**МОНИТОРИНГ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

**за 3 квартал 2021 года**

**(Изменения в законодательстве Российской Федерации и законодательстве города Москвы, регулирующих трудовые правоотношения и непосредственно связанные с ними отношения. Важные изменения в законодательстве отдельных отраслей права. 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 правовой работе по защите прав и интересов членов профсоюза

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **[Проект Постановления Правительства РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PNPA&n=75731&dst=100006%2C1&date=30.09.2021)**  **[«О предельной величине базы для исчисления страховых взносов на обязательное социальное страхование с 1 января 2022 г.»](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PNPA&n=75731&dst=100006%2C1&date=30.09.2021)** | Проект Постановления Правительства РФ предлагает с 1 января 2022 года проиндексировать значения предельных баз по страховым взносам на ВНиМ в 1,069 раза. Таким образом, планируется, что предельная величина базы для работодателей составит:   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Вид страховых взносов** | **Предельная база 2021 года** | **Планируемое**  **значение**  **предельной базы**  **на 2022 год** | | На ВНиМ | [966 000](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=369293&dst=100006&date=01.12.2020) рублей | [1 032 000](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PNPA&n=75731&dst=100012&date=30.09.2021) рублей | | На ОПС | [1 465 000](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=369293&dst=100007&date=01.12.2020) рублей | [1 565 000](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PNPA&n=75731&dst=100013&date=30.09.2021) рублей |   Предельная база для начисления взносов на ОМС и травматизм [не установлена](https://login.consultant.ru/?returnUrl=ref=7788CDAB67C939EB8B65EF47598B4171CA6DE13E46A2F0FC750A1FE9C5EA56434CF857F45972178F2D59L) (данные взносы начисляются на всю сумму облагаемых выплат, начисленных работнику в течение года). |  |
|  | **С 2022 года обновлены правила оплаты дополнительного отпуска при производственной травме**  ([Постановление Правительства РФ от 21.09.2021 № 1584)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396231&dst=100002&date=29.09.2021) | Работодатель обязан предоставлять своему работнику, который нуждается в санаторно-курортном лечении из-за производственной травмы, оплачиваемый отпуск (сверх ежегодно оплачиваемого) на весь период лечения, включая проезд к месту лечения и обратно ([подп. 10 п. 2 ст. 17](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=380580&dst=691&date=29.09.2021) Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ). Затраты на отпуск компенсирует ФСС РФ.  В связи с окончательным переходом на прямые выплаты с 2022 года [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396231&dst=100002&date=29.09.2021) Правительства РФ от 21.09.2021 № 1584 скорректировано [Положение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383939&dst=100012&date=29.09.2021) об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства от 15.05.2006 № 286.  С 1 января 2022 года в Положении закреплено, что страхователь представляет в территориальный орган ФСС РФ не позднее чем за 2 недели до начала отпуска работника сведения для оплаты дополнительного отпуска на санаторно-курортное лечение. К ним относятся сведения:  - о застрахованном лице,  - из приказа о предоставлении отпуска,  - расчет размера оплаты отпуска,  - о способе получения оплаты отпуска работником.  Форму, по которой нужно будет представлять указанные сведения, утвердит ФСС. её можно будет направить как на бумаге, так и в электронном виде через информационную систему «Соцстрах».  Если сведения окажутся неполными, ФСС направит страхователю извещение в течение 5 рабочих дней с даты их получения. Недостающие сведения страхователь обязан будет представить в течение [5 рабочих дней](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396231&dst=100022&field=134&date=29.09.2021) с даты вручения извещения. |  |
|  | **Можно ли на УСН учесть затраты на коронавирусную изоляцию вахтовиков**  ([Письмо ФНС России от 24.09.2021 № СД-4-3/13575@](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396498&dst=100002&date=30.09.2021)) | В период реализации противоковидных мероприятий работники могут допускаться на вахту лишь после прохождения 14-дневной изоляции (обсервации). Этот срок включают во время нахождения работников в пути, а каждые сутки оплачиваются не ниже дневной тарифной ставки, части оклада за трудовой день. В случае отсутствия у работодателя помещений для прохождения работниками, приехавшими для выполнения вахтовых работ, необходимой временной изоляции (обсервации) она проводится в обсерваторах, ближайших к месту осуществления вахтовых работ (п.6 Временных правил работы вахтовым методом, утв. Постановлением Правительства РФ от 28.04.2020 № 601).  ФНС совместно с Минфином разъяснили можно ли на УСН учесть расходы, связанные с нахождением вахтовых рабочих в пунктах временного размещения обсервационного типа (Письмо ФНС России от 24.09.2021 № СД-4-3/13575@).  В соответствии с [подп. 6.1 п. 2 ст. 346.5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389853&dst=4079&date=30.09.2021) НК РФ, на УСН в составе затрат учитываются суммы расходов на обеспечение мер по технике безопасности, предусмотренных нормативными правовыми актами РФ, и расходы, связанные с содержанием помещений и инвентаря здравпунктов, находящихся непосредственно на территории организации.  Согласно [ст.212](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=101284&field=134&date=30.09.2021) ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателей.  Учитывая изложенное, расходы организации, направленные на предупреждение и предотвращение распространения коронавирусной инфекции, в том числе расходы работодателя, понесенные им в соответствии с требованиями законодательства по организации прохождения (по доставке, проживанию и питанию) в пунктах временного размещения обсервационного типа) работниками, приехавшими для выполнения вахтовых работ, необходимой временной изоляции (обсервации), могут быть включены в состав расходов, учитываемых при исчислении налоговой базы по УСН, в соответствии со [ст. 346.5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389853&dst=4079&date=30.09.2021) НК РФ.  Вместе с тем расходами признаются обоснованные и документально подтвержденные затраты, осуществленные (понесенные) налогоплательщиком для осуществления деятельности, направленной на получение дохода ([п. 3 ст. 346.5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389853&dst=356&date=30.09.2021), [п. 1 ст. 252](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389853&dst=101954&date=30.09.2021) НК РФ). |  |
|  | **Правительство расширило программу субсидирования найма: что учесть работодателям**  ([Постановление Правительства РФ от 24.09.2021 № 1607](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396323&dst=100002%2C1&date=30.09.2021)) | С 22 марта 2021 года при определенных условиях работодатели могут получить субсидию за трудоустройство безработных граждан, направленных органами службы занятости. Постановлением Правительства РФ от 24.09.2021 № 1607 внесены изменения в правила предоставления таких субсидий. Так, с 5 октября 2021 года:  - работодатели смогут получить субсидию за трудоустройство безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости до 1 августа 2021 года (ранее – до 1 января 2021 года);  - расширится категория граждан, за трудоустройство которых работодатель может получить субсидию вне зависимости от даты их регистрации в центрах занятости. Теперь под эту категорию подпадают не только выпускники колледжей и вузов, завершившие обучение в 2020 году, но также:   * инвалиды, * одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, * лица, освобожденные из мест лишения свободы;   - работодатели могут подать заявление на включение в реестр получателей субсидии не позднее 15 декабря 2021 года (ранее было установлено – не позднее 1 ноября 2021 года). Напомним, такое заявление подается не ранее чем через месяц после даты трудоустройства безработного гражданина;  - при оценке результата предоставления субсидии не учитываются трудоустроенные безработные граждане, уволенные по собственному желанию (речь идет об обязанности работодателя-получателя субсидии сохранить на 15 декабря 2021 года не менее 80% численности трудоустроенных безработных граждан). |  |
|  | **МВД напоминает, что с 1 октября 2021 года не будет действовать часть «коронавирусных» послаблений в отношении иностранных граждан** | В Информации от 30.09.2021 МВД разъясняет, что **с 1 октября 2021 года** перестают действовать некоторые положения Указа Президента РФ от 15.06.2021 № 364 в отношении иностранных граждан, находящихся в России, а именно:  - закончился срок, в течение которого иностранные граждане, которые прибыли в РФ до 15 марта 2020 года и по состоянию на 16 июня 2021 года находились в РФ без законных оснований, могли обратиться в органы МВД с заявлением в свободной форме или выехать за пределы РФ. Теперь те иностранцы, которые не обратились в органы МВД для урегулирования законности своего пребывания, считаются незаконно находящимися в РФ и подлежат привлечению к административной ответственности;  - в отношении иностранных граждан снова смогут принимать решения об административном выдворении за пределы РФ, о депортации, о неразрешении въезда в РФ или нежелательности пребывания (проживания) и о сокращении срока временного пребывания в РФ.  Также ведомство напоминает, что ряд мер, установленных Указом Президента РФ от 15.06.2021 № 364, будет действовать до конца 2021 года в отношении иностранцев, которые законно находятся на территории РФ или успели урегулировать этот вопрос до 30 сентября 2021 года. Так, **до 31 декабря 2021 года**:   * приостановлено течение сроков временного или постоянного проживания, регистрации по месту жительства в РФ, сроков действия удостоверений беженца и свидетельств о предоставлении временного убежища; * иностранцам из ЕАЭС (белорусы, киргизы, казахи и армяне) разрешено заключать трудовые договоры и ГПД без учета требований к заявленной цели визита в РФ; * безвизовым иностранцам можно обращаться 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, можно обратиться с заявлением о выдаче (продлении) разрешения на работу визовому иностранцу. Такое разрешение выдается (продлевается) без учета требований к заявленной цели визита в РФ; * иностранцам разрешается осуществлять трудовую деятельность до истечения сроков действия трудовых договоров или ГПД, патентов или разрешений на работу, оформленных в соответствии с этими пунктами. |  |
