на невозвращенные суммы отпускных за неотработанные дни, не нужно. Минфин России неоднократно разъяснял, что ст. 270 НК РФ не содержит запрета на учёт в расходах страховых взносов, начисленных на выплаты и вознаграждения, которые не признаются расходами в целях гл. 25 НК РФ (Письма от 09.06.2014 № 03-03-06/1/27634, от 21.10.2016 № 03-03-06/1/61454). |  |
|  | **Работодатель выплачивает дистанционным работникам фиксированную компенсацию за использование личных ноутбуков: можно ли учесть при УСН** | Согласно пп.6 п.1 ст.346.16 НК РФ при применении УСН можно учесть расходы на оплату труда, перечень которых приведён в ст. 255 НК РФ. К расходам на оплату труда относятся, в частности, другие виды расходов, произведённых в пользу работника и предусмотренных трудовым договором или коллективным договором, то есть перечень таких расходов открыт (п. 25 ст. 255 НК РФ).  Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащее работнику или арендованное оборудование. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование такого оборудования в размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом (ЛНА), трудовым договором или допсоглашением к нему (ст. 312.6 ТК РФ).  Соответственно, если этими документами предусмотрена выплата компенсации работнику за использование личного компьютера и определён ее размер, то суммы компенсации могут быть учтены при определении налоговой базы по УСН в составе расходов на оплату труда. |  |
|  | **Как сдавать СЗВ-ТД в июле: ПФР отложил срок вступления в силу новой формы** | Переход на обновленную отчетность по электронным трудовым книжкам продлен до 1 августа 2021 года (Информация от 01.07.2021).  В течение июля 2021 года работодатели, как и раньше, могут направлять в ПФР сведения о трудовой деятельности работников, используя прежнюю форму и формат СЗВ-ТД (версия SZV-TD\_2019-12-20).  Пресс-центр ПФР поясняет, что продление срока связано со сложной эпидемиологической обстановкой, в условиях которой многие работники были переведены на дистанционный режим, а некоторые работодатели не успели доработать программы для подготовки отчетности в соответствии с новым форматом (версия SZV-TD\_2020-09-26).  Согласно Постановлению Правления ПФ РФ от 27.10.2020 № 769п с 1 июля 2021 года действует обновленная форма и формат СЗВ-ТД:  — в форме появился новый раздел «Сведения о работодателе, правопреемником которого является страхователь»;  - исключена графа «Отчетный период»;  - появилась новая графа «Работа в районах Крайнего Севера / Работа в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера».  - графа «Код выполняемой функции» заполняется всегда, и порядок заполнения изменился. |  |
|  | **Какие сведения работодателям нужно будет размещать на портале «Работа в России»**  (Федеральный закон от 28.06.2021 № 219-ФЗ) | С 1 июля 2021 года при приеме на работу (отказе в приеме) гражданина, направленного органом службы занятости, уведомить орган службы занятости можно с помощью портала «Работа в России».  Федеральный закон от 28.06.2021 № 219-ФЗ внёс изменения в Закон РФ «О занятости населения в РФ» и статью 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ».  Подача сведений через единую цифровую платформу «Работа в России»  С 1 января 2022 года размещать сведения о вакансиях на портале «Работа в России» обязаны:  - работодатели, у которых среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год превышает 25 человек, включая и вновь созданных (в том числе в результате реорганизации);  - 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.  Кроме того, с 1 июля 2021 года при приёме на работу гражданина, направленного органом службы занятости, работодатель в пятидневный срок обязан уведомить об этом орган службы занятости в электронной форме с использованием портала «Работа в России», с указанием дня приема гражданина на работу. Если работодатель не зарегистрирован на портале, нужно вернуть органу службы занятости направление, выданное гражданину.  В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного органом службы занятости, работодатель уведомляет орган службы занятости о дне проведённых с гражданином переговоров о вариантах подходящей работы и причине отказа в приёме на работу в электронной форме с использованием портала «Работа в России». Если работодатель не зарегистрирован на портале, нужно вернуть орган службы занятости направление, выданное гражданину, с отметкой о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу.  С 1 марта 2022 года Закон РФ Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ» будет содержать новую статью 13.2. **Установление квоты для приёма на работу инвалидов**, положения которой аналогичны правилам, установленным сейчас в Федеральном законе от 24.11.1995 № 181-ФЗ № «О социальной защите инвалидов в РФ». При этом квота будет считаться выполненной, когда требуемое число людей с инвалидностью заключат трудовые договоры с организацией. По действующим правилам достаточно просто создать соответствующие рабочие места.  С 1 июля 2021 года установлено, что в целях организации сопровождения при содействии занятости инвалида работодателями на возмездной основе за счёт собственных средств могут привлекаться в качестве наставников в том числе работники соответствующих общероссийских, межрегиональных, региональных и местных общественных объединений инвалидов. |  |
|  | **С 1 июля 2021 года квалифицированную электронную подпись для юрлиц и ИП можно получить в налоговой инспекции** | С 1 июля 2021 года получить квалифицированный сертификат ключа проверки электронной подписи можно в Удостоверяющем центре ФНС России (далее – УЦ ФНС). КЭП выдаются бесплатно в территориальных налоговых органах. Выбрать инспекцию можно с помощью сервиса «Онлайн-запись на прием в инспекцию». Подготовить и направить заявление на выпуск квалифицированного сертификата также можно через Личный кабинет налогоплательщика - физического лица (Жизненные ситуации - Нужна квалифицированная электронная подпись).  Получить квалифицированный сертификат в УЦ ФНС могут:  - юридические лица (лица, имеющее право действовать без доверенности);  - индивидуальные предприниматели;  - нотариусы.  Для получения квалифицированного сертификата в УЦ ФНС необходимы:  - документ, удостоверяющий личность;  - СНИЛС;  - USB-носитель ключевой информации (токен) для записи квалифицированного сертификата и ключа электронной подписи, сертифицированный ФСТЭК России или ФСБ России. |  |
|  | **С 1 июля 2021 года ГК РФ установлены правила проведения онлайн – собраний**  (Федеральный закон от 28.06.2021 № 225-ФЗ) | Федеральным законом от 28.06.2021 № 225-ФЗ внесены изменения в часть первую ГК РФ, направленные **на регулирование порядка проведения собраний и оформления их решений,** который применяется в случае, если иного не предусматривает специальный закон. Изменения правил ГК РФ о принятии решений собраниями затронут участников юрлиц, кредиторов при банкротстве и представителей других гражданско-правовых сообществ.  Согласно внесённым поправкам:  • термины «собрание», «очное голосование» заменены на «заседание»;  • заседания разрешено проводить дистанционно, с помощью электронных либо иных технических средств, если при этом используются любые способы, позволяющие достоверно установить лицо, принимающее участие в заседании, участвовать ему в обсуждении вопросов повестки дня и голосовать;  • решение собрания может быть принято без проведения заседания, путем заочного голосования, посредством отправки не менее чем 50% от общего числа участников документов, содержащих сведения об их голосовании. Решение будет считаться принятым, если за него проголосовало большинство направивших эти документы участников;  • законом, единогласным решением участников сообщества или уставом юрлица могут быть предусмотрены:  - конкретный способ дистанционного участия в заседании;  - совместное проведение голосования на заседании и заочного голосования;  - иной способ подтверждения проведения заседания и результатов голосования, помимо бумажного и электронного протокола (например, видеозапись заседания).  Также уточняются требования, предъявляемые к протоколам заседания и заочного голосования:  • протокол составляется в письменной форме, в том числе с помощью электронных или иных технических средств, и подписывается в случае проведения заседания - председательствующим на заседании и секретарем заседания, а в случае принятия решения в результате заочного голосования - лицами, проводившими подсчёт голосов или зафиксировавшими результат их подсчёта;  • в протоколе, помимо ранее определенных в ст. 181.2 ГК РФ данных, должны также быть указаны сведения:  - о ходе проведения заседания или о ходе голосования, если участник гражданско-правового сообщества требует их внести в протокол,  - о лицах подписавших протокол;  • в случае проведения заседание полностью в дистанционном формате в протоколе можно не указывать место его проведения, будет достаточно указать способ дистанционного участия членов сообщества;  • в случае заочного голосования необходимо указать дату, до которой принимались документы, содержащие сведения о голосовании членов, и способ отправки этих документов.  Также в положения ГК РФ внесены уточнения, касающиеся признания решений участников собраний недействительными по основаниям их оспоримости или ничтожности.  Федеральный закон от 28.06.2021 № 225-ФЗ вступил в силу с 1 июля 2021 года, при этом предусматривается, что новые положения ГК РФ применяются к отношениям между участниками собраний, если извещения о проведении заседаний общих собраний или проведении заочного голосования были направлены **после 1 июля 2021 года.** |  |
|  | **Изучаем новые Федеральные законы о защите прав граждан-должников**  (Федеральный закон от 29.06.2021 № 234-ФЗ,  Федеральный закон от 01.07.2021 № 254-ФЗ) | Федеральный закон от 29.06.2021 № 234-ФЗ направлен на установление дополнительных гарантий обеспечения неприкосновенности минимума имущества, необходимого гражданину-должнику и членам его семьи.  С 1 февраля 2022 года установлено, что взыскание по исполнительным документам не может быть обращено на зарплату и иные доходы гражданина-должника в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ либо прожиточного минимума по региону проживания должника (если он больше общероссийского).  Для реализации этого права гражданин-должник может обратиться в подразделение судебных приставов, в котором ведётся исполнительное производство, с заявлением о сохранении заработной платы и иных доходов ежемесячно в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ или прожиточного минимума, установленного в субъекте, в котором он проживает. При этом ему нужно представить документы, подтверждающие наличие ежемесячного дохода и сведения об источниках такого дохода. Тогда банк или иная кредитная организация не будет обращать взыскание на его зарплату и иные доходы ежемесячно в размере прожиточного минимума.  Работодателю важно знать, что если в постановлении судебного пристава-исполнителя об обращении взыскания на денежные средства, находящиеся на счетах должника, содержится требование о сохранении заработной платы и иных доходов должника ежемесячно в размере прожиточного минимума, то удержание денежных средств нужно производить с учётом требования о сохранении заплаты и иных доходов должника ежемесячно в размере указанного прожиточного минимума.  Это ограничение размера удержания не применяется по исполнительным документам, содержащим требования о взыскании алиментов, о возмещении вреда, причиненного здоровью, о возмещении вреда в связи со смертью кормильца, о возмещении ущерба, причинённого преступлением.  Если у должника на иждивении есть дети или иные лица, то он может обратиться в суд о сохранении ему дохода больше прожиточного минимума.  Федеральный закон от 01.07.2021 № 254-ФЗ, который вступил в силу с 1 июля 2021 года, направлен на урегулирование процесса взаимодействия кредитора (например, банка) или лица, действующего от его имени с членами семьи и родственниками должника.  Установлено, что кредитор или его представитель могут обращаться к членам семьи должника, родственниками, иным проживающими с должником лицами, соседями или любыми другим физическими лицами по вопросу возврата должником задолженности только в случае получения на это согласия таких лиц. При этом согласие может быть отозвано ими в любое время и в любой форме, позволяющей подтвердить факт его отзыва. |  |
|  | **Кому по Указу Президента выплатят по 10 000 рублей в связи с началом учебного года**  (Указ Президента РФ от 02.07.2021 № 396) | Единовременную выплату в 10 000 руб. смогут получить следующие категории граждан:  - один из родителей (усыновителей, опекунов, попечителей) детей в возрасте от 6 до 18 лет, имеющих гражданство РФ (при условии достижения ребенком возраста 6 лет не позднее 1 сентября 2021 года);  - инвалиды, лица с ограниченными возможностями здоровья в возрасте от 18 до 23 лет, имеющие гражданство РФ и обучающиеся по основным общеобразовательным программам, либо один из их родителей (законных представителей).  **Выплату произведут в августе - декабре 2021 года, обратиться за ней можно в ПФР до 1 ноября 2021 года. На Портале госуслуг заявку на выплату можно подать, начиная с 15 июля 2021 года.** |  |
|  | **Как работодателю подать отчет о вакцинированных работниках (Москва)** | В целях контроля за исполнением требований об обязательной вакцинации 60% московских работников в сфере услуг и московских служащих, установлено, что работодатели в период с 1 июля по 15 июля 2021 года представляют в электронном виде через личный кабинет юрлица (ИП) на портале mos.ru сведения о вакцинированных работниках по утвержденной форме (Указ Мэра Москвы от 08.06.2020 № 68-УМ (ред. от 25.06.2021), Постановление главного государственного санитарного врача по г. Москве от 15.06.2021 № 1).  На официальном сайте мэра Москвы появилась инструкция, как подавать сведения о сотрудниках, прошедших вакцинацию от коронавируса.  Требования распространяются на всех работодателей из перечисленных в Постановлении главсанврача Москвы № 1 сфер деятельности, работающих на территории города Москвы, вне зависимости от места регистрации юрлица или ИП.  Работодателям необходимо предоставить:  1. Сведения о себе:  • полное наименование организации / ФИО ИП;  • краткое наименование организации;  • ИНН;  • ОГРН /ОГРНИП;  • юридический адрес (в соответствии с данными ЕГРЮЛ/ЕГРИП);  • основной вид осуществляемой деятельности (отрасль) — код ОКВЭД;  • дополнительные виды осуществляемой деятельности (коды ОКВЭД через запятую);  • общую численность работников;  • численность работников, прошедших вакцинацию.  2. Сведения о вакцинированных работниках и исполнителях по ГПД:  • номер мобильного телефона;  • СНИЛС;  • номер полиса ОМС (при наличии);  • серию и номер патента или документа, удостоверяющего личность, — в отношении иностранных работников. |  |