|  | **Что с 27 сентября 2021 года изменилось в порядке удержаний из зарплаты работника-должника** | До 27 сентября 2021 года [действовало правило](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=356067&dst=722&date=29.09.2021): в 3-х дневный срок со дня выплаты зарплаты или иного дохода, с которого можно удержать средства по исполнительному листу, работодатель должен был выплатить или перечислить удержанную сумму взыскателю.  С 27 сентября 2021 года [работодатели обязаны](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=380593&dst=757&date=29.09.2021) в 3-х дневный срок удержанную сумму перевести на депозитный счет ФССП. Исключение установлено для сумм, размер которых не превышает 100 тысяч рублей. В отношении них действует прежний порядок, т.е. их можно перечислять взыскателю напрямую (Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372678&dst=100057&date=29.09.2021) от 30.12.2020 № 495-ФЗ). В случаях, если исполнительный лист в организацию представил сам взыскатель, также изменений нет — удержанные суммы надо перечислять напрямую взыскателю.  Взыскатель [может направить](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=1848795068;base=LAW;n=380593;dst=662) исполнительный документ, минуя службу судебных приставов, если речь идет о взыскании:   * периодических платежей (например, ежемесячных алиментов); * единовременного платежа на сумму не более 100 тыс. руб.   Отметим также, что новыми [Правилами](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394047&dst=100005&field=134&date=29.09.2021) перевода денежных средств, утв. [Положением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394047&dst=100005&field=134&date=29.09.2021) Банка России от 29.06.2021 № 762-П, закреплено [разъяснение ЦБ РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=265254&dst=12009&field=134&date=16.09.2021) о том, как отразить в «Назначении платежа» сумму, которую взыскивают по исполнительному документу. В частности, в [реквизите 24](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394047&dst=100445&date=16.09.2021) «Назначение платежа» в случаях, установленных [ч. 3 ст. 98](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=380593&dst=757&date=29.09.2021) Федерального закона № 229-ФЗ, необходимо указать сумму, взысканную по исполнительному документу, в такой последовательности: символ //, ВЗС (взысканная сумма), символ //, сумма цифрами, символ //. При указании суммы цифрами рубли отделяются от копеек знаком тире «–»; если взысканная сумма выражена в целых рублях, то после знака тире «–» указывается 00. |  |
|  | **В день отдыха за работу в выходной работник заболел: как быть работодателю**  ([Письмо ГИТ в г. Москве от 02.09.2021 № ПГ/25751/10-31337-ОБ/1366](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=206552&dst=100001&date=24.09.2021)) | По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха ([ч. 4 ст. 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=721&field=134&date=24.09.2021) ТК РФ). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.  ГИТ в г. Москве в Письме от 02.09.2021 № ПГ/25751/10-31337-ОБ/1366 ответила, как быть работодателю в случае наступления у работника временной нетрудоспособности в день отдыха, предоставленный взамен работы в выходной или нерабочий праздничный день.  Больничный лист в таких случаях нужно оплатить в общем порядке ([ч. 8 ст. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385330&dst=100052&field=134&date=24.09.2021) Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ). А работодатель не обязан переносить период отдыха на другое время, если работник заболел в период отгула, который ему был предоставлен за работу в выходные дни.  При этом работодатель по желанию работника может предоставить ему другой день отдыха или доплатить за отработанный выходной день. |  |
|  | **Определен порядок исчисления среднего заработка по последнему месту работы для расчета пособия по безработице: что важно учесть работодателю**  ([Постановление Правительства РФ от 14.09.2021 № 1552](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395634&dst=100003&date=22.09.2021)) | [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395634&dst=100003&date=22.09.2021) Правительства РФ от 14.09.2021 № 1552 утверждены [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395634&dst=100009%2C1&date=22.09.2021) исчисления среднего заработка по последнему месту работы для определения размеров пособия по безработице.  По общему правилу средний заработок [рассчитывают](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395634&dst=100011&date=22.09.2021) органы службы занятости на основе сведений о выплатах и иных вознаграждениях по последнему месту работы, на которые были начислены страховые взносы на ОПС.  Работодатель должен исчислить средний заработок только в [установленных случаях](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395634&dst=100016&date=22.09.2021), если на расчетный период пришлось хотя бы одно из обстоятельств:   * физлицо все время находилось в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком; * доход не облагался взносами на ОПС как [денежное довольствие военнослужащим](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389682&dst=18529&field=134&date=22.09.2021), [денежное содержание судей](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389682&dst=13461&field=134&date=22.09.2021) и т.п.; * физлицо трудилось не у последнего работодателя; * по последнему месту работы вообще не было дохода.   В этих [случаях](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395634&dst=100016&date=22.09.2021) гражданин представляет в органы службы занятости справку работодателя о среднем заработке, подписанную руководителем и главным бухгалтером (при наличии) или ИП.  Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (их [полный перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395634&dst=100022&date=22.09.2021) приводится в Правилах). Некоторые периоды и суммы [исключаются](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395634&dst=100038&date=22.09.2021) из расчета среднего заработка, например, когда работник был на больничном или в командировке.  Средний заработок работника считается за последние три календарных месяца (с 1-го до 1-го числа), предшествующие месяцу увольнения.  В Правилах подробно описано, как его считать, если:  ‒ в расчётном периоде у работника [не было](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395634&dst=100045&date=22.09.2021) начисленной зарплаты или фактически отработанных дней либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода;  ‒ за расчетный период и до расчетного периода работник [не имел](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395634&dst=100046&date=22.09.2021) фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней;  ‒ работнику [был установлен](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395634&dst=100051&date=22.09.2021) суммированный учет рабочего времени;  ‒ работник [трудился](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395634&dst=100050&date=22.09.2021) неполное рабочее время;  ‒ работнику [выплачивались](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395634&dst=100054&date=22.09.2021) премии;  ‒ работнику [повышали](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395634&dst=100060&date=22.09.2021) зарплату.  **Рассматриваемые** [**Правила**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395634&dst=100009%2C1&date=22.09.2021) **применяются с 25 сентября 2021 года.** |  |