|  | **С 1 июля 2021 года в Москве можно пройти ревакцинацию** | С 1 июля 2021 года те, кто поставил прививку от коронавируса более полугода назад или переболел более полугода назад, могут пройти ревакцинацию в одном из 8 павильонов «Здоровая Москва». С 5 июля – ревакцинировать будут еще в 12 городских поликлиниках.  Повторную вакцинацию от коронавируса. Ревакцинацию рекомендуется проходить в одном из двух случаев:  - через 6 месяцев после первой вакцинации (отсчёт идёт с момента введения первого компонента вакцины);  - тем, кто переболел более полугода назад (согласно рекомендациям ВОЗ важно своевременно вакцинироваться вне зависимости от наличия и количества антител).  Сделать повторную прививку можно вакциной «Спутник V» или «Спутник Лайт» - независимо от того, какая была введена при первой вакцинации.  С 1 июля 2021 года пройти ревакцинацию можно без предварительной записи в одном из восьми павильонов «Здоровая Москва», которые находятся в ГМЗ «Царицыно», ландшафтном парке «Митино», Измайловском ПКиО (у метро «Партизанская»), зоне отдыха «Мещерское», сквере по Олонецкому проезду, парк «Ходынское поле», ПКиО «Сокольники» и на ВДНХ.  С 5 июля 2021 года — еще в 12 городских поликлиниках, куда можно будет записаться онлайн (через mos.ru, emias.info) или по телефону. Их перечень есть в специальном разделе сайта Мэра Москвы «Как пройти повторную вакцинацию от COVID-19». |  |
|  | **Нужно ли получать согласие на передачу персональных данных для предоставления отчета о вакцинированных работниках в московском регионе** | По общему правилу обработка персональных данных допускается с согласия субъекта персональных данных (п.1 ч.1 ст.6 Федерального закона № 152-ФЗ).  Тем не менее, согласие на обработку персональных данных в таком случае не требуется согласно подп.2 п.1 ст.6 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» и п.1 ч.1 ст.86 ТК РФ.  Так, согласно подп.2 п.1 ст.6 Федерального закона № 152-ФЗ обработка персональных данных, не требует согласия субъекта этих данных, если это необходимо для достижения целей, предусмотренных международным договором РФ или законом, для осуществления и выполнения возложенных законодательством РФ на оператора функций, полномочий и обязанностей.  А согласно п.1 ч.1 ст.86 ТК РФ, работодатель вправе сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника в случае, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ст.88 ТК РФ).  В таких условиях согласие работника на передачу органам власти Москвы и Московской области его персональных данных в части информации о вакцинации против короновируса, наличия антител IgG, СНИЛС, номера полиса ОМС и т.п. не требуется. |  |
|  | **Может ли генеральный директор работать удаленно? Если генеральный директор один работает из офиса - нужна ли в этом случае СОУТ?** | Заключение трудового договора о дистанционной работе с генеральным директором возможно, если выполнение его трудовых обязанностей будет осуществляться через Интернет и сети общего пользования, без необходимости присутствия в офисе (ч. 1 ст.312.1 ТК РФ).  От дистанционного работника при этом не требуется пребывания по месту нахождения работодателя (его обособленного подразделения), на стационарном рабочем месте, территории или объекте, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя (ч.1 ст.312.1 ТК РФ).  Руководитель организации - это работник, в соответствии с трудовым договором выполняющий особую трудовую функцию - руководство организацией, в том числе выполнение функций её единоличного исполнительного органа (ч.1 ст.273 ТК РФ, абз.1 п.2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21).  Особенности регулирования труда дистанционных работников определены гл.49.1 ТК РФ, а руководителя организации - гл.43 ТК РФ. В них отсутствуют нормы, запрещающие заключать трудовой договор о дистанционной работе с руководителем организации,  Нормы гражданского законодательства РФ, федеральных законов о юрлицах, определяющие полномочия единоличного исполнительного органа, не исключают возможности использовать для их осуществления информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, включая Интернет.  Следовательно, если руководитель организации будет выполнять должностные обязанности вне места ее нахождения (ее структурных подразделений) посредством использования информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования, с лицом, назначаемым на эту должность, возможно заключить трудовой договор о дистанционной работе.  СОУТ для единственного рабочего места генерального директора в офисе  Работодатель обязан провести СОУТ (оценка рабочих мест) при наличии хотя бы одного рабочего места, на котором работает штатный сотрудник (ч.1, 3 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). Исключения предусмотрены только в отношении условий труда надомников (ст.310 ТК РФ), дистанционных работников (ст.312.1 ТК РФ) и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися ИП (ч.3 ст.3 Федерального закона № 426-ФЗ). В любых других случаях СОУТ на рабочих местах должна проводиться в обязательном порядке. При этом обязанность по проведению СОУТ не зависит от количества рабочих мест, которые созданы и действуют в организации.  Понятие рабочего места содержится в ч.6 ст.209 ТК РФ - это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.  Таким образом, в данном случае условия труда на рабочем месте генерального директора как работника организации подлежат специальной оценке, если генеральный директор не трудится на дому или не выполняет дистанционную работу. Тот факт, что рабочее место является единственным в организации, не освобождает организацию от необходимости проведения СОУТ.  Согласно ч. 1, 2 ст. 9 Федерального закона № 426-ФЗ для организации и проведения СОУТ работодателем образуется комиссия, число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения СОУТ. При этом отсутствие возможности формирования такой комиссии из числа штатных работников не освобождает работодателя от обязанности провести СОУТ. Отметим, что работодатели, отнесенные к субъектам малого предпринимательства, помимо штатных работников, могут включать в состав комиссии специалистов по охране труда, привлекаемых по гражданско-правовому договору (ч.3 ст.9 Федерального закона № 426-ФЗ). Так, в ситуации, когда в организации существует только одно рабочее место - рабочее место руководителя организации, представители Роструда указывают на возможность участия в работе комиссии самого руководителя, участника (акционера) общества, а также привлеченного по гражданско-правовому договору специалиста по охране труда. |  |
|  | **После увольнения по сокращению работник зарегистрировался в качестве ИП: выплачивать ли ему выходное пособие**  (Письмо Минтруда России от 07.04.2021 № 14-2/ООГ-3079) | В Письме Минтруда России от 07.04.2021 № 14-2/ООГ-3079 рассмотрена ситуация, когда после увольнения по сокращению работник зарегистрировался в качестве ИП, и у работодателя возник вопрос – считается ли он трудоустроенным в связи с такой регистрацией или нет.  Минтруд разъясняет, что понятия «занятость» и «трудоустройство» не являются тождественными. Под «трудоустройством» понимается устройство кого-нибудь на работу или содействие в таком устройстве, а лицо, зарегистрированное в качестве ИП, считается занятым.  Таким образом, под употребляемым в нормах трудового законодательства понятием «трудоустройство» имеется в виду поступление гражданина на работу на условиях заключенного с ним трудового договора.  **Поэтому в данном случае за работником, ставшим ИП, на период трудоустройства сохраняется средний заработок (но не свыше двух месяцев).**  При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников увольняемому выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если более высокий размер не предусмотрен трудовым или коллективным договором. Если период трудоустройства уволенного работника превысит один месяц, ему полагается за второй месяц трудоустройства средний месячный заработок или его часть, пропорциональная периоду трудоустройства в этом месяце.  В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения уволенный работник вправе получить средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть, пропорциональную периоду трудоустройства в этом месяце, если в течение 14 рабочих дней после увольнения он обратился в указанный орган и за два месяца после увольнения не был трудоустроен (ч.1 - 3, 8 ст.178 ТК РФ).  Чтобы получить выплату за второй месяц трудоустройства, уволенный работник должен представить работодателю заявление не позднее 15 рабочих дней после окончания данного месяца. Заявление подается также для получения выплаты за третий месяц трудоустройства. Сделать это нужно после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее 15 рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения (ч.4 ст.178 ТК РФ).  Обратите внимание, что взамен среднего месячного заработка за второй и третий месяцы периода трудоустройства можно выплатить единовременную компенсацию в размере не ниже двукратного среднего месячного заработка (с зачетом среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, если он выплачивался) (ч.5, 8 ст.178 ТК РФ). |  |
|  | **На момент увольнения работник не использовал дни отдыха за работу в выходные: нужно ли их оплачивать**  (Письмо Минтруда России от 18.05.2021 № 14-6/ООГ-4466) | Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ч.1 ст.153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч.4 ст.153 ТК РФ).  В Письме Минтруда России от 18.05.2021 № 14-6/ООГ-4466 разъяснено, что такой день отдыха должен исключаться из нормы рабочего времени. Если работник выбирает день отдыха, работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а зарплата в том месяце, когда используется день отдыха, выплачивается в полном объёме. В случае если при привлечении к работе в выходной день работник дал согласие на оплату работы в одинарном размере с предоставлением ему другого дня отдыха, однако до даты увольнения своим правом на день отдыха не воспользовался, то **работодатель обязан доплатить работнику за работу в соответствующий выходной день при окончательном расчёте с ним**. Позиция Минтруда подтверждается судебными решениями. |  |
|  | **Работник увольняется по собственному желанию: может ли он отозвать заявление, если приказ об увольнении уже издан**  (Письмо Роструда от 08.04.2021 № ПГ/07684-6-1) | Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).  В Письме Роструда от 08.04.2021 № ПГ/07684-6-1 разъясняется, что увольнение работника по собственному желанию может быть произведено по истечении 2 недель с момента предупреждения, если иной срок не согласован работником и работодателем.  При этом до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (ст.80 ТК РФ). Исходя из этого, факт издания работодателем приказа об увольнении не имеет значения. |  |
|  | **В начале июля 2021 года ПФР начнет прием заявлений на новые ежемесячные пособия** | С 1 июля 2021 года установлены новые виды пособий (Федеральный закон от 26.05.2021 № 151-ФЗ):  – ежемесячное пособие на каждого ребенка в возрасте от 8 до 17 лет.  – ежемесячное пособие женщине, вставшей на учет в медицинской организации в ранние сроки беременности.  С 1 июля 2021 года появится новое детское пособие для родителей-одиночек»;  - «Пособие при постановке на учет в ранние сроки беременности».  Пенсионный фонд России в Информации от 22.06.2021 года сообщил, что с 1 июля начнется прием заявлений на новые ежемесячные пособия беременным женщинам и семьям с детьми от 8 до 17 лет. Подать заявление можно будет на Портале госуслуг или в клиентской службе Пенсионного фонда по месту жительства.  ПФР отмечает, что важным условием для получения пособий является размер дохода семьи. По правилам он не должен превышать регионального прожиточного минимума на душу населения. Пособие назначается с учётом комплексной оценки нуждаемости. Критерии для оценки нуждаемости и сроки рассмотрения заявлений появятся после опубликования соответствующего постановления Правительства РФ.  Минтруд России в Информации от 24.06.2021 «Самые частые вопросы: выплаты будущим мамам и одиноким родителям с детьми от 8 до 17 лет» обобщил самые частые вопросы будущим мам и одиноких родителей, в числе которых:  - как можно узнать, назначена выплата или нет;  - на какой срок устанавливается пособие;  - куда обращаться за пособием;  - будет ли производиться индексация выплаты;  - что такое комплексная оценка нуждаемости;  - какие платежные реквизиты необходимо указывать при подаче заявления. |  |
|  | **В Москве работодателей вновь обязали перевести часть работников на дистанционный режим**  (Указ Мэра Москвы от 25.06.2021 № 38-УМ) | Указом Мэра Москвы от 25.06.2021 № 38-УМ установлено, что **с 28 июня 2021 года** возобновляются следующие обязанности московских работодателей:  1) перевести на дистанционный режим работы:  - не менее 30 % работников и исполнителей по ГПД (включая работников из числа граждан старше 65 лет, а также граждан, имеющих хронические заболевания);  - всех работников старше 65 лет, а также граждан, имеющих заболевания, включенные в Перечень.  Количество лиц, подлежащих переводу на дистанционный режим работы, определяется исходя из общего количества работников и исполнителей по ГПД за минусом тех, кто получил второй компонент вакцины или однокомпонентную вакцину от коронавируса, при условии, что сведения о вакцинации содержатся в ЕМИАС или в ЕГИСЗ (Единой медицинской информационно-аналитической системе или Единой государственной информационной системе в сфере здравоохранения).  Требование о переводе на дистанционную работу не распространяется:  - на сотрудников, чье нахождение на рабочем месте является критически важным для обеспечения функционирования организаций и ИП, а также на вакцинированных в вышеуказанном порядке;  - на организации оборонно-промышленного комплекса, авиастроения, организации, входящие в состав корпораций «Роскосмос» и «Росатом», организации в сфере гособоронзаказа, а также организации электронно-технической отрасли, обеспечивающие деятельность указанных организаций, организации здравоохранения и иные организации, определенные Штабом по мероприятиям по предупреждению завоза и распространения инфекции, вызванной коронавирусом 2019-nCoV в городе Москве.  При неисполнении данной обязанности московские работодатели подлежат привлечению к ответственности, предусмотренной законодательством об административных правонарушениях РФ. Отметим, за нарушение требований Указа Мэра Москвы № 68-УМ работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч.1 ст.20.6.1 КоАП РФ (см. вопрос 17 Обзора по отдельным вопросам судебной практики, связанным с применением законодательства и мер по противодействию распространению на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции (COVID-19) N 1, утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 21.04.2020).  2) принимать решения об установлении численности работников и исполнителей по ГПД:  -подлежащих переводу на дистанционный режим работы;  -не подлежащих переводу на дистанционный режим работы в связи с необходимостью их непосредственного участия в обеспечении непрерывных технологических и иных процессов для работы организации или ИП.  При принятии этих решений должно быть обеспечено одновременное нахождение на рабочих местах не более 70% сотрудников. Количество лиц, которые могут одновременно находиться на рабочих местах, определяется исходя из общего количества работников и исполнителей по ГПД за минусом тех, кто получил второй компонент вакцины или однокомпонентную вакцину от коронавируса, при условии, что сведения о вакцинации содержатся в ЕМИАС или в ЕГИСЗ  3) принимать меры, направленные на минимизацию очного присутствия работников и исполнителей по ГПД на рабочих местах  **Не требуется переводить на дистанционный режим работников, вакцинированных от коронавируса.** |  |
|  | **Что делать при отказе сотрудников проходить вакцинацию от коронавируса по решению властей московского региона** | **Недопустимо проведение принудительной вакцинации (в том числе против COVID-19) в отношении работников по инициативе работодателя**, поскольку вакцинация требует обязательное добровольное информированное согласие пациента (п.2 ст.11 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ; п.5.1 Клинических рекомендаций, утв. Минздравом России; п. 6 Приложения к Письму Минздрава России от 28.12.2020 № 1/и/1-9601; п.6.1 Приложения к Письму Минздрава России от 21.01.2021 № 1/и/1-332).  Вместе с тем при определённых обстоятельствах отказ от вакцинации может повлечь для работника негативные последствия, в частности отстранение от работы или отказ в приёме на работу (п.2 ст.5 Федерального закона № 157-ФЗ, Информация Роспотребнадзора, ст.76 ТК РФ).  **Эксперты онлайнинспекции.рф отмечают, что отстранение от работы в таком случае является не правом, а обязанностью работодателя. Такую же позицию занимает оперштаб Москвы и Роспотребнадзор (Информация на сайте Мосгорздрава от 24.06.2021).**  Так, абз.8 ч.1 ст.76 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя по отстранению от работы в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.  Согласно п.2 ст.5 Федерального закона № 157-ФЗ, отсутствие профилактических прививок влечет отказ в приёме на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями. Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, утв. Постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 № 825.  При отсутствии осложненной эпидобстановки категория лиц, не предусмотренная Перечнем № 825, имеет право на отказ от профилактических прививок (п. 1 ст. 5 Федерального закона № 157-ФЗ). Таким образом, при наличии отказа работника от вакцинации в плановом порядке (в соответствии с национальным календарем профилактических прививок, утв. приказом Минздрава России от 21.03.2014 № 125н) работодатель не вправе отстранить его от работы или принудить к проведению профилактических мероприятий.  **При угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих**, главные государственные санитарные врачи субъектов РФ и их заместители наделяются полномочиями выносить мотивированные постановления о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям (подп.6 п.1 ст.51 Федерального закона № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»). **Специалисты онлайнинспекции.рф считают, что в случае вынесения такого постановления граждане могут отказаться от прививок, но в этом случае они должны быть отстранены от выполняемых работ на период эпиднеблагополучия.** Такую позицию занимает и Департамент здравоохранения Москвы.  В г. Москве в связи с ухудшением эпидемиологической ситуации Главный государственный санитарный врач по г. Москве постановил, в том числе, обеспечить проведение профилактических прививок по эпидемическим показаниям против COVID-19 установленным категориям (группам) граждан, подлежащим обязательной вакцинации (в частности, работающим в сфере образования, здравоохранения, торговли, транспорта общего пользования, такси и общественного питания). При этом работодателям необходимо в срок до 15.07.2021 организовать проведение прививок первым компонентом или однокомпонентной вакциной, а в срок до 15.08.2021 - вторым компонентом вакцины не менее 60% от общей численности работников (пп.1.1 п.1, пп.2.1 п.2 Постановления Главного государственного санитарного врача по г. Москве от 15.06.2021 № 1, Указ Мэра Москвы от 16.06.2021 № 32-УМ).  При вынесении постановления Главным государственным врачом по городу Москве, граждане, отнесённые к группам населения, подлежащего обязательной вакцинации, могут отказаться от прививок, но в этом случае они должны быть отстранены от выполняемых работ на период эпиднеблагополучия. Данная позиция отражена в Письме Роспотребнадзора от 01.03.2021 № 02/3835-2021-32. На основании вышеизложенного, работодатель обязан отстранить от работы работника (сотрудника) выразившего отказ от проведения профилактической прививки от COVID-19 (иммунизации) при отсутствии медицинских противопоказаний.  В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется. Кроме того, время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ, не включается в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч.2 ст.121 ТК РФ).  Работодатель вправе предложить сотруднику перейти на удаленный режим работы, но этот вопрос должен решаться индивидуально, законом не предусмотрены такие гарантии работникам, отказавшимся от проведения профилактической прививки.  **За отсутствие у работников прививок, если их обязательное проведение предусмотрено нормативно, работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ст. 6.3 КоАП РФ. Привлечение к ответственности возможно даже в тех случаях, когда работы не входят в Перечень № 825 (Постановления Московского городского суда от 19.03.2019 № 4а-851/2019, от 21.05.2019 № 4а-2326/2019).** |  |
|  | **Какие документы оформить работодателю в связи с обязательной вакцинацией работников** | В ряде регионов введена обязательная вакцинация работников, занятых в некоторых отраслях. Так, например, в Москве в организациях здравоохранения, торговли, общепита и других, указанных в Постановлении Главного санитарного врача по г. Москве от 15.06.2021 1 1, от COVID-19 должны быть привиты не менее 60% работников.  Для выполнения этих требований работодателям из данных сфер нужно издать приказ о вакцинации, ознакомить с ним работников под роспись. Расписаться в ознакомлении работники могут прямо в приказе, другой вариант - **подготовить для каждого отдельное уведомление.**  Работников, подлежащих обязательной вакцинации и отказавшихся от нее, по мнению Минтруда, можно отстранить от работы (Письмо Минтруда России от 04.03.2021 № 14-2/10/В-2314).  Уволить работника за отказ от вакцинации нельзя, так как в ТК РФ нет такого основания. |  |
|  | **Как правильно рассчитать минимальное пособие по больничному при неполном рабочем времени**  (Письмо ГУ - МРО ФСС РФ от 04.05.2021 № 15-15/7710-8407л) | Для работающих на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) размер пособия, исчисленного из МРОТ, определяется пропорционально продолжительности рабочего времени (ч.1.1 ст.14, ч.6.2 ст.14 Федерального закона № 255-ФЗ). При этом считать пособие из МРОТ нужно, если у работника в расчётном периоде не было заработка или он меньше 24-кратного МРОТ. Для больничных, открытых в 2021 году, это 307 008 руб. (12 792 руб. x 24) (ст.14 Федерального закона № 255-ФЗ).  Таким образом, если размер среднего дневного заработка, рассчитанный исходя из заработка застрахованного лица, превышает МРОТ (рассчитанный пропорционально продолжительности рабочего времени), то пособие по временной нетрудоспособности нужно рассчитывать исходя из фактического заработка работника с учётом страхового стажа.  Так, например, работник, занятый на полставки, в марте 2021 года болел 10 дней. Страховой стаж работника – 7 лет, то есть пособие ему положено в размере 80% среднего заработка. Его фактический заработок за расчетный период – 360 тыс. руб.  Фактический средний дневной заработок составляет: 360 000 / 730 = 493,15 руб.  Пособие работника в пересчете на месяц составляет 493,15 х 31 х 0,8 = 12 230,12 руб.  Как поясняет в отделение Фонда, полученное значение (12 230,12 руб.) необходимо сравнивать не с целым МРОТ (12 792 руб.), а с долей МРОТ, определенной пропорционально установленной продолжительности рабочего времени (12 792 руб. х 0,5 = 6 396 руб.). Поскольку в рассматриваемом примере размер пособия в пересчете на месяц больше доли МРОТ (определенной пропорционально установленной продолжительности рабочего времени) пособие работника должно рассчитываться по общим правилам (из фактического заработка работника с учетом страхового стажа): 493,15 х 10 х 0,8 = 3 945,2 руб. |  |
|  | **Президент РФ утвердил новые меры в отношении иностранных граждан в связи с пандемией**  (Указ Президента РФ от 15.06.2021 № 364) | До 15 июня 2021 года действовали временные меры по урегулированию правового положения иностранных граждан в России в связи с угрозой распространения коронавируса. В связи с тем, что пандемия не закончилась и транспортное сообщение возобновлено не со всеми странами, Президент РФ подписал Указ от 15.06.2021 № 364, которым установлены новые временные меры по урегулированию правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ в период преодоления последствий распространения коронавирусной инфекции.  До 30 сентября 2021 года иностранные граждане, которые прибыли в РФ до 15 марта 2020 года и по состоянию на 16 июня 2021 года находятся в РФ без законных оснований, могут обратиться в органы МВД с заявлением в свободной форме или выехать за пределы РФ.  С 16 июня 2021 года по 31 декабря 2021 года приостановлено течение сроков:  - временного или постоянного проживания иностранцев, находящихся в РФ;  - сроков, на которые иностранцы зарегистрированы по месту жительства в РФ;  - сроков действия удостоверений беженца и свидетельств о предоставлении временного убежища.  С 16 июня 2021 года по 31 декабря 2021 года разрешено:  - иностранцам из ЕАЭС (белорусы, киргизы, казахи и армяне) заключать трудовые договоры и ГПД без учета требований к заявленной цели визита в РФ;  - безвизовым иностранцам обратиться с заявлением о выдаче (переоформлении) патента без учёта требований к установленному сроку подачи документов для его оформления и к заявленной цели визита в РФ;  - работодателям, заказчикам работ (услуг), получившим разрешение на привлечение и использование иностранных работников, обратиться с заявлением о выдаче (продлении) разрешения на работу визовому иностранцу. Такое разрешение выдается (продлевается) без учёта требований к заявленной цели визита в РФ;  - иностранцам осуществлять трудовую деятельность до истечения сроков действия трудовых договоров или ГПД, патентов или разрешений на работу, оформленных в соответствии с этими пунктами.  С 16 июня 2021 года и до истечения 90 суток с момента возобновления сообщения между РФ и иностранным государством, для граждан такого государства (и лиц, имеющих право на постоянное проживание в нем) приостановлено течение следующих сроков:  - временного пребывания в РФ, сроков, на которые такие иностранные граждане и лица без гражданства поставлены на учёт по месту пребывания, а также сроков действия визы и миграционной карты с проставленными в ней отметками;  - сроков действия разрешений на временное проживание и видов на жительство, действительных по состоянию на 15 марта 2020 года, если иностранец находится за пределами РФ.  Перечень иностранных государств, в отношении которых сняты введённые временные ограничения на транспортное сообщение с РФ (с указанием даты снятия таких ограничений), утвердит Правительство РФ.  До 30 сентября 2021 года в отношении иностранных граждан не будут приниматься решения об административном выдворении за пределы РФ и о депортации, о неразрешении въезда в РФ или нежелательности пребывания (проживания), о сокращении срока временного пребывания в РФ.  Это послабление не распространяется на иностранцев:  – освобождаемых из мест лишения свободы,  – нарушивших законодательство о государственной границе России,  – создающих угрозу национальной безопасности России (в частности, выступающих за насильственное изменение основ конституционного строя РФ, оказывающих содействие в совершении или совершающих террористические акты или иным образом их поддерживающих, а также участвующих в несанкционированных митингах и пикетах).  Указ Президента РФ от 15.06.2021 № 364 вступает в силу с 16 июня 2021 года.  МВД России уже выпустило комментарий по применению положений данного Указа, в котором, частности сообщается, что после 16 июня 2021 года возобновляется правоприменительная практика по аннулированию ранее выданных иностранным гражданам разрешений на работу, патентов, разрешений на временное проживание и видов на жительство, за исключением основания нахождения иностранных граждан за пределами РФ более 6 месяцев. |  |
|  | **Может ли начальник приходить к дистанционному работнику на проверку, и вправе ли дистанционный работник приостановить работу при невыплате зарплаты**  (Письмо Роструда от 19.05.2021 № ПГ/12681-6-1,  Письмо Роструда от 17.04.2021 №№ ПГ/08368-6-1) | Роструд России разъяснил следующее:  - работодатель не вправе включать в трудовой договор о дистанционной работе дополнительное условие о возможности посещения дистанционного работника его руководителем для контроля рабочего процесса и решения оперативных вопросов, так как это противоречит положениям трудового законодательства;  - на дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учётом установленных для них особенностей. Поэтому дистанционный работник вправе, как и другие работники, в случае задержки выплаты зарплаты на срок более 15 дней приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом он должен письменно известить работодателя о приостановке работы (ч.2 ст.142 ТК РФ). |  |
|  | **Премия к празднику: обязан ли работодатель ее выплачивать работникам в декрете**  (Письмо Минтруда России от 17.05.2021 № 14-3/ООГ-4424) | В Письме Минтруда России от 17.05.2021 № 14-3/ООГ-4424 рассмотрен вопрос о праве работника, находящегося в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком, на получение премии, которая выплачивается в связи с юбилеем организации.  Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, ЛНА работодателя в соответствии с трудовым законодательством (ч.2 ст.135 ТК РФ).  Поэтому при установлении той или иной выплаты (в том числе премии в связи с юбилеем создания организации) организация сама определяет ее размер, условия и порядок осуществления. |  |
|  | **Нужно ли московским работодателям отчитываться на mos.ru о работниках, переведенных на дистанционную работу с 13 июня 2021 года**  (Указ Мэра Москвы от 05.03.2021 № 13-УМ) | Согласно Указу Мэра Москвы от 12.06.2021 № 29-УМ, с 13 июня 2021 года работодателям, осуществляющим деятельность на территории города Москвы, рекомендуется перевести на дистанционный режим работы:  - не менее 30 % работников и исполнителей по ГПД (включая работников из числа граждан старше 65 лет, а также граждан, имеющих хронические заболевания);  - всех работников старше 65 лет, а также граждан, имеющих заболевания, включенные в Перечень, за исключением тех граждан, чье нахождение на рабочем месте является критически важным для обеспечения функционирования организаций, ИП.  При определении количества работников, исполнителей по ГПД, подлежащих переводу на дистанционный режим работы, не учитываются лица, вакцинированные от коронавируса.  До 8 марта 2021 года при принятии решения о переводе работников на дистанционную работу было необходимо передавать сведения об этом через личный кабинет на портале mos.ru (Указ Мэра Москвы от 08.06.2020 № 68-УМ (ред. от 05.02.2021), далее Указом Мэра Москвы от 05.03.2021 № 13-УМ пункты 2.1, 2.4, 2.5 Указа № 68-УМ, которыми и устанавливались данные требования, были признаны утратившими силу. Таким образом, отчитываться перед Правительством Москвы о работниках, переведенных на удаленный режим работы, не нужно.  Обратите внимание, что норма о передаче данных сведений сохранилась в п.6.3 Указа Мэра Москвы от 05.03.2020 № 12-УМ (ред. от 06.10.2020), но ограничения по Указу № 12-УМ «О введении режима повышенной готовности» действуют в части, не противоречащей указу Мэра Москвы от 08.06.2020 № 68-УМ. |  |