|  | **По каким правилам с 1 сентября 2021 года вести имеющиеся трудовые книжки** | [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100003%2C1&date=03.06.2021) Минтруда России от 19.05.2021 № 320н утверждены новые:  ‒ форма [трудовой книжки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100016&date=03.06.2021) и [вкладыша](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100060&date=03.06.2021) в трудовую книжку;  ‒ [порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100070&date=03.06.2021) ведения и хранения трудовых книжек.  [**Приказ**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100003%2C1&date=03.06.2021) **вступил в силу с 1 сентября 2021 года и действует до 1 сентября 2027 года.**  Одновременно с этим [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391829&dst=100002&date=04.08.2021) Правительства РФ от 24.07.2021 № 1250 установлено, что:  ‒ трудовые книжки [нового образца](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100016&date=04.08.2021) вводятся в действие с 1 января 2023 года;  ‒ имеющиеся у работников [трудовые книжки ранее установленного образца](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144282&dst=100021&date=04.08.2021) (утв. [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?rnd=47135A108327F1747F56583F9EA1EC03&req=doc&base=LAW&n=144282&REFFIELD=134&REFDST=100006&REFDOC=391829&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D19025%3Bindex%3D14&date=04.08.2021) Правительства РФ от 16.04.2003 № 225) действительны и обмену на новые не подлежат;  ‒ имеющиеся у работодателей [бланки трудовых книжек](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144282&dst=100021&date=04.08.2021) и [бланки вкладышей](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144282&dst=100034&date=04.08.2021) в них старого образца действительны и могут использоваться без ограничения срока.  Указанное [Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391829&dst=100002&date=04.08.2021) Правительства РФ вступило в силу с 1 сентября 2021 года. С этой же даты признано утратившим силу [Постановление](https://login.consultant.ru/link/?rnd=47135A108327F1747F56583F9EA1EC03&req=doc&base=LAW&n=144282&REFFIELD=134&REFDST=100006&REFDOC=391829&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D19025%3Bindex%3D14&date=04.08.2021) Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках».  **Трудовые книжки старого** [**образца**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144282&dst=100023&field=134&date=22.09.2021) **с 1 сентября 2021 года следует вести в соответствии с новым** [**Порядком**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100070&field=134&date=22.09.2021) **ведения и хранения трудовых книжек, утв. Приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н**  В случае отсутствия у лица, поступающего на работу после 31 августа 2021 года, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине работодатель по письменному заявлению этого лица вправе оформить новую трудовую книжку по [форме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144282&dst=100023&field=134&date=22.09.2021) старого образца (утв. Постановлением Правительства РФ № 225). |  |
|  | **Отзыв из отпуска внутреннего совместителя**  **(**[Письмо Роструда от 30.03.2021 № ПГ/05772-6-1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=206557&dst=1000000001&date=24.09.2021)) | В Письме от 30.03.2021 № ПГ/05772-6-1 Роструд напомнил, что совместителям ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству продолжительность отпуска меньше, чем по основному месту работы, то по просьбе работника ему надо предоставить отпуск без сохранения зарплаты, чтобы он мог отдохнуть от основной работы и от работы по совместительству в одно время (ст.286 ТК РФ).  Также ведомство напоминает, что отозвать работника из отпуска можно только с его согласия (ст.125 ТК РФ).  Исходя из этого, Роструд делает вывод, что отозвать из отпуска внутреннего совместителя можно при двух условиях:  - работник согласен на отзыв,  - работник также отзывается из отпуска по основному месту работы. |  |
|  | **До 1 марта 2022 года продлены временные правила признания лица инвалидом**  **(**[Постановление Правительства РФ от 21.09.2021 № 1580)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395815&dst=100002&date=23.09.2021) | [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=365465&dst=100001%2C1&date=20.10.2020) Правительства РФ от 21.09.2021 № 1580 продлен [временный порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=376912&dst=100010&date=23.09.2021) признания гражданина инвалидом. Теперь продлевать ранее установленную группу инвалидности, а также устанавливать инвалидность впервые на основании документов от медицинских организаций без личного обращения в Бюро медико-социальной экспертизы можно до 1 марта 2022 года.  Временный порядок предусматривает автоматическое продление ранее установленной инвалидности на шесть месяцев. Также на полгода продлеваются все ранее рекомендованные реабилитационные мероприятия, включая обеспечение техническими средствами.  Сведения об установлении инвалидности по системе межведомственного взаимодействия передаются в ПФР, который вносит актуализированную информацию в Федеральный реестр инвалидов – на основании этих данных ПФР назначает и выплачивает пенсию. Одновременно результаты экспертизы и ИПРА заносятся в базы данных ФСС и органов исполнительной власти региона для обеспечения граждан соцуслугами.  Также [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=365465&dst=100001%2C1&date=20.10.2020) Правительства РФ от 21.09.2021 № 1580 продлен до 1 марта 2022 года [временный порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=376894&dst=100010&date=23.09.2021) установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и разработки программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производства и профессионального заболевания.  Граждане, пострадавшие на производстве или имеющие профзаболевания до 1 марта 2022 года смогут оформить страховые выплаты, получить или продлить необходимые справки без личного посещения бюро медико-социальной экспертизы. Готовые документы направляются гражданам заказным письмом. |  |
|  | **Обязательно ли работодателю регистрироваться на портале «Работа в России»** | Платформа «Работа в России» создана для решения следующих задач ([п. 1 ст. 16.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389347&dst=746&field=134&date=21.09.2021) Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1):   * содействие занятости населения, в том числе посредством размещения информации о возможностях трудоустройства, работодателях, испытывающих потребность в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, гражданах, ищущих работу; * обеспечение процесса предоставления госуслуг в области содействия занятости населения, в том числе оказания таких услуг в электронном виде; * создание, использование и хранение электронных документов, связанных с работой, а также с выполнением работ и оказанием услуг по договорам гражданско-правового характера, прохождением практической подготовки, стажировки, профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования, авторским договорам, заключенным с физическими лицами; * формирование аналитической информации о трудоустройстве граждан в РФ.   За работу платформы отвечает Роструд ([п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389099&dst=100192&field=134&date=21.09.2021) Правил, утв. Постановлением Правительства РФ от 25.08.2015 № 885).  В свою очередь, работодатели обеспечивают полноту, достоверность и актуальность информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, размещаемой на единой цифровой платформе «Работа в России» ([п. 7 ст. 16.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389347&dst=772&field=134&date=21.09.2021), [п. 3.1 ст. 25](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389347&dst=781&field=134&date=21.09.2021) Закона от 19.04.1991 № 1032-1).  С 1 июля 2021 года ([п. 5 ст. 25](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389347&dst=782&field=134&date=21.09.2021) Закона от 19.04.1991 № 1032-1):  ‒ при приеме на работу гражданина, направленного органом службы занятости, работодатель в пятидневный срок уведомляет об этом орган службы занятости в электронной форме с использованием платформы «Работа в России» с указанием дня приема гражданина на работу. В случае если работодатель не зарегистрирован на единой цифровой платформе «Работа в России», то он возвращает направление, выданное гражданину органом службы занятости, в орган службы занятости;  ‒ в случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного органом службы занятости, работодатель уведомляет орган службы занятости о дне проведенных с гражданином переговоров о вариантах подходящей работы и причине отказа в приеме на работу в электронной форме через «Работу в России». В случае если работодатель не зарегистрирован на единой цифровой платформе «Работа в России», то он делает в направлении органа службы занятости отметку о дне явки гражданина, причине отказа в приеме на работу и возвращает направление гражданину.  Также отметим, что по 15 ноября 2021 года идет добровольный эксперимент по использованию электронных документов, связанных с работой. При этом может использоваться платформа «Работа в России».  Таким образом, в 2021 году требования об обязательной регистрации работодателей на единой цифровой платформе «Работа в России» законодательство РФ не содержит.  А вот с 1 января 2022 года размещать сведения о вакансиях на портале «Работа в России» обязаны ([подп. «г» п. 21 ст. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388474&dst=100167&field=134&date=21.09.2021), [ч. 2 ст. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388474&dst=100255&field=134&date=21.09.2021) Федерального закона от 28.06.2021 № 219-ФЗ):  – 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.  За непредставление или несвоевременное представление сведений, предусмотренных [Законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389347&dst=100184&field=134&date=21.09.2021) от 19.04.1991 № 1032-1, предусмотрена административная ответственность в виде предупреждения или наложения административного штрафа на должностных лиц ‒ от 300 до 500 руб., на юридических лиц ‒ от 3 000 до 5 000 руб. ([ст. 19.7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377029&dst=101624&field=134&date=21.09.2021) КоАП РФ). |  |