|  | **Какой может быть максимальный испытательный срок при приеме на работу. Вправе ли работодатель сам устанавливать длительность испытательного срока** | Продолжительность испытания работника не может превышать предельные сроки, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ч.5, 6 ст. 70 ТК РФ, ч. 1, 2 ст. 27 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ).  **Срок испытания-Категория работников -Норма:**  До 2 недель Работники, с которыми заключается трудовой договор на срок от 2 до 6 месяцев (ч.6 ст.70 ТК РФ)До 3 месяцев Работники, для которых законом не предусмотрены иные сроки (ч.5 ст.70 ТК РФ)До 6 месяцев - Руководители организаций и их заместители;  - главные бухгалтеры и их заместители;  - руководители филиалов, представительств, иных обособленных структурных подразделений организации.  Отметим, что установление испытания продолжительностью 6 месяцев при приёме на руководящую должность, которая не подпадает под перечисленные категории, может расцениваться как нарушение трудового законодательства (Письмо Роструда от 20.11.2015 № 2630-6-1, ч.5 ст.70 ТК РФ).  Продлить испытательный срок нельзя. Но, если работник будет отсутствовать на работе во время испытательного срока (например, по болезни), он автоматически продлевается на пропущенные дни (Письмо Роструда от 02.03.2011 № 520-6-1, ст.70 ТК РФ).  Исходя из изложенного, работодатель не вправе установить более длительный срок испытания по сравнению с предусмотренным законодательством, даже по соглашению с работником.  Из буквального толкования ч.5 ст.70 ТК РФ, предусматривающей продолжительность испытания, можно сделать вывод о том, что определенные в ней сроки максимальны. Следовательно, стороны трудовых отношений могут договориться о любой продолжительности испытания, но в установленных законодательством пределах.  Напомним, срок испытания не устанавливается (ст.70 ТК РФ):  - беременным и женщинам с детьми до 1,5 лет;  - работникам до 18 лет;  -выпускникам высших и средних профессиональных учебных заведений, впервые поступающим на работу по специальности в первый год после учёбы;  -при переводе;  -при заключении договора на срок до 2 месяцев. |  |
|  | **С 15 июня 2021 года значение ключевой ставки повышено до 5,5%** | С 15 июня 2021 года значение ключевой ставки **установлено 5,5% годовых**. Такое решение принял Совет директоров Банка России (Информация Банка России от 11.06.2021). Это третье в 2021 году повышение ключевой ставки. Банк России будет оценивать целесообразность дальнейшего повышения ключевой ставки на ближайших заседаниях. Следующее заседание, на котором будет рассматриваться вопрос об уровне ключевой ставки, запланировано на 23 июля 2021 года. |  |
|  | **Нужно ли работодателю к 1 сентября 2021 года разрабатывать формы книг (журналов) по учету трудовых книжек и их бланков** | Приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н утверждены новые форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, которые будет применяться **с 1 сентября 2021 года**. В частности, новым порядком предусмотрено, что работодатель самостоятельно разрабатывает книги (журналы) по учёту бланков трудовой книжки и вкладыша в неё и учёта движения трудовых книжек. |  |
|  | **Нужно ли дистанционным работникам проводить инструктаж по охране труда**  (Письмо Минтруда России от 26.02.2021 № 15-2/ООГ-493) | В Письме от 26.02.2021 № 15-2/ООГ-493 Минтруд напоминает, что согласно ст.225 ТК РФ для всех поступающих на работу лиц и для работников, переводимых на другую работу, работодатель обязан проводить инструктаж по охране труда.  При этом для дистанционных работников ст.312.7 ТК РФ предусмотрены особенности охраны труда. Так, установлено, что работодатель обязан обеспечивать безопасные условия труда и охрану труда дистанционных работников в период их дистанционной работы только в следующем объеме:  - расследовать и вести учет несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (абз.17 ч.2 ст.212 ТК РФ);  - выполнять предписания должностных лиц Роструда, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих госконтроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассматривать представления органов общественного контроля в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (абз.20 ч.2 ст.212 ТК РФ);  - обеспечить обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (абз.21 ч.2 ст.212 ТК РФ);  - знакомить работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.  Другие обязанности по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда работодатель соблюдать не обязан, если только иное не предусмотрено коллективным договором, ЛНА, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором (допсоглашением). |  |
|  | **Нужно ли проводить обязательные медосмотры сотрудникам, которые работают за компьютером**  (Письмо Минтруда России от 05.05.2021 № 15-0/ООГ-1560) | С 1 апреля 2021 года действует новый Перечень вредных факторов и работ, утв. Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020, в соответствии с которым проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.  Минтруд России в Письме от 05.05.2021 № 15-0/ООГ-1560 отмечает, что разделы I - V Перечня содержат перечень производственных факторов, при наличии которых на конкретном рабочем месте (их наличие определяется по результатам СОУТ), проводятся обязательные медосмотры, а в разделе VI Перечня перечислены работы, при выполнении которых работник обязан проходить указанные осмотры.  Так, пунктом 4.2.5 раздела IV Перечня предусмотрен физический фактор «электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)».  Ведомство поясняет, что, в случае если работник выполняет работы с использованием ПК и при этом уровень электромагнитного поля широкополосного спектра частот не превышает предельно допустимый уровень, то данный работник не подлежит прохождению обязательных медосмотров по пункту 4.2.5 раздела IV Перечня.  Минтруд добавил, что в качестве источника информации о наличии на рабочих местах вредных производственных факторов, помимо результатов проведения СОУТ, могут использоваться результаты лабораторных исследований и испытаний, полученные в ходе проверок, производственного лабораторного контроля, а также использоваться эксплуатационная, технологическая и иная документация на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемые работодателем при осуществлении производственной деятельности. |  |
|  | **Минтруд России предложил порядок переноса выходных дней в 2022 году**  (Проект Постановления Правительства РФ «О переносе выходных дней в 2022 году») | Минтруд опубликовал на федеральном портале проектов нормативных правовых актов Проект постановления Правительства РФ о переносе выходных дней в 2022 году. Для более рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней в следующем году ведомство предлагает:  – выходные дни 1 и 2 января (суббота и воскресенье), совпадающие с нерабочими праздничными днями, перенести на 3 и 10 мая соответственно.  – день отдыха с субботы 5 марта перенести на понедельник 7 марта.  Таким образом, в 2022 году планируются следующие дни отдыха:  – десятидневные новогодние каникулы – с 31 декабря 2021 года по 9 января 2022 года;  – отмечать День защитника Отечества среди рабочей недели - 23 февраля (в среду);  – поздравлять дам и отмечать 8 Марта 3 дня после рабочей субботы – с 6 по 8 марта;  – на Праздник Весны и Труда четырехдневный отдых – с 30 апреля по 3 мая;  – 4 дня законодатели предлагают отвести на празднование Дня Победы – с 7 по 10 мая;  – поздравлять друг друга с Днем России с 11 по 13 июня (3 дня);  – на День народного единства отдохнуть с 4 по 6 ноября (3 дня). |  |
|  | **Что делать работодателю, если иностранный работник получил гражданство РФ** | В трудовом договоре указываются сведения о документе, удостоверяющем личность работника, в частности о паспорте работника (ст.57 ТК РФ).  При заключении трудового договора с постоянно проживающим в РФ иностранным гражданином в нем указываются сведения о виде на жительство (ч.1 ст.327.2 ТК РФ).  После получения работником гражданства РФ и представления паспорта гражданина РФ организации рекомендуется внести изменения в трудовой договор, отразив новые реквизиты паспорта гражданина РФ и исключив из него сведения о виде на жительство. Можно оформить это как дополнительное соглашение к трудовому договору.  Работодатель, привлекающий и использующий для осуществления трудовой деятельности иностранного гражданина, обязан уведомлять территориальный орган МВД, на территории которого данный иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность, о заключении и прекращении (расторжении) с данным иностранным гражданином трудового договора в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) соответствующего договора (п.8 ст.13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ).  Внесение сведений в трудовой договор о паспорте РФ или заключение дополнительного соглашения к трудовому договору не является основанием для уведомления территориального органа МВД России, так как работодатель не увольняет и не принимает заново работника.  В случае изменения вида и реквизитов документа, удостоверяющего личность и признаваемого РФ в этом качестве, а также вида и реквизитов документа, подтверждающего право на пребывание (проживание) в РФ, иностранный гражданин незамедлительно сообщает об этом принимающей стороне и представляет ей копии подтверждающих документов.  При изменении сведений об иностранном гражданине, в частности вида и реквизитов документа, удостоверяющего личность и признаваемого РФ в этом качестве, принимающая сторона обязана в течение трёх рабочих дней сообщить об этом в территориальный орган МВД России. При этом сообщать об изменении вида и реквизитов документа, подтверждающего право на пребывание (проживание) в РФ, не надо (п. 42 Правил осуществления миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 15.01.2007 № 9).  В связи с тем, что иностранный гражданин утратил данный статус и приобрел статус гражданина РФ, полагаем, что Правила миграционного учёта для иностранных граждан к нему более не применимы. Поэтому уведомлять органы МВД России в данном случае не требуется, также при приобретении иностранным гражданином российского гражданства не требуется расторгать с ним трудовой договор и заключать новый. |  |
|  | **ФСС РФ напомнил об изменениях в выплате пособия при постановке на учет в ранние сроки беременности** | Федеральным законом от 26.05.2021 № 151-ФЗ **с 1 июля 2021 года** отменено единовременное пособие при постановке на учёт в ранние сроки беременности. Право на получение этого пособия сохранится за женщинами, вставшими на учёт до 1 июля 2021 года.  В связи с этим ФСС сообщает, что с 1 июля 2021 года, ежемесячное пособие женщине, вставшей на учёт в медицинской организации в ранние сроки беременности, будет назначать и выплачивать Пенсионный фонд РФ независимо от того, работает женщина или нет. При этом пособие смогут получить беременные только при соблюдении ряда условий. Например, размер среднедушевого дохода семьи не должен превышать величину регионального прожиточного минимума на душу населения. Также семья должна соответствовать имущественным критериям назначения выплаты. |  |
|  | **Как определить дату получения дохода в целях НДФЛ при выплате ежемесячных, разовых и годовых премий работникам**  (Письмо Минфина России от 06.05.2021 № 03-04-06/34840) | В Письме от 06.05.2021 № 03-04-06/34840 Минфин напомнил, что датой фактического получения дохода в виде ежемесячной производственной премии является последнее число месяца, за который она начислена (п. 2 ст. 223 НК РФ).  Если сотруднику организации выплачена годовая или единовременная премия, которая тоже является составной частью оплаты труда, то дата фактического получения дохода определяется как день выплаты премии, в том числе перечисления дохода на счёт в банке либо по его поручению на счета третьих лиц.  Данную позицию ведомство доводило и раньше (Письма Минфина России от 18.07.2019 № 03-04-06/53227, от 30.05.2018 № 03-04-06/36761). |  |
|  | **С 1 сентября 2021 года действуют новые форма, порядок ведения и хранения бумажных трудовых книжек**  (Приказ Минтруда России от 19.05.2021 № 320н) | Приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н утверждены новые:  - форма трудовой книжки и вкладыша в нее,  - порядок ведения и хранения трудовых книжек.  **Обновленная форма и порядок будут применяться с 1 сентября 2021 года по 1 сентября 2027 года**. Одновременно утрачивают силу ранее действующая Инструкция по заполнению трудовых книжек и Порядок установления стажа работы при утрате документов в результате чрезвычайных ситуаций (Постановления Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69 и от 24.06.1994 № 50).  Что касается формы трудовой книжки, то она практически не изменилась – в ней только появилось уточнение, что печать ставится при наличии, и поменялось количество страниц, отведенных под сведения о работе и сведения о награждении. Сведения о работе теперь будут занимать 14 разворотов, а сведения о награждении – 7 разворотов (ранее оба раздела занимали по 10 разворотов каждый). В форме вкладыша тоже произошли изменения по количеству разворотов – сведения о работе будут занимать 12 разворотов (ранее – 9), о награждении – 5 разворотов (ранее - 8).  Обновленные трудовые книжки потребуется выдавать только вместо утраченных или испорченных, так как с 1 января 2021 года на впервые трудоустраивающихся работников оформлять бумажные трудовые книжки не нужно.  В порядке ведения и хранения трудовых книжек поменялось следующее:  - заполнять трудовую книжку можно будет не только чернилами синего, черного или фиолетового цвета, но и в виде оттиска штампа, а также печатать запись на принтере. При этом новые способы заполнения могут быть использованы полностью или частично, то есть вместе со штампом часть можно будет заполнить чернилами;  - запись о работе по совместительству, как и раньше, вносится основным работодателем по желанию работника. Также внесено уточнение, что записи о приеме на работу по совместительству, о переводе и об увольнении могут вноситься в трудовую книжку как в хронологическом порядке, так и блоками (одновременно о приеме и увольнении). При этом основной работодатель вносит запись о работе по совместительству также в случаях, когда работник начал работать по совместительству раньше, чем у этого основного работодателя;  - при увольнении в связи с переводом работника к другому работодателю в графе 3 раздела "Сведения о работе" трудовой книжки нужно будет также указывать наименование организации или ИП, куда переводится работник;  - при подаче работником заявления о переходе на электронную трудовую книжку работодатель должен выдать ему бумажную трудовую книжку не позднее трех рабочих дней со дня подачи такого заявления. Если заявление подано менее чем за три рабочих дня до увольнения, то трудовая книжка выдается не позднее дня увольнения работника. Раньше чётко не было определено, в течение какого времени работодатель должен выдать трудовую книжку на руки работнику, который выбрал электронную трудовую книжку. По мнению Минтруда России, работодатель должен выдавать трудовую книжку в день подачи заявления работником;  - у работодателя осталась обязанность по ведению учёта трудовых книжек и вкладышей в них, а также бланков этих документов. При этом вести учёт по унифицированным формам стало не обязательно. Работодатель самостоятельно разрабатывает книги (журналы) по учёту бланков трудовой книжки и вкладыша в неё и учёта движения трудовых книжек. Данные книги (журналы) должны быть пронумерованы, прошнурованы, заверены подписью руководителя организации, индивидуального предпринимателя, печатью организации (при наличии). |  |
|  | **Минтруд утвердил новый профстандарт для специалистов по охране труда**  (Приказ Минтруда России от 22.04.2021 № 274н) | Для обеспечения соблюдения требований охраны труда, а также контроля за их выполнением, работодатель обязан создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда, который должен иметь соответствующую подготовку или опыт работы в данной области. Эти требования ч.1 ст.217 ТК РФ применяются, если численность работников превышает 50 человек и организация осуществляет производственную деятельность. Законодательством установлены требования к специалисту по охране труда - к его квалификации, уровню знаний, должностным обязанностям (Квалификационный справочник и Профессиональный стандарт). В случаях, если наименования должностей, профессий, специальностей содержатся в квалификационных справочниках и в профстандартах, работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт использовать, кроме случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.  **С 1 сентября 2021 года** вводится новый профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда», утв. Приказом Минтруда России от 22.04.2021 № 274н взамен прежнего, утв. Приказом Минтруда России от 04.08.2014 № 524н. В указанном профстандарте:  - добавлен код группы занятий (1212 — Управляющие трудовыми ресурсами) по Общероссийскому классификатору занятий и уточнён код отнесения к видам экономической деятельности - 74.90 по ОКВЭД;  - значительно изменён перечень обобщенных трудовых функций (например, за счет добавления функции экспертизы эффективности мероприятий, обеспечивающих работу СУОТ) и соответствующих им наименований должностей, в зависимости от квалификационного уровня работников (например, введены должности младшего и главного специалиста в области охраны труда);  - обновлены специальности по общероссийскому классификатору специальностей по образованию, считающиеся профильными, а также требования к уровню образования и опыту работы (например, повышены требования к опыту практической работы для специалистов со средним профобразованием - 4 года, вместо 3 лет);  - изменены особые условия допуска к работе специалистов по охране труда - специалиста не допустят к работе без прохождения обязательного обучения и проверки знаний требований охраны труда не реже одного раза в три года;  - дополнен список необходимых навыков для специалистов по охране труда — умение работать с прикладными программами, инструментами по удалённой работе (вебинары и видеоконференции), ЭДО и т.п. |  |
|  | **На что обратить внимание при приеме на работу несовершеннолетнего работника на время летних каникул** | **Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет предусмотрены гл. 42 ТК РФ, иными федеральными законами, коллективными договорами, соглашениями**.  **Возраст**  По общему правилу, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет (ч.1 ст.63 ТК РФ). Работодатель вправе принять на работу лиц моложе 16 лет для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда их здоровью (ч.2 - 4 ст.63 ТК РФ):  с 15 лет - если ребёнок получил общее образование. Если ребенок оставил школу до получения основного общего образования или продолжает получать общее образование в иной форме после отчисления из школы, привлечение его к работе не должно быть в ущерб освоению образовательной программы;  с 14 лет - если ребёнок получил общее образование, при наличии письменного согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства. Если ребенок ещё получает общее образование, то дополнительно к указанным условиям заключение трудового договора с ним не должно быть в ущерб освоению образовательной программы, а трудиться он должен в свободное от учёбы время;  младше 14 лет - если ребёнок привлекается для работы в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках и такая работа не причинит ущерба нравственному развитию, при наличии согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства.  **Медицинский осмотр**  Обязательным условием заключения трудового договора с лицами в возрасте до 18 лет независимо от их трудовой функции является прохождение ими предварительного медосмотра (ст.69, ч.1 ст.266 ТК РФ). В дальнейшем несовершеннолетние подлежат обязательному ежегодному медосмотру до достижения ими возраста 18 лет (ч.1 ст.266 ТК РФ). Медосмотры осуществляются за счет средств работодателя (ч.2 ст.266 ТК РФ).  **Трудовой договор**  При оформлении трудовых отношений с лицом, не достигшим возраста 14 лет, трудовой договор от его имени подписывается одним из родителей (усыновителем, опекуном) (ч.4 ст.63, ч.5 ст.348.8 ТК РФ).  Согласно ч.4 ст.70 ТК РФ, лицам в возрасте до 18 лет не устанавливается испытание при приёме на работу. Следовательно, трудовой договор с ними не может содержать такого условия.  **Запреты**  Работы, к которым запрещается привлекать лиц, не достигших 18 лет, указаны в ст.265 ТК РФ. Кроме того, лица, не достигшие 18 лет, не могут привлекаться к работе по совместительству (ч.5 ст.282 ТК РФ), к работе вахтовым методом (ст.298 ТК РФ) и к работе в религиозных организациях (ч.2 ст.342 ТК РФ).  Также, по общему правилу, несовершеннолетних работников запрещается (ст.268 ТК РФ и п.14 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 № 1):  - направлять в командировки;  - привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.  **Ограничения**  ТК РФ предусмотрены ограничения, которые необходимо учитывать при использовании труда несовершеннолетних.  По общему правилу переноска и передвижение несовершеннолетними работниками тяжестей допускается только в пределах установленных норм (ч.2 ст.265 ТК РФ). Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъёме и перемещении тяжестей вручную утв. Постановлением Минтруда России от 07.04.1999 № 7.  **Продолжительность рабочего времени**  Для несовершеннолетних работников продолжительность рабочего времени должна быть сокращенной (ст.92 ТК РФ):  - для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;  - для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю.  Указанные нормы рабочего времени сокращаются не менее чем вдвое, если несовершеннолетний в течение учебного года совмещает получение общего или среднего профессионального образования с работой (ч.4 ст.92 ТК РФ).  Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для работников (абз.2 ч.1 ст.94 ТК РФ):  - от 14 до 15 лет - 4 часа,  - от 15 до 16 лет - 5 часов,  - от 16 до 18 лет - 7 часов.  Данные правила распространяются и на лиц, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул.  Если же несовершеннолетние в течение учебного года совмещают с работой получение общего или среднего профессионального образования, продолжительность их ежедневной работы (смены) должна быть ещё меньше: для лиц в возрасте от 14 до 16 лет - не более 2,5 часа, от 16 до 18 лет - не более 4 часов;  **Отпуск**  Несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ). Для работников в возрасте до 18 лет ТК РФ установлены запреты:  - на непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч.4 ст.124 ТК РФ);  - отзыв из отпуска (ч.3 ст.125 ТК РФ);  - замену отпуска денежной компенсацией (ч.3 ст.126 ТК РФ).  **Материальная ответственность**  С несовершеннолетним работником не допускается заключение договора о полной материальной ответственности (ст.244 ТК РФ, п.10 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 № 1). Привлечь несовершеннолетнего работника к полной материальной ответственности за причинённый им ущерб можно только в исключительных случаях, предусмотренных ч.3 ст.242 ТК РФ, а именно когда вред причинён:  - умышленно;  - в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;  - в результате совершения преступления или административного правонарушения. |  |
|  | **Организация на постоянной основе привлекает самозанятого к оказанию услуг, есть ли риски переквалификации в трудовой договор** | Не допускается заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем (ч.2 ст.15 ТК РФ).  ФНС России и Роструд проводят одновременные проверки работодателей, которые фактически нанимают самозанятых в качестве своих работников, оформляя их по гражданско-правовым договорам. Выявление признаков трудовых отношений является основанием для проверки и привлечения работодателя к ответственности за нарушение трудового и налогового законодательства. Кроме того, выплаченные самозанятым доходы, фактически получаемые в рамках трудовых отношений, подлежат обложению НДФЛ и страховыми взносами (Информация ФНС России от 26.11.2019).  За оформление работников как самозанятых к административной ответственности могут привлечь в соответствии с ч.4 ст.5.27 КоАП РФ:  - юридическое лицо (штраф от 50 000 до 100 000 руб.);  - его руководителя (штраф от 10 000 до 20 000 руб.).  Также организации или ИП грозят доплаты налогов и взносов по конкретному договору уже на основании положений гл.23 и гл.34 НК РФ, в частности НДФЛ, страховых взносов и соответствующих им пеней и штрафов за несвоевременную уплату налогов с выплат физическим лицам и за неисполнение обязанностей налогового агента (п.1 ст.123 НК РФ). Умышленная неуплата или неполная уплата налога влечёт взыскание штрафа в повышенном размере (40%) от неуплаченной суммы налога по сравнению с 20% от неуплаченных сумм в ситуации с правонарушением, совершенным по неосторожности (ст.122 НК РФ). Если сумма неуплаченных налогов и сборов достаточно крупная, кроме немалого финансового риска, речь пойдёт и об уголовной ответственности, согласно ст.199.2 УК РФ (за сокрытие денежных средств либо имущества, за счёт которых должно быть произведено взыскание недоимки по налогам).  Внимание налоговых органов в любом случае привлечёт заключение договоров с самозанятыми лицами в отношении деятельности, не предполагающей разовый характер. Отсутствие направленности деятельности самозанятого на конечный результат также может вызвать сомнения в гражданско-правовом характере отношений. Например, лицо, оказывающее услуги в должности секретаря-делопроизводителя, не предполагает фиксацию определённого объёма работ и направленность на конечный результат её выполнения. |  |
|  | **Больничный по уходу за ребенком до 8 лет будет оплачиваться в размере 100% среднего заработка**  (Федеральный закон от 26.05.2021 № 151-ФЗ) | Принят Федеральный закон от 26.05.2021 № 151-ФЗ, согласно которому с 1 сентября 2021 года застрахованным лицам, осуществляющим уход за больным ребёнком в возрасте до 8 лет, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в размере 100% среднего заработка.  В случае ухода за больным ребенком в возрасте 8 лет и старше больничный будет определяться по прежним правилам:  • при лечении ребенка амбулаторно - за первые 10 календарных дней в размере, определяемом в зависимости от стажа, за последующие дни в размере 50% среднего заработка;  • при лечении ребенка стационарно (в условиях дневного стационара) - в размере, определяемом в зависимости от стажа.  Напомним, размер пособия по временной нетрудоспособности в зависимости от страхового стажа застрахованного лица в 2021 году составляет:  – при наличии страхового стажа до 5 лет, – 60% среднего заработка, но не более 44 400 рублей в среднем в месяц;  – при наличии страхового стажа от 5 до 8 лет, – 80% среднего заработка, но не более 59 200 рублей в среднем в месяц;  – при наличии страхового стажа 8 и более лет, – 100% среднего заработка, но не более 74 001 рубля в среднем в месяц.  Также напомним, что данные пособия назначает и выплачивает территориальный орган ФСС РФ полностью за счет средств бюджета Фонда, поэтому нововведения не приведут к увеличению расходов работодателей. |  |
|  | **С 2022 года оснований для подачи СЗВ-СТАЖ станет больше**  (Федеральный закон от 26.05.2021 № 153-ФЗ) | Федеральный закон от 26.05.2021 № 153-ФЗ внес изменения в Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования» с целью реализации механизма назначения пенсий в беззаявительном порядке с 2022 года.  Для этого работодатели **с 1 января 2022 года** обязаны подавать документы, подтверждающие право застрахованного лица на досрочное назначение страховой пенсии по старости (СЗВ-СТАЖ вместе с ОДВ-1), когда работник оформляет заявление:  -на срочную пенсионную выплату;  -на единовременную выплату средств пенсионных накоплений.  Представлять сведения работодателю необходимо в течение 3 календарных дней со дня поступления запроса от органа ПФР либо обращения работника.  Согласно действующим правилам работодатели заполняют Форму СЗВ-СТАЖ по итогам года, при назначении пенсии и при увольнении сотрудника. С 2022 года к этим случаям прибавятся вышеуказанные. |  |
|  | **Можно ли продлить срочный трудовой договор**  (Письмо Минтруда России от 27.04.2021 № 14-2/ООГ-3772) | Минтруд России в Письме от 27.04.2021 № 14-2/ООГ-3772 отметил, что по общему правилу, трудовое законодательство не предусматривает возможности переоформления и продления строчного трудового договора. При этом есть исключения:  - продление срочного трудового договора в период беременности женщины по её заявлению до окончания беременности (ч.2 ст.261 ТК РФ),  - продление срочного трудового договора по соглашению сторон с педагогическими работниками, которые относятся к профессорско-преподавательскому составу, при повторном избрании по конкурсу (ч.8 ст. 332 ТК РФ).  Есть и другие случаи, когда срочный трудовой договор может быть продлён.  Истечение срока трудового договора является основанием прекращения трудового договора. По такому основанию работник может быть уволен и в период пребывания в отпуске и в период временной нетрудоспособности.  Срочный трудовой договор, многократно перезаключавшийся на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, суд может признать заключенным на неопределенный срок (абз.4 п.14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2). | Ё |
|  | **С 1 июля 2021 года появится новое детское пособие для родителей-одиночек**  (Федеральный закон от 26.05.2021 № 151-ФЗ) | Федеральный закон от 26.05.2021 № 151-ФЗ **с 1** **июля 2021 года** установил новый вид детских пособий - ежемесячное пособие на каждого ребёнка в возрасте от 8 до 17 лет.  Право на ежемесячное пособие на ребёнка в возрасте от 8 до 17 лет получит единственный родитель ребёнка или родитель (иной законный представитель) ребёнка, в отношении которого предусмотрена уплата алиментов на основании судебного решения. Начало выплаты пособия зависит от того, когда заявитель обратился за указанным пособием:  - при обращении в течение 6 месяцев со дня достижения ребенком возраста 8 лет – со дня достижения ребенком такого возраста (но не ранее чем с 1 июля 2021 года);  - в остальных случаях - со дня обращения за назначением указанного пособия.  Размер этого пособия составляет 50 % величины прожиточного минимума для детей в субъекте Российской Федерации. Минтруд отметил, что средний размер ежемесячного пособия в 2021 году составит 5650 рублей.  Указанное пособие предоставляется при условии, что размер среднедушевого дохода семьи заявителя не превышает величину прожиточного минимума на душу населения в субъекте РФ по месту его жительства (пребывания) или фактического проживания. |  |