|  | **Увольняется работник, у которого остались неиспользованные дни отпуска за 2017 - 2021 гг. Нужно ли выплачивать компенсацию за неиспользованные дни отпуска за все годы** | **Неиспользованные основные ежегодные оплачиваемые отпуска за прошлые периоды** работы, которые установлены законодательством и оплачиваются работодателем, не сгорают - их нужно [предоставить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=266246&dst=100013&field=134&date=24.09.2021), а при увольнении [оплатить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=266246&dst=100019&field=134&date=24.09.2021). При этом выплатить работнику компенсацию нужно независимо от того, как давно ему не предоставлялись отпуска.  Это же касается и **дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков, установленных законодательством**, - например, работникам с вредными (2, 3 и 4 степени) или опасными условиями труда, работникам, которые трудятся на Крайнем Севере (в приравненных к нему районах) и [другим особым категориям](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=265760&dst=100002&date=24.09.2021).  **Дополнительные оплачиваемые отпуска, установленные локальным нормативным актом работодателя** или коллективным договором, могут «сгорать», если это предусмотрено данными документами.  **Особая ситуация с допотпусками, которые оплачивает орган соцзащиты**, в частности, [чернобыльцам](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=265760&dst=100022&field=134&date=24.09.2021). Работодатель только выдает работнику справку для расчета, которая предоставляется в соцзащиту. За такие отпуска, неиспользованные до увольнения, компенсация соцзащитой не выплачивается - фактически при увольнении они «сгорают». Это следует из [пп. «б» п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357697&dst=12&field=134&date=24.09.2021) Правил, утверждённых Постановлением Правительства РФ от 03.03.2007 № 136, из [Письма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=137475&date=24.09.2021) Минтруда России от 26.03.2014 № 13-7/В-234. |  |
|  | **Утверждены особенности исчисления больничных, декретных и детских выплат с 2022 года**  ([Постановление Правительства РФ от 11.09.2021 № 1540](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395389&dst=100002&date=16.09.2021)) | В рамках [реформы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=339620&dst=100027&date=09.09.2021) контроля и надзора [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395389&dst=100002&date=16.09.2021) Правительства РФ от 11.09.2021 № 1540 утвержден обновленный [Порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395389&dst=100019&date=16.09.2021) расчета пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и по уходу за ребенком взамен [прежнего](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=362520&dst=4&date=16.09.2021), утвержденного Постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 № 375.  Новый [Порядок](https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202109/15/0001202109150002_lkw.pdf) вступает в силу **с 1 января 2022 года** и почти не отличается от [прежнего](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=222067&date=09.09.2021). Новшества связаны с закреплением в [Порядке](https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202109/15/0001202109150002_lkw.pdf) уже действующих положений законодательства:  ‒ учтён переход на прямые выплаты, например, в части учета среднего заработка в случаях, когда гражданин на момент наступления страхового случая работает в нескольких местах;  ‒ уточнено, что в районах Крайнего Севера для сравнения зарплаты с МРОТ нужно применять районные коэффициенты;  ‒ закреплено, что пособие по временной нетрудоспособности не может быть ниже МРОТ, так добавлены [нормы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395389&dst=100067&date=16.09.2021) о сравнении размера рассчитанного пособия по больничному с МРОТ. |  |
|  | **Минфин разъяснил особенности налогообложения компенсации расходов дистанционному работнику**  ([Письмо Минфина России от 09.07.2021 № 03-03-06/1/54895](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=206290&dst=100001&date=15.09.2021)) | Дистанционный работник вправе использовать для выполнения трудовой функции принадлежащее ему или арендованное им имущество с согласия или ведома работодателя и в интересах работодателя ([ст](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=2469&date=15.09.2021). 312.6 ТК РФ). Это может быть такое имущество, как:  ‒ оборудование;  ‒ программно-технические средства;  ‒ средства защиты информации;  ‒ иные средства.  А работодатель обязан начислить дистанционному работнику компенсацию за использование личного имущества, а также возместить затраты, связанные с использованием этого имущества. Порядок, сроки и размер компенсации и возмещения должны быть закреплены в локальном акте работодателя, в трудовых договорах или в дополнительных соглашениях к ним.  Минфин России в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=206290&dst=100001&date=15.09.2021) от 09.07.2021 № 03-03-06/1/54895 напомнил, как учесть такую компенсацию дистанционному работнику в целях налога на прибыль и нужно ли такую выплату облагать страховыми взносами.  **Страховые взносы:**  [Подп. 2 п. 1 ст. 422](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377370&dst=17566&field=134&date=15.09.2021) НК РФ освобождает от взносов предусмотренные действующим законодательством компенсации, связанные с исполнением рабочих обязанностей. Ведомство разъясняет: так как компенсация использования личного оборудования в рабочих целях предусмотрена [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383539&dst=737&field=134&date=15.09.2021) РФ, она взносами не облагается.  **Налог на прибыль:**  Компенсация за использование дистанционным работником принадлежащего ему имущества учитывается в расходах по налогу на прибыль организаций на основании [подп. 49 п. 1 ст. 264](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389682&dst=102269&field=134&date=15.09.2021) НК РФ при условии её обоснованности и документального подтверждения ([п. 1 ст. 252](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389211&dst=101954&field=134&date=15.09.2021) НК РФ).  Ведомство отмечает, что размер возмещения указанных расходов должен соответствовать экономически обоснованным затратам, связанным с фактическим использованием работником личного (арендованного) оборудования (средств) для целей трудовой деятельности. То есть организация должна располагать копиями документов, подтверждающими:  - приобретение (аренду) оборудования (средств) работником,  - расходы, понесенные работником при использовании оборудования (средств) в служебных целях. |  |
|  | **Постановление о переносе выходных дней в 2022 году**  ([Постановление Правительства РФ от 16. 09.2021 года № 1564 «О переносе выходных дней в 2022 году](http://static.consultant.ru/obj/file/doc/post_170921_1564.pdf)») | Постановлением РФ от 16.09.2021 года № 1564 утвержден перенос выходных дней в 2022 году.  Для более рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней в следующем году Правительство РФ решило:  – выходные дни 1 и 2 января (суббота и воскресенье), совпадающие с нерабочими праздничными днями, перенести на 3 и 10 мая;  – день отдыха с субботы 5 марта перенесён на понедельник 7 марта.  Таким образом, в 2022 году будем:  – отдыхать десять дней в новогодние каникулы – с 31 декабря 2021 года по 9 января 2022 года;  – на День защитника Отечества среди рабочей недели – 23 февраля (в среду);  – на 8 Марта три дня после рабочей субботы – с 6 по 8 марта;  – на Праздник Весны и Труда четыре дня – с 30 апреля по 3 мая;  – четыре дня на День Победы – с 7 по 10 мая;  – в связи с Днём России три дня - с 11 по 13 июня;  – на День народного единства три дня - с 4 по 6 ноября. |  |
|  | **Как работодателю с 1 сентября 2021 года вести книги (журналы) по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее и по учету движения трудовых книжек** | С 1 сентября 2021 года вступил в силу [Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&date=17.09.2021) Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек». С этой же даты [утратили](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100012&date=17.09.2021) силу обязательные формы по учету бланков трудовых книжек и вкладышей ([Приложения № 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=207100&dst=100080&field=134&date=17.09.2021), № [3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=207100&dst=100084&field=134&date=17.09.2021) к Постановлению Минтруда России от 10.10.2003 № 69).  С 1 сентября 2021 года с целью учета трудовых книжек, а также бланков [трудовой книжки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100018&field=134&date=17.09.2021) и [вкладыша](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100060&field=134&date=17.09.2021) в нее у работодателей ведется ([п. 39](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100170&field=134&date=17.09.2021) Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утв. Приказом Минтруда России № 320н):  ‒ учет бланков трудовой книжки и вкладыша в нее;  ‒ учет трудовых книжек и вкладышей в них (далее ‒ Порядок)).  Согласно новому [Порядку](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100070&date=17.09.2021) работодатель самостоятельно разрабатывает книги (журналы) по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее и учета движения трудовых книжек ([п. 40](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100173&field=134&date=17.09.2021) Порядка).  Бланки трудовой книжки и вкладыша в нее должны храниться у работодателя как документы строгой отчетности и выдаваться лицу, ответственному за ведение трудовых книжек, по его заявке.  Работодателю с 1 сентября 2021 года необходимо разработать книги (журналы) по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее и по учету движения трудовых книжек.  