|  | **Что изменится в порядке назначения пенсий с 2022 года**  (Федеральный закон от 26.05.2021 № 153-ФЗ) | Федеральный закон от 26.05.2021 № 153-ФЗ внес изменения в законодательство по вопросам назначения и выплаты пенсий, социальных доплат к пенсиям в целях создания для граждан удобных условий реализации права на пенсионное обеспечение и социальную помощь, а также организации инициативного информирования застрахованных лиц о предполагаемом размере страховой пенсии по старости.  Согласно поправкам, **с 1 января 2022, года** автоматически будут назначаться такие виды пенсий:  - досрочная, назначаемая по предложению органов службы занятости,  - страховая и социальная пенсии по инвалидности,  - страховые пенсии по старости гражданам, достигшим 80 лет и являющимся получателями страховой пенсии по потере кормильца.  В беззаявительном порядке будут назначать и социальные надбавки (федеральные и региональные), а также возобновляться приостановленные выплаты.  Кроме того, также с 1 января 2022 года вводится презумпция согласия в отношении всех страховых пенсий в случае, если они пересматриваются в сторону увеличения.  Также вводится информирование граждан о накопленных пенсионных правах. Согласно новой норме, женщинам с 40 лет, а мужчинам с 45 лет раз в три года ПФР будет направлять в электронном виде (через Портал Госуслуг) уведомления, рассказывающие о том, как формируется их пенсия - страховая и накопительная. Первое информирование ПФР осуществит до 31 декабря 2022 года в отношении мужчин 1977 года рождения и старше и женщин 1982 года рождения и старше. |  |
|  | **Москва: возраст молодых родителей повышен до 35 лет, но получить допвыплаты при рождении ребёнка смогут далеко не все**  (Постановление Правительства № 718-ПП от 27.05.2021) | Постановлением Правительства № 718-ПП от 27.05.2021 утвержден Порядок назначения и выплаты дополнительного единовременного пособия в связи с рождением ребёнка семьям, в которых возраст супругов не достигает 36 лет, но один из супругов или оба супруга достигли возраста 30 лет. Данный порядок также распространяется на единственного родителя в возрасте от 30 до 36 лет.  На получение дополнительной выплаты при рождении ребенка могут рассчитывать семьи, в которых:  - ребёнок родился после 1 января 2021 года,  - уровень имущественной обеспеченности семьи не превышает установленный уровень имущественной обеспеченности для предоставления мер соцподдержки малообеспеченным семьям, среднедушевой доход которых на человека ниже прожиточного минимума, установленного в г. Москве на душу населения на день обращения за пособием,  - оба супруга (единственный родитель) зарегистрированы в г. Москве,  - возраст супругов (единственного родителя) не достигает 36 лет, но один из супругов или оба супруга достигли возраста 30 лет.  Право на пособие в части возраста, гражданства, места жительства заявителя определяется на день рождения ребенка.  В документе также определен порядок определения состава семьи, правила расчёта среднедушевого дохода семьи и оценки имущественной обеспеченности семьи необходимые для назначения пособия.  Заявление на предоставление дополнительного единовременного пособия можно будет подать с 3 июня 2021 года через личный кабинет раздел «Услуги» портала mos.ru. Обратиться за пособием необходимо в течение 1 года с даты рождения ребенка.  В 2021 году при рождении первого ребёнка размер выплаты составит - 90 145 рублей, второго — 126 203 рубля, третьего и последующих — 180 290 рублей. |  |
|  | **Внесены изменения в коронавирусные рекомендации для вахтовиков** | Главный государственный санитарный врач РФ внес изменения в Рекомендации по организации работы вахтовым методом в условиях сохранения рисков распространения COVID-19 (МР 3.1/2.2.0241-21. 3.1. Профилактика инфекционных болезней. 2.2. Гигиена труда. Изменения N 1 в МР 3.1/2.2.0176/1-20).  Поправки связаны с конкретизацией обязанностей работодателей по проведению тестирования на коронавирус работникам-вахтовикам.  Так, с 12 мая 2021 года установлено, что при размещении работников в местах временного пребывания должно быть проведено исследование на коронавирус методом ПЦР, а также на наличие антител IgG и IgM. Далее действия работодателя зависят от полученного результата:  - работники с положительным ПЦР-тестом и/или при наличии антител IgM подлежат госпитализации в медорганизацию, а контактировавшие с больным подлежат изоляции и меднаблюдению;  - работники с отрицательным ПЦР-тестом и при наличии антител IgG (в диапазоне положительного индекса позитивности) направляются к месту осуществления трудовой деятельности без ограничений;  - работники с отрицательным ПЦР-тестом и отсутствием антител IgG подлежат обсервации в течение 14 календарных дней с момента их размещения – повторный ПЦР-тест для них проводится не ранее, чем на 8 календарный день с момента размещения в обсерваторе. При получении отрицательного ПЦР-теста работники направляются к месту вахты по истечении 14 календарных дней с момента размещения в обсерваторе.  Ранее в Рекомендациях было указано, что за двое суток до отправки на вахту проводится лабораторное обследование рабочих на COVID-19 (без конкретизации каким методом). При подозрении на COVID-19 (наличие положительного результата) в отношении работника и его контактных лиц организуется комплекс противоэпидемических мероприятий с запретом выезда, а при отсутствии признаков заболевания и наличии отрицательных результатов тестирования сотрудники допускаются к работе.  Кроме того, внесены дополнения для работников, вакцинированных против коронавируса. При представлении работником после завершения курса вакцинации результатов теста методом ИФА на наличие антител IgM и IgG с печатью медорганизации и подписью медицинского работника, дальнейшее исследование таких работников на наличие антител IgM и IgG возможно проводить через 6 месяцев после вакцинации.  За несоблюдение Рекомендаций Роспотребнадзора организацию могут привлечь к ответственности по ст. 6.3 КоАП РФ. |  |
|  | **Обновлена форма СЗВ-М и порядок ее заполнения**  (Постановление Правления ПФ РФ от 15.04.2021 № 103п) | Постановлением Правления ПФ РФ от 15.04.2021 № 103п обновлена форма СЗВ-М и порядок ее заполнения.  Сама форма обновилась незначительно – из неё убрали поясняющие сведения об отчётном периоде и типе формы (они перенесены в порядок заполнения).  Отметим уточнения в порядке заполнения формы:  - в поле «Полное или сокращенное наименование» указывается полное или сокращенное наименование организации в соответствии с учредительными документами (допускается наименование в латинской транскрипции) либо наименование отделения иностранной организации, осуществляющей деятельность на территории РФ или обособленного подразделения;  - графа «N п/п» заполняется сквозной нумерацией. Номер присваивается записи по конкретному застрахованному лицу. Номера должны указываться в порядке возрастания без пропусков и повторений;  - в графе «Фамилия, имя, отчество (при наличии) застрахованного лица» сведения заполняются на русском языке в именительном падеже полностью, без сокращений или замены имени и отчества инициалами. Заполняется обязательно. |  |
|  | **ФНС разъяснила, в каком случае для получения налогового вычета на лечение не нужен оригинал справки об оплате медуслуг** | Налоговый вычет позволяет физлицу - налоговому резиденту РФ уменьшить облагаемый НДФЛ доход на сумму расходов, понесённых им в связи с лечением. Налоговый вычет на лечение может получить физлицо, оплатившее (пп.3 п.1 ст.219 НК РФ):  - медицинские услуги, оказанные ему самому, его супругу, родителям, детям (в том числе усыновленным) и подопечным в возрасте до 18 лет;  - назначенные врачом лекарства, в том числе для членов семьи;  - страховые взносы по договору ДМС, заключенному в целях своего лечения или лечения членов семьи.  Обязательным документом для получения вычета на оказанные медуслуг является справка медорганизации или ИП об оплате медуслуг.  В Информации от 17.05.2021 ФНС разъяснила, что если физлицо подает бумажную декларацию на получение вычета по расходам на лечение, то для подтверждения этих расходов необходимо предоставить оригинал справки об оплате медицинских услуг. Если декларация подана электронно (через Личный кабинет налогоплательщика), справка тоже может быть электронной (например, в виде скан-образа).  К этому выводу ФНС пришла по итогу рассмотрения жалобы физлица, которая была подана, так как налоговый орган отказал ему в вычете по расходам на медицинские услуги, потому что не был представлен оригинал справки об оплате этих услуг, хотя декларация была подана в электронном виде. К тому же в решении об отказе инспекция не указала причины необходимости ознакомления с оригиналами документов.  **Получить налоговый вычет можно двумя способами - у работодателя и в налоговом органе. В первом случае подача декларации не требуется.** |  |
|  | **Работник принимается на вновь созданное рабочее место. Спецоценка на данном рабочем месте еще не проводилась. Что необходимо указать в пункте трудового договора «Характеристики условий труда»** | Условия труда на рабочем месте обязательно должны быть включены в трудовой договор (ст.57 ТК РФ). Если спецоценка условий труда на вновь организованном рабочем месте ещё не проведена, работодатель может привести в трудовом договоре общую характеристику условий труда на этом рабочем месте (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним).  По завершении спецоценки трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями в отношении условий труда, в частности: идентифицированные на рабочем месте вредные и (или) опасные производственные факторы, итоговый класс (подкласс) условий труда, размеры и виды гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ч.3 ст.57 ТК РФ, Письмо Минтруда России от 26.03.2020 № 15-1/В-1375).  **Отсутствие в трудовом договоре положений об условиях труда на рабочем месте нарушает положения трудового законодательства и влечет ответственность по ч 4 ст.5.27 КоАП РФ (Апелляционное определение Московского городского суда от 20.05.2016 по делу № 33-19136/2016).**  Внеплановая спецоценка должна быть проведена в течение 12 месяцев со дня ввода в эксплуатацию вновь организованного рабочего места (п.1 ч.1, ч.2 ст.17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). |  |
|  | **Как получить бесплатную квалифицированную электронную подпись (КЭП) с 1 июля 2021 года**  (Информация ФНС России от 12.05.2021) | С 1 января 2022 года юрлица и ИП (кроме ряда лиц, например, кредитных организаций) могут применять квалифицированную электронную подпись (далее - КЭП), выданную только удостоверяющим центром (далее – УЦ) ФНС России. То есть, срок действия КЭП, выпущенных коммерческими УЦ, заканчивается 1 января 2022 года.  С 1 июля 2021 года ФНС России планирует оказывать услуги по выпуску КЭП юрлиц (лиц, имеющих право действовать от имени юрлица без доверенности), ИП и нотариусов для перехода от платного варианта коммерческих аккредитованных УЦ к соответствующей безвозмездной госуслуге, оказываемой аккредитованным УЦ ФНС России.  С 1 июля 2021 года за получением квалифицированного сертификата ЭП в УЦ ФНС России могут обратиться юридические лица (как правило, генеральный директор, который действует от лица компании без доверенности), ИП и нотариус. Выпускать КЭП будет территориальный налоговый орган по предварительной записи. Заявитель должен лично предоставить заявление на выпуск КЭП, паспорт и СНИЛС в налоговый орган и пройти процедуру идентификации. С 1 июля 2021 года лица гендиректор и ИП смогут подать заявление на выпуск КЭП через «Личный кабинет налогоплательщика – физического лица». Квалифицированный сертификат записывается на предоставляемый заявителем носитель ключевой информации, сертифицированный ФСТЭК России или ФСБ России. УЦ ФНС России поддерживает ключевые носители формата USB Тип-А, в частности: Рутокен ЭЦП 2.0, Рутокен S, Рутокен Lite, JaCarta ГОСТ, JaCarta-2 ГОСТ, JaCarta LT, ESMART Token, ESMART Token ГОСТ и другие, соответствующие установленным требованиям.  Кроме того, можно использовать уже имеющиеся носители при условии их соответствия требованиям. Один ключевой носитель может использоваться для хранения нескольких (до 32 экз.) КЭП и сертификатов к ним, выданных как коммерческими, так и государственными УЦ.  Для подготовки заявления на выдачу квалифицированного сертификата, а также приобретения ключевых носителей можно обратиться к оператору ЭДО.  Полученные в рамках «пилотного» выпуска квалифицированные сертификаты являются легитимными, имеют срок действия 15 месяцев и могут использоваться для сдачи отчётности и ведения хозяйственной деятельности в рамках Федерального закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи».  Квалифицированный сертификат физического лица, а также лица, планирующего действовать от имени юрлица по доверенности, УЦ ФНС России выдавать не будет, для получения нужно обращаться в коммерческие аккредитованные УЦ.  ФНС также разъясняет, в какой удостоверяющий центр нужно обращаться для получения КЭП с 1 января 2022 года:  • банкам, операторам платежных систем, некредитным финансовым организациям и ИП - в УЦ ЦБ РФ;  • должностным лицам госорганов, органов местного самоуправления и подведомственных им организациям – в УЦ Федерального Казначейства;  физлицам, а также лицам, действующим от имени юрлица по доверенности - в коммерческие УЦ после их переаккредитации. |  |
|  | **Штраф за неуведомление о приеме на работу бывшего госслужащего: можно ли взыскать с работника сумму штрафа, если он сам не сообщил о своей работе на госслужбе**  (Разъяснения Роструда 2021 года) | Гражданин, который ранее замещал должности государственной или муниципальной службы, в течение двух лет после увольнения с неё обязан при заключении трудового договора (ГПД на выполнение работ или оказание услуг стоимостью более 100 000 руб. в месяц) сообщать работодателю сведения о последнем месте своей службы (ч.2 ст.64.1 ТК РФ, ч.2 ст.12 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ). Данная обязанность налагается на тех бывших служащих, чьи должности в соответствии с положениями указанных норм включены в специальные перечни.  А работодатель, в свою очередь, обязан в 10-дневный срок сообщить о заключении такого договора бывшему работодателю этого государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы (ч.3 ст.64.1 ТК РФ, ч.4 ст.12 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ).  За неисполнение этой обязанности установлен штраф в соответствии со ст.19.29 КоАП РФ:  - на граждан - в размере от 2 000 до 4 000 руб.;  - на должностных лиц - от 20 000 до 50 000 руб.;  - на юридических лиц - от 100 000 до 500 000 руб.  Так, например, должностное лицо организации оштрафовали за неисполнение данной обязанности, при этом бывший госслужащий сам не сообщил о замещении должности на госслужбе, то есть не исполнил законодательно установленную обязанность. В связи с этим возник вопрос – можно ли с работника взыскать сумму штрафа, уплаченного должностным лицом.  Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (ст.238 ТК РФ), а привлечение работодателя к ответственности в соответствии со ст.19.29 КоАП РФ свидетельствует о наличии его виновных действий (бездействия), соответственно, штраф является мерой ответственности, применяемой к нарушителю, и не может быть отнесён к прямому реальному ущербу, который обязан возместить работник (Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 16.02.2017 № 33-958/2017). Взыскание с работника материального ущерба в виде суммы штрафа, возложенного на должностное лицо работодателя, направлено на освобождение работодателя от обязанности по уплате этого штрафа, что противоречит целям административного наказания.  Пленум ВС РФ считает, что работодатель не несёт ответственности, если работник не предупредил о прежней должности и сведений нет (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.11.2017 № 46):  - в трудовой книжке;  - в документах воинского учета, в том числе в военном билете;  - в анкете, заполненной при приёме на работу. |  |