В связи с обязанностью работодателя организовать работу по ведению, хранению, учету и выдаче трудовых книжек и вкладышей в них ([п. 42](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100179&field=134&date=17.09.2021) Порядка), целесообразно приказом по организации установить формы книги (журнала) по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее и по учету движения трудовых книжек. ЛНА об утверждении книги (журнала) по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее и по учету движения трудовых книжек работодатель издавать не обязан, но они понадобятся для упорядочения ведения учета бланков трудовых книжек.  Разрабатывать книги (журналы) по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее и по учету движения трудовых книжек необходимо с учетом требований [Приказа](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100169&field=134&date=17.09.2021) Минтруда России № 320н.  В книге (журнале) по учету движения трудовых книжек и вкладышей в нее указываются трудовые книжки, принятые от работников при поступлении на работу, а также трудовые книжки и вкладыши в нее, выдаваемые работникам вновь, с указанием их серии и номера.  В книге (журнале) по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее фиксируются сведения о всех операциях, связанных с получением и расходованием бланков трудовой книжки и вкладыша в нее, с указанием серии и номера каждого бланка.  Указанные книги (журналы) должны быть пронумерованы, прошнурованы, заверены подписью руководителя организации, индивидуального предпринимателя, печатью организации (при наличии).  Нарушения правил ведения трудовых книжек влекут привлечение к административной ответственности по [ч. 1 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377029&dst=7444&field=134&date=17.09.2021) КоАП РФ. |  |
|  | **Минтруд обновил правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний**  ([Приказ Минтруда России от 14.07.2021 № 467н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394961&dst=100003&date=10.09.2021)) | [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394961&dst=100003&date=10.09.2021) Минтруда РФ от 14.07.2021 № 467н утверждены новые [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394961&dst=100019&date=10.09.2021) финансового обеспечения предупредительных мер взамен [прежних](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=373845&dst=100003&date=10.09.2021), утверждённых Приказом Минтруда России от 10.12.2012 № 580н. [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394961&dst=100019&date=10.09.2021) вступают в силу **с 19 сентября 2021 года** и в целом не отличаются от [прежних](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=222067&date=09.09.2021), за исключением следующих новшеств:  ‒ **В 2021 году продлен до** [**1 октября 2021 года**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394961&dst=100016&date=10.09.2021) **срок подачи страхователем заявлений** о финансовом обеспечении предупредительных мер в территориальный орган ФСС РФ.  ‒ **Расширен перечень предупредительных мер, расходы на которые страхователь может возместить за счет средств ФСС РФ.** В перечень включили предупредительные меры по [мониторингу](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394961&dst=100053&date=10.09.2021) состояния здоровья работника-вредника на рабочем месте, а также продлили на 2021 год возможность профинансировать предупредительные меры по [предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394961&dst=100054&date=10.09.2021) (COVID-19). При этом ФСС РФ больше [не будет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394961&dst=100052&date=10.09.2021) финансировать расходы страхователя на санаторно-курортное лечение работников при размещении в номерах высшей категории.  ‒ **Расширен перечень оборудования и работ, расходы на которые страхователь может возместить за счет средств ФСС РФ**. В перечень оборудования [вошли](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394961&dst=100045&date=10.09.2021) медицинские изделия для количественного определения алкоголя в выдыхаемом воздухе, а также для определения наличия психоактивных веществ в моче в ходе медосмотров.  ‒ **Актуализировать перечень документов, обосновывающих необходимость финансового обеспечения предупредительных мер.** Например, копия документа, удостоверяющего личность работника, направляемого на санаторно-курортное лечение, [заменяется](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394961&dst=100112&date=10.09.2021) на указание страхователем СНИЛС работника в подаваемом в ФСС РФ списке работников, направляемых на санаторно-курортное лечение. При подаче заявления на финансовое обеспечение новых предупредительных мер по мониторингу состояния здоровья работника-вредника страхователь должен будет приложить к заявлению предусмотренный новыми Правилами [пакет документов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394961&dst=100147&date=10.09.2021). Для финансирования обязательных периодических медосмотров нужно среди прочего подавать [расчет стоимости](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394961&dst=100120&date=10.09.2021) услуг, если его нет в договоре с медорганизацией. Кроме того, форма плана финансирования предупредительных мер становится рекомендуемой.  ‒ **Установлены возможность и сроки обращения страхователя за изменением расчетного объема средств, направляемых на финансирование предупредительных мер и плана финансового обеспечения**. Если сначала страхователь попросил меньше средств, чем расчетная сумма финансирования, то [до 1 августа (или 1 октября в 2021 году](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394961&dst=100207&date=10.09.2021)) он может дополнительно обратиться за деньгами. А уточнить согласованный план финансового обеспечения можно [до 20 ноября](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394961&dst=100208&date=10.09.2021). |  |
|  | **С 13 сентября 2021 года значение ключевой ставки повышено до 6,75%** | С 13 сентября 2021 года значение ключевой ставки повышено с 6,5% до 6,75% годовых. Такое решение принял Совет директоров Банка России ([Информация](https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202109/10/cbr_press_pr__file10092021_133000Keyhtm_J-X.pdf) Банка России от 10.09.2021). Это пятое в 2021 году повышение [ключевой ставки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=12453&dst=100173%2C1&date=23.04.2021).  Принятое решение по ключевой ставке направлено на ограничение проинфляционных рисков и возвращение инфляции к 4%.  Банк России допускает возможность дальнейших повышений ключевой ставки на ближайших заседаниях. Следующее заседание, на котором будет рассматриваться вопрос об уровне ключевой ставки, запланировано на 22 октября 2021 года.  Изменение ключевой ставки (ставки рефинансирования) нужно учесть при расчете:  – НДФЛ с [материальной выгоды](https://login.consultant.ru/?returnUrl=ref=518E3401B4D129DE79F1C0969E427500E83732B8F912D27DA3ED09C511813AA675BB3D92FD478581B4T4L) от экономии на процентах по займу; – [компенсации](https://www.elcode.ru/service/kalkulyatory?search=%D0%B7%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%BA%D0%B0&sort=) за задержку работникам зарплаты; – [процентов](https://www.elcode.ru/service/kalkulyatory?search=%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%BB%D0%B8+%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8+%D0%B8%D0%BB%D0%B8+%D0%B2%D0%B7%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%8B), которые должна вернуть инспекция или Фонд за нарушение срока возврата излишне уплаченного налога (страхового взноса); – [пеней](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389202&dst=100731&date=10.09.2021) за неуплату налогов и страховых взносов в срок; – [процентов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389103&dst=199&date=10.09.2021) по договору займа; – законных [процентов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388534&dst=10543&date=23.07.2021) (ст. 317.1 ГК РФ); – [процентов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388534&dst=101897&date=23.07.2021) за неисполнение обязательств по договору (ст. 395 ГК РФ). |  |
|  | **Нужно ли оформлять личную карточку Т-2 на нового работника с электронной трудовой книжкой** | С 1 сентября 2021 года вступил в силу новый [Порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100070&field=134&date=09.09.2021) ведения и хранения трудовых книжек, утвержденный Приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н, взамен [Правил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144282&dst=100037&field=134&date=09.09.2021) ведения и хранения трудовых книжек, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225. Новый [Порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100070&field=134&date=09.09.2021) не содержит обязанности для работодателя знакомить работников под подпись в их личных карточках с каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении.  Кроме того, прежние [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144282&dst=100143&date=09.09.2021) также не предусматривали обязанности для работодателя по ознакомлению работников в личных карточках с информацией о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, вносимой в их сведения о трудовой деятельности. Знакомить работника под подпись в личной карточке [нужно было](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144282&dst=100143&date=09.09.2021) только с записями, внесенными в бумажную трудовую книжку.  Таким образом, работодатель не обязан вести личную карточку на нового работника с электронной трудовой книжкой, в том числе по унифицированной [форме Т-2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100036&field=134&date=09.09.2021).  С 1 сентября 2021 года в целях кадрового учета больше нет обязанности знакомить работника под роспись в личной карточке и с каждой вносимой в бумажную трудовую книжку записью. Оно отменено как устаревшее и избыточное. |  |
|  | **По какой форме оформлять трудовую книжку новым работникам после 1 сентября 2021 года**  ([Письмо Минтруда России от 01.09.2021 № 14-6/В-1049 «О ведении трудовых книжек»)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394884&dst=100002&date=09.09.2021) | С 1 сентября 2021 года вступил в силу [Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100016&date=09.09.2021) Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек», которым утверждена новая [форма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100016&field=134&date=09.09.2021) трудовой книжки взамен [прежней](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144282&dst=100021&date=09.09.2021), утвержденной Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках».  [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391829&dst=100002&date=09.09.2021) Правительства РФ от 24.07.2021 № 1250 установлено, что трудовые книжки [нового образца](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100016&field=134&date=09.09.2021) вводятся в действие с 1 января 2023 года. При этом имеющиеся у работодателей бланки трудовых книжек и бланки вкладышей в них [старого образца](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144282&dst=100021&date=09.09.2021) действительны и могут использоваться без ограничения срока.  Минтруд России в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394884&dst=100002&date=09.09.2021) от 01.09.2021 № 14-6/В-1049 напоминает, что в случае отсутствия у лица, поступающего на работу трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель, по письменному заявлению этого лица [должен](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=2358&date=09.09.2021) оформить новую трудовую книжку. Ведомство отмечает, что оформить новую трудовую книжку работодатель вправе по [форме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144282&dst=100021&field=134&date=09.09.2021), утв. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках», и после 31 августа 2021 года.  С 2021 года на впервые трудоустраивающихся на работу, а также тех, кто подал заявление о предоставлении им работодателем сведений о трудовой деятельности (электронной трудовой книжки), бумажные трудовые книжки не оформляются и не ведутся. |  |
|  | **Какое согласие на обработку персональных данных нужно получать у работников**  **для оформления доски почета** | В соответствии со [ст. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389193&dst=100237&field=134&date=10.09.2021) Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ персональные данные ‒ это любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных). К персональным данным можно отнести ФИО, год и место рождения, адрес, абонентский номер, сведения о профессии, фотографию и иные персональные данные, то есть ту информацию, которая позволяет идентифицировать конкретного человека ([ч. 1 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389193&dst=100305&field=134&date=10.09.2021) Федерального закона № 152-ФЗ).  Персональные данные, разрешенные субъектом персональных данных для распространения, ‒ персональные данные, доступ неограниченного круга лиц к которым предоставлен субъектом персональных данных **путем дачи согласия на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения** ([п. 1.1 ст. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389193&dst=30&field=134&date=10.09.2021) Федерального закона № 152-ФЗ).  **Согласие на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, с 1 марта 2021 года оформляется отдельно от иных согласий субъекта персональных данных на обработку его персональных данных.** Оператор обязан обеспечить субъекту персональных данных возможность определить перечень персональных данных по каждой категории персональных данных, указанной в согласии на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения ([ч. 1 ст. 10.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389193&dst=35&field=134&date=10.09.2021) Федерального закона № 152-ФЗ).  Доска почета, размещенная в общедоступном месте, является общедоступным источником персональных данных, тем самым подразумевает раскрытие персональных данных неопределенному кругу лиц. Соответственно, **размещение информации о работниках на доске почета на основании** [**типового согласия**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PAP&n=51273&dst=100041%2C-1&date=10.09.2021) **на обработку персональных данных, полученного при трудоустройстве работников, будет являться нарушением положений законодательства в области персональных данных.**  **Не стоит путать** [**новое согласие**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PAP&n=100978&dst=100001&date=10.09.2021) **на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, с типовым согласием на обработку персональных данных, которое работодатели запрашивают у работников при их трудоустройстве**. Типовое согласие на использование персональных данных при заключении договора позволяет их собирать, накапливать, хранить, обезличивать и использовать в кадровой работе, но не дает права на передачу и распространение, поскольку для распространения персональных данных необходимо отдельное согласие субъекта.  Работодателя, оформившего доску почета без отдельного согласия работника на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, могут привлечь к ответственности. В соответствии с [ч. 2 ст. 13.11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377029&dst=9515&date=10.09.2021) КоАП РФ штраф составит:  ‒ для должностных лиц и ИП ‒ от 20 до 40 тыс. руб.,  ‒ для компаний ‒ от 30 до 150 тыс. руб.  За повторное нарушение:  ‒ для должностных лиц ‒ от 40 до 100 тыс. руб.;  ‒ для ИП ‒ от 100 до 300 тыс. руб.;  ‒ для компаний - от 300 тыс. до 500 тыс. руб.  Срок давности привлечения к административной ответственности по ст. [13.11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377029&dst=7755&date=10.09.2021) КоАП РФ составляет один год со дня совершения административного правонарушения ([ч. 1 ст. 4.5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377029&dst=9613&date=10.09.2021) КоАП РФ).  Причиненный вследствие нарушения прав субъекта персональных данных моральный вред также подлежит возмещению в соответствии с законодательством РФ ([ст. 1099](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389103&dst=102756&field=134&date=09.09.2021)-[1101](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389103&dst=102766&field=134&date=09.09.2021) ГК РФ, [ст. 24](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389193&dst=100427&field=134&date=09.09.2021) Федерального закона № 152-ФЗ).  Таким образом, в рассматриваемой ситуации работники вправе взыскать с работодателя компенсацию за раскрытие персональных данных без получения согласия на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения.  Форма нового согласия на распространение персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, не утверждена, но Приказом Роскомнадзора от 24.02.2021 № 18 установлены [Требования](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=382687&dst=100012&field=134&date=09.09.2021) к ее содержанию.  Субъект персональных данных наделен правом самостоятельно выбирать, какие именно персональные данные и на каких условиях может распространять оператор, получивший к ним доступ ([ч. 9 ст. 10.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389193&dst=45&field=134&date=09.09.2021) Федерального закона № 152-ФЗ). Например, он может разрешить опубликовать только его фото и ФИО, а дату рождения запретить публиковать.  Если в согласии прямо не указано, что субъект персональных данных не установил запреты и условия обработки персональных данных, их не следует передавать неограниченному кругу лиц ([ч. 5 ст. 10.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389193&dst=39&field=134&date=09.09.2021) Федерального закона № 152-ФЗ).  В соответствии с [ч. 12 ст. 10.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389193&dst=48&field=134&date=09.09.2021) Федерального закона № 152-ФЗ передача (распространение, предоставление, доступ) персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, должна быть прекращена в любое время по требованию субъекта персональных данных. Данное требование должно включать в себя фамилию, имя, отчество (при наличии), контактную информацию (номер телефона, адрес электронной почты или почтовый адрес) субъекта персональных данных, а также перечень персональных данных, обработка которых подлежит прекращению. Указанные в данном требовании персональные данные могут обрабатываться только оператором, которому оно направлено. |  |