|  | **В каком случае можно аннулировать трудовой договор с дистанционным работником и как доказать, что он не преступил к работе**  (Разъяснения Роструда) | Роструд в консультации разъясняет, что если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным (ч.4 ст.61 ТК РФ).  Дистанционный работник, как и все другие работники организации, обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, и приступить к их исполнению по общему правилу со дня, определённого трудовым договором. В случае, если дистанционный работник не приступил к исполнению своих трудовых обязанностей в день начала работы, например, не подтверждает получение от работодателя электронных документов, связанных с исполнением его трудовых обязанностей, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Работодателю необходимо зафиксировать указанный факт актом и сохранить электронную переписку с дистанционным работником. |  |
|  | **Москва: внесены изменения в трехстороннее соглашение по минимальной заработной плате** | Московской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений принято Решение от 12.03.2021 (опубликовано 12.05.2021), направленное на приведение положений Московского трехстороннего соглашения на 2019-2021 годы в соответствие с действующим законодательством, в части установления размера минимальной заработной платы в регионе.  В связи с тем, что размер минимальной заработной платы в городе привязан к размеру величины прожиточного минимума трудоспособного населения г. Москвы, а начиная с 2021 года прожиточный минимум определяется 1 раз в год, Московская трехсторонняя комиссия определила, что:  - размер минимальной заработной платы определяется ежегодно в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения Москвы, утвержденного на соответствующий год постановлением Правительства Москвы;  - размер минимальной заработной платы устанавливается с 1 января соответствующего года;  - в случае снижения величины прожиточного минимума в Москве размер минимальной заработной платы сохраняется на прежнем уровне.  Постановлением Правительства Москвы от 19.01.2021 № 11-ПП установлена величина прожиточного минимума для трудоспособного населения в городе Москве на 2021 год в размере 20 589 рублей, соответственно это значение определяет размер минимальной заработной платы на 2021 год, начиная с 1 января 2021 года. |  |
|  | **Работник написал заявление на увольнение, а последний день работы выпал на выходной день. Каким днем уволить работника.** | Если день увольнения выходной для работодателя (бухгалтерии, кадров), но рабочий для работника (например, по графику сменности), тогда увольнение следует оформить в этот же день. Такие выводы следуют из ч.3 ст.84.1 ТК РФ. Аналогичная позиция отражена в Письме Роструда от 18.06.2012 № 863-6-1.  Минтруд России высказал иное мнение (Письмо от 25.10.2018 № 14-2/ООГ-8496). Работник должен получить окончательный расчет и трудовую книжку не в субботу (рабочий день по графику сменности), а в понедельник. Это связано с тем, что для бухгалтерии и отдела кадров организации суббота и воскресенье - выходные дни (ч.2 ст.111 ТК РФ, Письмо от 25.10.2018 № 14-2/ООГ-8496). В подтверждение вывода ведомство ссылается на ч.4 ст.14 ТК РФ.  По нашему мнению, безопаснее позиция Роструда. Такой вариант исключает материальную ответственность по ст.236 ТК РФ за несвоевременную выплату сумм, положенных работнику при увольнении.  Если день увольнения у работника выходной, а для работодателя рабочий – в этом случае увольнение следует оформить в этот же день. Трудовой кодекс РФ не запрещает увольнять в выходной день. При этом, учитывая ч.1 ст.113 ТК РФ, привлекать работника к работе в этот день не нужно. Достаточно направить ему уведомление, чтобы он явился за трудовой книжкой (в случае ведения), либо дал согласие на ее отправку по почте. Если трудовая книжка не ведётся, работнику нужно направить по почте (заказным письмом с уведомлением) сведения о трудовой деятельности (на бумажном носителе, заверив надлежащим образом). Это освободит работодателя от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности. Расчёт в этом случае производится не позднее дня, следующего за днём, когда работник предъявит требование о расчёте. Такой порядок следует из ч.6 ст.84.1, ч.1 ст.140 ТК РФ.  Если день увольнения - общий выходной для работника и работодателя, то допускается уволить работника в ближайший следующий за выходным рабочий день. Это следует из ч.4 ст.14 ТК РФ. Однако были случаи, когда такое увольнение привело к спору с работником. Поэтому рекомендуем заранее попробовать согласовать дату увольнения - рабочий день. Если договориться не получится (например, работник сознательно указал «нерабочую» дату), увольнение оформляется в выходной день. Если потребуется привлечь к работе, например, бухгалтера, кадровика, чтобы своевременно оформить все кадровые документы и произвести с работником расчёт, нужно запросить у них письменное согласие на работу в такой день и компенсировать отработанное время в установленном порядке (ч.2 ст.113, ч.1, 3 ст.153 ТК РФ). |  |
|  | **Что изменится для работодателей с 2022 года в связи с окончательным закреплением механизма прямых выплат в законодательстве**  (Федеральный закон от 30.04.2021 № 126-Ф) | Федеральный закон от 30.04.2021 № 126-ФЗ внёс изменения в Федеральные законы № 125-ФЗ от 24.07.1998 и № 255-ФЗ от 29.12.2006 с целью законодательного закрепления окончательного перехода к механизму прямых выплат **с 2022 года**. По сравнению с действующими в 2021 году переходными Положениями, с 2022 года изменится следующее:  - В большинстве случаев больничные листы будут оформляться только в электронном виде. Исключения предусмотрены для лиц, сведения о которых составляют гостайну, и лиц, в отношении которых реализуются меры госзащиты. Остальные застрахованные лица при желании могут получить в медицинской организации выписку из электронного листка нетрудоспособности.  - Банковский счет для перечисления пособия застрахованное лицо может указать в заявлении либо в личном кабинете на Едином портале госуслуг. Плата за банковские услуги взиматься не должна.  - Единовременное пособие при рождении ребёнка будет назначаться и выплачиваться ФСС на основании сведений из Единого реестра ЗАГС и запрошенных у страхователя.  - Ежемесячное пособие по уходу за ребёнком будет назначаться и выплачиваться ФСС на основании заявления застрахованного лица по установленной форме и сведений, направленных страхователем вместе с заявлением на отпуск по уходу за ребёнком.  - Не позднее трёх рабочих дней со дня получения данных о закрытом электронном больничном работодатели должны будут передавать в ФСС в составе сведений для формирования электронного листка нетрудоспособности сведения, необходимые для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по БиР, единовременного пособия женщинам, вставшим на учёт в ранние сроки беременности, подписанные с использованием усиленной КЭП (в 2021 году у работодателя есть пять календарных дней со дня получения документов от работников для их передачи в ФСС). Кроме того, работодатели не позднее 3 рабочих дней должны будут сообщать ФСС о том, что сотрудник потерял право на получение пособия по уходу за ребёнком.  - Предусмотрены камеральные и выездные проверки полноты и достоверности сведений и документов, представляемых страхователем для назначения и выплаты пособий и правильности подтверждения страхователем основного вида экономической деятельности.  - Установлена ответственность работодателя за совершение нарушений в сфере обязательного соцстрахования на случай ВНиМ:  за отказ в представлении или непредставление в установленный срок документов, необходимых для назначения и выплаты пособий - штраф 200 рублей за каждый документ;  за недостоверные сведения либо документы, необходимые для назначения и выплаты пособия, или их сокрытие, повлекшие излишнюю выплату пособия, штраф 20% от суммы излишне понесенных расходов на выплату пособия, но не более 5 000 руб. и не менее 1 000 рублей;  за просрочку представления сведений, необходимых для назначения и выплаты пособия - штраф 5 000 рублей.  - Установлен порядок выставления требования и взыскания излишне понесённые ФСС расходов из-за представления страхователем неполных и (или) недостоверных сведений и документов. |  |
|  | **Роструд ответил на актуальные трудовые вопросы работников и работодателей за апрель 2021 года** | Роструд выпустил Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за апрель 2021 года, в котором дал следующие разъяснения:  Входит ли период отпуска с последующим увольнением в стаж для расчета компенсации за неиспользованный отпуск.  В ст.121 ТК РФ перечислены периоды, которые не включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Этот перечень носит закрытый характер, и период отпуска с последующим увольнением в него не входит. Период нахождения работника в отпуске с последующим увольнением включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.  Работодатель издал приказ, в котором указано, что начальники отделов должны ознакомить с данным приказом работников своего отдела под подпись. Если начальники отделов не сделают этого, можно ли будет привлечь их к дисциплинарной ответственности.  В должностной инструкции начальников отделов указано, что они должны выполнять иные поручения работодателя в рамках своей трудовой функции. Если начальники отделов не ознакомят работников своего отдела с приказом, то работодатель вправе привлечь их к дисциплинарной ответственности.  Нужно ли расследовать несчастный случай (ДТП), произошедший во время рабочего дня, если после него работник взял больничный по общему заболеванию (головокружение).  Если по показаниям работника и согласно медзаключению работнику не был причинён вред здоровью в результате несчастного случая (ДТП), то работодатель не обязан расследовать данное событие как несчастный случай (ст.227 ТК РФ).  Можно ли оформить работнице отпуск по уходу за ребёнком без выплаты пособия, если ее супруг находится в отпуске по уходу за ребенком с неполным рабочим днем и с получением пособия.  Можно, отвечает Роструд, но при наличии документов, подтверждающих получение пособия супругом работницы. При оформлении отпуска по уходу за ребёнком обоими родителями пособие начисляется только одному из них (ч.4 ст.11.1 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ). Какой-либо ответственности для работодателя за предоставление отпуска без выплаты пособия не установлено. |  |
|  | **Как учесть дни с 4 по 7 мая 2021 года при расчете среднего заработка для отпускных** | При определении размера средней зарплаты (среднего заработка) в соответствии со ст.139 ТК РФ, учёт нерабочих дней с 4 по 7 мая 2021 года зависит от того работал ли сотрудник в этот период:  • если работник не работал (был освобожден от работы в соответствии с Указом Президента РФ), эти нерабочие дни и сохраненная зарплата за этот период не учитываются при определении среднего заработка (подп. «е» п.5 Положения о средней заработной плате, п.2 Информации Минтруда России).  • если работник работал (в табеле учёта рабочего времени указаны рабочие дни), то этот период и суммы выплат за него учитываются при определении среднего заработка (п.2 Информации Минтруда России). |  |
|  | **Есть ли у работодателя обязанность получить от работника заявление о выборе формы ведения трудовой книжки в 2021 году, если в 2020 году такое заявление работник не подавал** | Ни Федеральный закон № 439-ФЗ от 16.12.2019, ни ТК РФ не дают работодателю права требовать от работника, в том числе трудоустраивающегося лица, заявление о согласии или отказе от ведения электронной трудовой книжки.  При этом Федеральным законом № 439-ФЗ предусмотрено:  • С 2021 года на впервые трудоустраивающихся сотрудников, а также тех, кто подал заявление о выборе «электронной трудовой книжки», бумажные трудовые книжки не оформляются и не ведутся.  • Если работник выбрал бумажную трудовую книжку или не подал работодателю заявление о своем выборе, то трудовую книжку в бумажном виде необходимо вести наряду с предоставлением в ПФР сведений по форме СЗВ-ТД (ст. ст.66, 66.1 ТК РФ, ч.2, 8 ст.2 Федерального закона № 439-ФЗ).  • За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки в бумажном виде в соответствии со ст.66 ТК РФ, это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям (ч.4 ст.2 Федерального закона № 439-ФЗ). Работники, подавшие письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со ст.66 ТК РФ, имеют право в последующем подать работодателю письменное заявление о переходе на электронную трудовую книжку (ч.5 ст.2 Федерального закона № 439-ФЗ).  • Работникам, подавшим письменное заявление о переходе на электронную трудовую книжку, работодатель выдаёт трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за её ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в неё вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст.66.1 ТК РФ (ч.3 ст.2 Федерального закона № 439-ФЗ). Возможность возобновления ведения трудовой книжки после подачи работником заявления о выборе предоставления ему сведений о трудовой деятельности и внесения соответствующей записи в трудовую книжку Федеральным законом № 439-ФЗ не предусмотрена (Письмо Минтруда России от 14.12.2020 № 14-2/ООГ-18054).  • Лица, объективно не имевшие возможности до 2021 года подать заявление о выборе формата трудовой книжки, вправе сделать это в любое время, подав по основному месту работы соответствующее письменное заявление. К таким работникам, например, относятся лица, находящиеся в отпуске, в декрете или временно не работавшие (ч.6 ст.2 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ). |  |
|  | **Минтруд дал рекомендации по оплате и оформлению дней с 4 по 7 мая 2021 года** | В связи с Указом Президента Российской Федерации «Об установлении на территории РФ нерабочих дней в мае 2021 г.» от 23.04.2021 № 242 Минтруд выпустил рекомендации для работников и работодателей (Информация от 26.04.2021).  **Работа в период нерабочих майских дней в 2021 году:**  Работодателям необходимо самостоятельно определить численность и состав работников, обеспечивающих функционирование организации (органа власти) в период с 1 по 10 мая 2021 года, включая возможность работы дистанционно в соответствии с гл. 49.1 ТК РФ. Указанные решения следует оформить приказом (распоряжением) соответствующего органа, локальным нормативным актом организации (работодателя).  **Оплата труда**:  Работодатели не вправе снижать зарплату из-за наличия в мае 2021 года нерабочих дней:  Работникам, труд которых оплачивается сдельно, выплачивается вознаграждение, размер которого определен ЛНА работодателя. Суммы расходов на эти цели относятся к расходам на оплату труда в полном размере.  Работникам на окладе нужно выплатить зарплату, предусмотренную трудовым договором, в обычном размере, включая должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, если они установлены в организации.  Тем, кто будет работать 4, 5, 6, 7 мая 2021 года производится оплата труда в обычном, а не повышенном размере. При этом работодатель вправе самостоятельно установить повышенную оплату работающим.  Тем, кто будет работать с 1 по 3 мая и с 8 по 10 мая 2021 года необходимо произвести оплату труда по правилам ст.153 ТК РФ.  Работодателям в нерабочие дни необходимо выплатить зарплату не позже установленных в организации дат. Если срок выплаты зарплаты совпадает с нерабочими днями, рекомендуется выплатить заработную плату до их начала.  Работодателям при расчёте среднего заработка нужно исключать 4, 5, 6, 7 мая 2021 года и начисленную за них оплату из расчётного периода, если работник в данное время не работал (подп. «е» п. 5 Положения о средней заработной плате).  **Отпуска:**  Нерабочие майские дни, установленные Указом Президента РФ, включаются в число дней отпуска - отпуск не продлевается на эти дни.  **Табель:**  Работодатель должен самостоятельно определить обозначение нерабочих дней с 4 по 7 мая 2021 года.  **Вахтовый метод работы:**  Работодатель должен достигнуть с вахтовиком соглашения по вопросам, связанным с завершением/началом вахты в период вышеуказанных нерабочих дней. |  |