|  | **С 1 сентября 2021 года действует новый порядок расчета больничного по уходу за ребенком** | С 1 сентября 2021 года начал применяться новый порядок расчета больничного по уходу за больным ребенком.  Теперь при расчете пособия в случае, когда больничный взяли для ухода за ребенком, большое значение имеет [возраст ребенка](consultantplus://offline/ref=17D78A5F2088418444E2E9A84068020EFC4D2FC8EEA7D5454108D5D781A6C23873FF31BC41769B3A0D34F10E9E353344CD8A5106908D2517t3mCO):   * [8 лет и больше](consultantplus://offline/ref=17D78A5F2088418444E2E9A84068020EFC4D2FC8EEA7D5454108D5D781A6C23873FF31BC41769B3A0034F10E9E353344CD8A5106908D2517t3mCO) ‒ порядок оплаты остается прежним. В этом случае важны стаж работы застрахованного лица, срок больничного и то, как лечат ребенка, ‒ амбулаторно или в стационаре; * [до 8 лет](consultantplus://offline/ref=17D78A5F2088418444E2E9A84068020EFC4D2FC8EEA7D5454108D5D781A6C23873FF31BC41769B3A0F34F10E9E353344CD8A5106908D2517t3mCO) ‒ уход ФСС оплатит полностью, т.е. перечислит работнику 100% среднего заработка. Ни стаж, ни вариант лечения, ни его длительность не имеют значения. При этом размер пособия не должен превышать [максимального значения](consultantplus://offline/ref=17D78A5F2088418444E2F5AB5E68020EFD462CC6ECA8D5454108D5D781A6C23873FF31BC41769A3C0C34F10E9E353344CD8A5106908D2517t3mCO).   ФСС напоминает, что есть предельные сроки оплаты таких больничных, и они зависят от возраста ребенка и тяжести его заболевания:  - если ребенок младше 7 лет, то оплачивается до 60 календарных дней больничного в год (90 дней, если заболевание тяжелое и входит в специальный перечень);  - если ребенку от 7 до 15 лет, оплачивается до 15 календарных дней по каждому случаю ухода за ребенком (амбулаторно или стационарно), но всего не больше 45 дней в год;  - в случае ухода за больным ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет больничный лист оплачивается за весь период лечения, но не более чем за 120 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком.  - при заболевании ребенка до 18 лет, связанном с онкологией либо поствакцинальными осложнениями, больничный оплачивается за весь период лечения как в стационаре, так и амбулаторно.  - по уходу за больными детьми в возрасте 18 лет, страдающих ВИЧ-инфекцией, в стационарных условиях, оплачивается также без ограничения. |  |
|  | **Обновлены формы статнаблюдения за численностью, условиями и оплатой труда работников**  ([Приказ Росстата от 30.07.2021 № 457](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393490&dst=100002%2C1&date=01.09.2021)) | Приказом Росстата от 30.07.2021 № 457 обновлен ряд статистических форм в сфере наблюдения за численностью, условиями и оплатой труда работников, а также за потребностью организаций в работниках по профессиональным группам. Часть обновленных форм применяется с отчета за 2021 год, часть – с отчета в 2022 году.  Например, **с отчета за 2021 год** обновлены формы:   * «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда» – ее сдают юрлица (кроме СМП), основной вид деятельности которых относится к сельскому, лесному хозяйству, охоте, рыболовству и рыбоводству; добыче полезных ископаемых; обрабатывающим производствам; обеспечению электрической энергией, газом и паром; кондиционированию воздуха; водоснабжению; водоотведению, организации сбора и утилизации отходов, деятельности по ликвидации загрязнений; строительству; транспортировке и хранению; деятельности в области информации и связи; * [№ 1-Т](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393490&dst=100009&date=01.09.2021) «Сведения о численности и заработной плате работников» – ее сдаютюрлица (кроме СМП) всех видов экономической деятельности и форм собственности, не предоставлявшие в отчетном году форму № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников».   **С отчёта в 2022 году** применяются обновленные формы:   * [№ 1-ПР](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393490&dst=101433&date=01.09.2021) **«**Сведения о приостановке (забастовке) и возобновлении работы трудовых коллективов» - ее сдают юрлица (кроме СМП), осуществляющие все виды экономической деятельности; * [№ П-4 (НЗ)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393490&dst=103341&date=01.09.2021) «Сведения о неполной занятости и движении работников» - ее сдают юрлица (кроме СМП), средняя численность работников которых за предыдущий год превышает 15 человек (включая работающих по совместительству и ГПД), всех видов экономической деятельности и форм собственности.   Среди обновленных форм много отраслевых, например, о численности и оплате труда работников сферы здравоохранения, культуры, образования, науки, соцобслуживания.  **Ранее действующие аналогичные статформы** [**утратили**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393490&dst=100019&date=01.09.2021) **силу.** |  |
|  | **Новые разъяснения Роструда о командировках и отпусках дистанционных работников**  (Письмо Роструда от 15.07.2021 № ПГ/19582-6-1,  Письмо Роструда от 14.05.2021 № ПГ/12255-6-1) | Роструд в своих письмах дал разъяснения о включении дистанционных работников в график отпусков и разъяснил, что считать командировкой дистанционного работника.  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=206085&dst=100001%2C1&date=02.09.2021) от 14.05.2021 № ПГ/12255-6-1 Роструд отметил, что при составлении графика отпусков работодатель должен включить в него всех работников, в том числе работающих дистанционно на постоянной основе. В противном случае работодателя могут привлечь к ответственности по [ч.1 ст.5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377029&dst=7444&date=02.09.2021) КоАП РФ.  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=206072&dst=100001&date=02.09.2021) от 15.07.2021 № ПГ/19582-6-1 Роструд напомнил, что местом работы дистанционного работника является место его нахождения (место исполнения трудовых обязанностей). С учетом [позиции](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=216198&dst=100038&date=02.09.2021) Верховного Суда РФ, достаточно конкретизировать место работы дистанционного работника до населенного пункта. Командировкой для дистанционного работника является его направление для выполнения служебного поручения в другую местность, отличную от местности выполнения трудовой функции (часть третья [ст. 312.6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=2472&date=02.09.2021) ТК РФ).  Поэтому Роструд считает, что поездка работника в пределах границ того населенного пункта, где он постоянно работает, командировкой не является (в том числе, и в офис работодателя, расположенный в том же населенном пункте). |  |
|  | **Отпуск с последующим увольнением: Минтруд напомнил работодателям особенности оплаты и оформления**  ([Письмо Минтруда России от 06.07.2021 № 14-2/ООГ-6377](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=205904&dst=100004%2C1&date=01.09.2021)) | В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=205904&dst=100004%2C1&date=01.09.2021) Минтруда России от 06.07.2021 № 14-2/ООГ-6377 сообщается, что если работник идет в отпуск с последующим увольнением, то:  - днем увольнения (прекращения трудового договора) является последний день отпуска;  - в день, предшествующий первому дню отпуска (последний день работы), работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. |  |
|  | **В каком случае премия не учитывается при расчете отпускных**  ([Письмо Минтруда России от 05.07.2021 № 14-3/ООГ-6234](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=205893&dst=100002&date=26.08.2021)) | В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=205893&dst=100002&date=27.08.2021) от 05.07.2021 № 14-3/ООГ-6234 Минтруд рассмотрел ситуацию, в которой работнику за выполнение срочной внеплановой работы была выплачена премия, не предусмотренная системой оплаты труда. В связи с этим возник вопрос – учитывать ли такую выплату при расчете отпускных.  Ведомство напомнило, что средний заработок для всех случаев, предусмотренных ТК РФ, считается одинаково. При расчете учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат ([ст.139](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383539&dst=671&date=27.08.2021) ТК РФ). К таким выплатам, в частности, относятся премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда ([п.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&dst=100025&date=27.08.2021) Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922). При этом при расчете среднего заработка не нужно учитывать выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда - материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие ([п.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&dst=100027&date=27.08.2021) Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).  Если выплата не предусмотрена системой оплаты труда организации и не отражена в трудовом договоре в качестве составляющей оплаты труда, то она не учитывается при исчислении среднего заработка. |  |
|  | **Работница изменила фамилию, нужно ли заключать допсоглашение**  ([Письмо Роструда от 20.07.2021 № ПГ/19821-6-1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=205897&dst=100004%2C1&date=25.08.2021)) | В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=205897&dst=100004%2C1&date=25.08.2021) от 20.07.2021 № ПГ/19821-6-1 Роструд рассмотрел вопрос о внесении изменений в трудовой договор при смене работницей фамилии.  Ведомство напоминает, что фамилия, имя, отчество работника – это сведения, которые обязательно вносятся в трудовой договор на основании [части первой ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383539&dst=340&date=25.08.2021) ТК РФ.  Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения или условия из числа предусмотренных [частями первой](https://login.consultant.ru/link/?rnd=569B55D7CE0E5E365553BF779A5CA818&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=339&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100008&REFDOC=205897&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D339%3Bindex%3D12&date=25.08.2021) и [второй ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?rnd=569B55D7CE0E5E365553BF779A5CA818&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=345&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100008&REFDOC=205897&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D345%3Bindex%3D12&date=25.08.2021) ТК РФ, то это не станет основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения, но его нужно дополнить. При этом:  - недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора,  - недостающие условия указываются в приложении либо отдельном допсоглашении к трудовому договору.  Фамилия работника относится к сведениям, поэтому данные об ее изменении вносятся непосредственно в текст трудового договора, дополнительное соглашение заключать не требуется. |  |