|  | **Можно ли уволить работника по соглашению сторон в период его больничного** | Работодатель может договориться с работником об увольнении по соглашению сторон в любое время, в том числе и в период его временной нетрудоспособности (ст. 78 ТК РФ). Ограничений на увольнение работника по соглашению сторон во время больничного ТК РФ не установлено.  Более того, если работодатель согласовал с работником дату увольнения по соглашению сторон, он не вправе изменить её в одностороннем порядке (ст.78 ТК РФ, п.20 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Поэтому нужно оформить увольнение в эту дату, даже если работника нет на работе в связи с временной нетрудоспособностью.  Если на время больничного выпала дата увольнения работника по соглашению сторон, и работодатель не произведет его увольнение в эту дату, то работодателя могут привлечь к административной ответственности:  - по ч.6, 7 ст.5.27 КоАП РФ (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния в соответствии со ст.145.1 УК РФ) - за невыплату или несвоевременную выплату работнику сумм, положенных при увольнении. Кроме того, придется выплатить эти суммы с процентами по ст.236 ТК РФ;  - по ч.1, 2 ст.5.27 КоАП РФ - за то, что не оформлено увольнение в указанную в соглашении дату. |  |
|  | **Утверждены формы документов для выплаты пособий в 2021 году**  (Приказ ФСС РФ от 04.02.2021 № 26) | С 1 января 2021 года все регионы России перешли на прямые выплаты. Таким образом, в 2021 году большая часть пособий выплачивается работникам напрямую через территориальные органы ФСС РФ, а не через работодателя, по правилам, установленным Постановлением Правительства РФ от 30.12.2020 № 2375.  Приказом ФСС РФ от 04.02.2021 № 26 утверждены формы документов, предусмотренные Постановлением Правительства РФ № 2375, для взаимодействия с работодателями и работниками с целью назначения и выплаты территориальным органом Фонда соответствующих видов пособий. Всего утверждено 17 форм. Среди них есть, например, следующие формы:  • «Сведения о застрахованном лице». По этой форме работники должны представлять о себе сведения работодателю (при трудоустройстве или в период осуществления трудовой деятельности) необходимые для назначения и выплаты пособий. Форма предусматривает запись о волеизъявлении работника о выплате пособия. Ранее ФСС рекомендовал бухгалтерам использовать форму из проекта своего приказа (Письмо от 18.03.2021 № 02-08-01/15-05-2461л).  • «Уведомление о прекращении права застрахованного лица на ежемесячное пособие по уходу за ребёнком». Это форму работодатель обязан направить в 3-х дневный срок в территориальный орган ФСС РФ в случае возникновения соответствующих обстоятельств (например, увольнении работника, ухаживающего за ребёнком, ежегодный отпуск сотрудника, если он работает на условиях неполного рабочего времени и т.п.).  • «Извещение о внесении исправлений в больничный». По этой форме ФСС в течение 5 рабочих дней со дня получения листка нетрудоспособности известит работодателя, если обнаружит нарушения порядка выдачи, продления и оформления больничного.  • «Заявление о перерасчете ранее назначенного пособия». Форма нужна для обращения работника к работодателю за перерасчётом пособия, например, если работник представил справку (справки) о сумме заработка у предыдущего работодателя (работодателей) уже после выплаты пособия. Работодатель должен представить такое заявление и справку (справки) о сумме заработка в территориальный орган ФСС РФ не позднее 5 календарных дней со дня их получения от работника.  Одновременно с этим форма «Заявление о выплате (перерасчёте) пособия (оплате отпуска)», предусмотренная Приказом ФСС РФ от 24.11.2017 № 578 исключена.  Также утверждены формы реестров сведений, необходимых для назначения и выплаты соответствующего вида пособия, и порядки их заполнения, предусмотренные ранее Приказом ФСС от 24.11.2017 N 579.  В связи с принятием нового Приказа ФСС от 04.02.2021 № 26 признаны утратившими силу Приказы ФСС от 24.11.2017 г. № № 578 и 579, которыми были утверждены аналогичные формы документов. |  |
|  | **С 26 апреля 2021 года значение ключевой ставки повышено до 5%**  (Информация Банка России от 23.04.2021) | С 26 апреля 2021 года значение ключевой ставки повышено с 4, 5% до 5% годовых. Следующее заседание, на котором будет рассматриваться вопрос об уровне ключевой ставки, запланировано на 11 июня 2021 года. |  |
|  | **Дистанционный работник без уважительных причин долго не выходил на связь: какую запись об увольнении внести в трудовую книжку** | Дистанционного работника можно уволить только по основаниям, определенным ТК РФ. С 1 января 2021 года помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником можно расторгнуть по инициативе работодателя в следующих случаях:  • работник без уважительной причины не выходит на связь более двух рабочих дней подряд (работодатель может установить более длительный срок) - ч.1 ст.312.8 ТК РФ;  • постоянный «удалёнщик» переехал в другую местность, из-за чего не может трудиться на прежних условиях - ч.2 ст.312.8 ТК РФ.  Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона (ч.5 ст.84.1 ТК РФ). Если для взаимодействия с работодателем установлен более длительный срок, например, пять рабочих дней, запись о причине увольнения (прекращения трудового договора) будет выглядеть следующим образом: «Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя, в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более пяти рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя, часть первая статьи 312.8 Трудового кодекса Российской Федерации».  Аналогичные формулировки записи о причине увольнения вносятся в сведениях о трудовой деятельности (СЗВ-ТД). |  |
|  | **Может ли работник взять отпуск по основному месту работу и по внутреннему совместительству на разное количество дней**  (Письмо Минтруда России от 26.03.2021 № 14-2/ООГ-2680) | Минтруд России в Письме от 26.03.2021 № 14-2/ООГ-2680 дал разъяснения по вопросу о порядке предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам-совместителям.  Нельзя не пустить в оплачиваемый отпуск совместителя, если он в этот период идет в оплачиваемый отпуск по основной работе (ст.286 ТК РФ). Поэтому если сотрудник работает в одной и той же организации сразу по двум штатным единицам (по трудовому договору по основному месту работы и по совместительству), то ему должен быть предоставлен ежегодный отпуск по двум основаниям (ч.1 ст.122 ТК РФ). Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ч.2 ст.286 ТК РФ). |  |
|  | **Работник не соблюдает дресс-код: можно ли привлечь к дисциплинарной ответственности**  (Письмо Роструда от 18.03.2021 № ПГ/04981-6-1) | В Письме от 18.03.2021 № ПГ/04981-6-1 Роструд рассмотрел обращение о введении дресс-кода для работников и ответственности за его несоблюдение.  Ведомство дает ссылку на судебную практику, где отмечается, что неисполнением или ненадлежащим исполнением по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, которое влечет за собой дисциплинарную ответственность, является нарушение как требований законодательства и обязательств по трудовому договору, так и ПВТР, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п. (п.35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).  Роструд делает вывод, что введение работодателем требований к внешнему виду, стилю или форме одежды работников принципиально не противоречит трудовому законодательству при условии, что такие требования предусмотрены трудовым договором или локальным нормативным актом (должностной инструкцией, ПВТР и т.д.), с которым работник ознакомлен под подпись. |  |
|  | **В ТК РФ закреплены сроки обращения работника в суд с требованием о компенсации морального вреда**  (Федеральный закон от 05.04.2021 № 74-ФЗ) | **В Постановлении от 14.07.2020 № 35-П Конституционный Суд РФ указал, что в ТК РФ нужно закрепить срок, в течение которого работник, восстановивший права в суде, сможет обращаться с иском о компенсации морального вреда.**  Во исполнение Постановления принят Федеральный закон от 05.04.2021 № 74-ФЗ, согласно которому установлена возможность обращения работника в суд с требованием о компенсации морального вреда, причинённого работодателем вследствие нарушения трудовых прав работника. Такое требование может быть заявлено в суд:  - либо одновременно с требованием работника о восстановлении его нарушенных трудовых прав;  - либо в течение 3 месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.  **Поправки вступают в силу с 16 апреля 2021 года.** |  |
|  | **Роструд рассказал, как проходят проверки соблюдения новых правил охраны труда с 1 января 2021 года**  (Письмо Роструда от 15.01.2021 № 57-ТЗ) | С 1 января 2021 года вступили в силу 40 новых правил по охране труда (далее – ПОТ), а ранее действующие правила признаны утратившими силу.  Вместе с тем, требования ПОТ, которые признаны утратившими силу, в настоящее время включены в проверочные листы, утвержденные Приказом Роструда от 10.11.2017 № 655. Учитывая, что предмет плановой проверки всех работодателей ограничивается перечнем вопросов, включенных в проверочные листы, ГИТ при осуществлении контрольно-надзорных мероприятий с 1 января 2021 года не вправе проверять исполнение требований ПОТ, утративших силу.  В целях качественного проведения плановой проверки по созданию и функционированию системы управления охраной труда (далее – СУОТ) инспектор ГИТ, используя форму проверочного листа (списка контрольных вопросов), согласно приложению № 31 к Приказу Роструда № 655, проверяет не только наличие у работодателя Положения о СУОТ, но и наличие в нём соответствующих разделов (подразделов), указанных в п. 8 Типового положения о СУОТ, утв. Приказом Минтруда России от 19.08.2016 № 438н, и разработанных в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.  Кроме того, в ходе проведения плановой проверки инспектор ГИТ должен дать оценку соблюдения работодателем государственных нормативных требований охраны труда, в том числе требований ПОТ, вступивших в силу с 1 января 2021 года, при создании и обеспечении функционирования СУОТ (ст.209 ТК РФ).  При проведении плановой проверки инспектор ГИТ должен применять Алгоритм проверки создания и обеспечения функционирования СУОТ из Методических рекомендаций, утвержденных Приказом Роструда от 21.03.2019 № 77.  В случае выявления несоответствия Положения о СУОТ работодателя требованиям охраны труда, в том числе Типовому положению, утв. Приказом Минтруда № 438н, считается, что Положение о СУОТ у работодателя отсутствует. При выявлении нарушений ГИТ инициирует внеплановую проверку. |  |
|  | **Кого отправлять на медосмотры по новым правилам с 1 апреля 2021 года**  (Письмо Минтруда России от 10.03.2021 № 15-2/ООГ-654) | **С 1 апреля 2021 года** действует новый Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ (утв. Приказом Минтруда России и Минздрава России от 31.12.2020 № 988н/1420н), при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медосмотры. Также вступает в силу и новый Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников (утв. Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н).  Минтруд России в Письме от 10.03.2021 № 15-2/ООГ-654 ответил на вопрос – нужно ли направлять на медосмотр работника, на рабочем месте которого выявлены вредные факторы из нового Перечня, если условия труда на его рабочем месте не являются вредными?  По мнению Минтруда, при воздействии на работника вредных и (или) опасных факторов трудового процесса (тяжесть и напряженность труда) и производственной среды (химических, биологических, физических) проводить обязательные медицинские осмотры нужно:  - или при превышении предельно допустимых концентраций (ПДК) и предельно допустимых уровней (ПДУ) факторов на рабочем месте, если подкласс условий труда 3.1 и выше (для разделов I - V нового Перечня),  - или при выполнении работ, перечисленных в разделе VI нового Перечня, вне зависимости от класса условий труда на рабочем месте.  Исключение для обоих случаев составляют химические вещества - аллергены, химические вещества, опасные для репродуктивного здоровья человека, химические вещества, обладающие остронаправленным действием, канцерогены любой природы, аэрозоли преимущественно фиброгенного действия и химические вещества, на которые не разработаны предельно допустимые концентрации (ПДК), при наличии которых на рабочем месте предварительные и периодические медицинские осмотры следует проводить вне зависимости от класса условий труда.  Таким образом, с 1 апреля 2021 года работодатель обязан проводить медосмотры только в указанных выше случаях. |  |
|  | **Работающие пенсионеры смогут получать «карантинные» больничные до 1 мая 2021 года**  (Постановление Правительства РФ от 31.03.2021 № 494) | Временные правила оформления листков нетрудоспособности, введенные из-за коронавируса в марте 2020 года, должны были прекратить действовать с 1 апреля 2021 года.  Однако по итогам заседания оперативного штаба по предупреждению завоза и распространения коронавирусной инфекции на территории России, было принято решение об их продлении до 1 мая 2021 года (Постановление Правительства РФ от 31.03.2021 № 494). |  |
|  | **Поддержка безработных граждан: что нового**  (Постановление Правительства РФ от 27.03.2021 № 451  Постановление Правительства РФ от 27.03.2021 № 454) | Постановлением Правительства РФ от 27.03.2021 № 451 **до 31 июля 2021 года** продлены Временные правила регистрации граждан в качестве безработных, введенные из-за распространения коронавируса в начале апреля 2020 года (ранее было установлено, что они действуют по 31 марта 2021 года). Временные правила предполагает электронную регистрацию безработных с помощью портала «Работа в России», а также оформление пособий по безработице через личный кабинет на портале Госуслуг.  Максимальные размеры пособия в 2021 году составляют первые 3 месяца - 12 130, последующие 3 месяца - 5 000 рублей (Постановление Правительства РФ от 31.12.2020 № 2393). Правительство РФ Постановлением от 27.03.2021 № 454 внесло корректировки, согласно которым выплату пособий по безработице в максимальном размере смогут получать отдельные категории безработных граждан, несмотря на смещение и прерывания периода выплат. |  |