|  | **Единственный учредитель ООО планирует исполнять обязанности генерального директора: как это оформить**  ([Письмо Роструда от 29.07.2021 № ПГ/20827-6-1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=205898&dst=100001%2C1&date=25.08.2021)) | В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=205898&dst=100002&date=25.08.2021) от 29.07.2021 № ПГ/20827-6-1 Роструд рассказал об оформлении отношений с единственным учредителем ООО в качестве генерального директора.  Ведомство отметило, что [глава 43](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383539&dst=101669&date=25.08.2021) ТК РФ, регулирующая отношения между организацией и ее руководителем, [не распространяется](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383539&dst=101673&date=25.08.2021) на случай, когда руководитель организации является ее единственным учредителем, так как подписание трудового договора одним и тем же лицом от имени работника и от имени работодателя не допускается.  Роструд разъяснил, что трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, то есть двухсторонний акт. При отсутствии одной из сторон трудового договора он не может быть заключен. Поэтому трудовые отношения с генеральным директором как с работником оформляются не трудовым договором, а решением единственного участника ([ст.39](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389743&dst=100334&date=25.08.2021), [ст. 40](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389743&dst=100336&date=25.08.2021) Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ).  При этом если с генеральным директором – единственным учредителем все же заключен трудовой договор, то на него распространяются нормы трудового законодательства ([Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=384605&dst=100002%2C1&date=25.08.2021) Верховного Суда РФ от 28.02.2014 № 41-КГ13-37). |  |
|  | **Срок действия срочного трудового договора истек, но работник продолжает работать: что должен сделать работодатель**  ([Письмо Роструда от 19.07.2021 № ПГ/19729-6-1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=205896&dst=100001&date=26.08.2021)) | В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=205896&dst=100004%2C1&date=26.08.2021) от 19.07.2021 № ПГ/19729-6-1 Роструд напоминает, что основанием для прекращения трудового договора является истечение его срока, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения ([п.2 ч.1 ст.77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383539&dst=478&date=26.08.2021) ТК РФ).  При этом если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу, то условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и он считается заключенным на неопределенный срок ([ст. 58](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383539&dst=366&date=26.08.2021) ТК РФ).  Роструд считает, что в данном случае работнику и работодателю достаточно заключить допсоглашение к трудовому договору и в нем:   * или изложить пункт о сроке действия трудового договора в новой редакции («трудовой договор заключается на неопределенный срок»), * или признать условие о срочном характере трудового договора утратившим силу.   В трудовую книжку дополнительные записи вносить не нужно. |  |
|  | **Минцифры разъяснило: в каких случаях электронные подписи, выданные удостоверяющими центрами, будут действовать в 2022 году**  ([Письмо Минцифры России от 10.08.2021 № ОП-П15-085-33604](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393343&dst=100002)) | В связи внесением изменений в Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387126&dst=100005) от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи», **с 1 января 2022 года** коммерческие удостоверяющие центры больше не смогут выдавать квалифицированные электронные подписи на имя организации, их можно будет [оформить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=363995&dst=264) только в ФНС. В связи с этим Минцифры России в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393343&dst=100002) от 10.08.2021 № ОП-П15-085-33604 дало разъяснения, касающиеся порядка применения сертификатов квалифицированной электронной подписи (далее – ЭП):   * Если удостоверяющий центр [аккредитован после 1 июля 2020 года](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393343&dst=100004), то созданный им квалифицированный сертификат ключа проверки ЭП можно применять после 1 января 2022 года до окончания его срока. * Если удостоверяющий центр [не прошел аккредитацию по новым правилам](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393343&dst=100004), то применение сертификата квалифицированной ЭП, созданной до 1 июля 2021 года, не допускается после 1 января 2022 года. * Если удостоверяющий центр, аккредитованный до 1 июля 2020 года, прошел аккредитацию после 1 июля 2021 года, но [до момента получения аккредитации по новым правилам выдал сертификат](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393343&dst=100018) ключа проверки ЭП, то такой сертификат – недействителен. * Если удостоверяющий центр, аккредитованный до 1 июля 2020 года, прошедший аккредитацию по новым правилам с 1 июля до 31 декабря 2021 года, [выдал сертификат ключа проверки ЭП до 1 июля 2021 года](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393343&dst=100019), то такой сертификат будет действовать до окончания срока действия.   Также ведомство [сообщает](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393343&dst=100020), что **«обезличенные» квалифицированные ЭП** юрлица могут применяться в случаях, когда проверка и создание такой подписи осуществляются автоматически, то есть без участия человека, например, в случаях, когда взаимодействие юрлиц происходит с использованием информационных систем. Для взаимодействия таким способом требуется распорядительный акт юрлица, в котором определяется физлицо, ответственное за взаимодействие с использованием «обезличенной» квалифицированной ЭП юрлица. При отсутствии такого акта ответственность за взаимодействие возложена на руководителя юрлица.  В случае, когда правоотношения требуют участия должностного лица, то использование «обезличенной» квалифицированной ЭП юрлица не допускается. |  |
|  | **ФНП напомнила о преимуществах регистрации юрлиц и ИП через нотариуса** | С 25 августа 2021 года вступил в силу Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=384895) от 26.05.2021 № 143-ФЗ, упрощающий регистрацию юрлиц и ИП при подаче документов через нотариуса. Федеральная нотариальная палата в [Информации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393621&dst=100002) от 25.08.2021 года разъяснила особенности данной процедуры:   * Свидетельствование верности подписи на заявлении и отправка документов в налоговые органы становятся неотъемлемыми этапами одного нотариального действия. * Нотариус, подтверждающий подлинность подписи заявителя, сам в тот же день отправляет их в регистрирующий орган в электронном виде. Не нужно просить об этом отдельно и оплачивать дополнительную услугу. Привлекать для передачи документов в налоговую инспекцию курьера или иного посредника также не придется. * Можно обратиться в любую нотариальную контору в любой точке страны. Нотариус вышлет их по защищенным цифровым каналам в нужное подразделение налоговой службы. * Регистрация документов в налоговых органах занимает до трех рабочих дней. * Готовые документы могут быть направлены на электронную почту заявителя либо нотариусу, который, при необходимости, переведет их в бумажный вид и выдаст на руки клиенту. Госпошлина при этом не взимается, оплачивается только само нотариальное действие. В Москве, например, его стоимость составит 3 700 рублей. * Нововведения не распространяются на отдельные виды юрлиц, для регистрации которых законом предусмотрен специальный порядок (например, **на политические партии, профсоюзы, общественные, религиозные, некоммерческие и кредитные организации**). |  |
|  | **В сентябре 2021 года пенсионеры получат единовременные выплаты в размере 10 000 рублей**  (Указ Президента РФ от 24.08.2021 № 486  Указ Президента РФ от 24.08.2021 № 487) | Указами Президента РФ от 24.08.2021 [№ 486](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393532&dst=100001&date=25.08.2021) и № [487](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393531&dst=100001&date=25.08.2021) установлена единовременная выплата пенсионерам в размере 10 000 руб. Получить выплату смогут постоянно проживающие на территории РФ граждане, которые по состоянию на 31 августа 2021 года получают пенсию по старости, иные виды пенсий, выплачиваемые Пенсионным Фондом РФ, а также «военные» пенсии после службы в [силовых ведомствах](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393531&dst=100007&date=25.08.2021). При этом не важно, работает пенсионер или нет.  Для получения выплаты подавать заявление не нужно, выплата придет в сентябре 2021 года вместе с очередной пенсией.  Дополнительная выплата не будет учитываться при определении права пенсионера на другие меры социальной поддержки. Также на эту выплату нельзя будет обратить взыскание на основании исполнительных документов. |  |
|  | **Начиная с 2022 года, органы ПФР будут уведомлять о потенциальном размере пенсии**  ([Приказ Минтруда России от 20.07.2021 № 484н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393486&dst=100002%2C-1&date=25.08.2021)) | [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393486&dst=100002&date=25.08.2021) Минтруда России от 20.07.2021 № 484н утвержден порядок предоставления сведений о предполагаемом размере страховой пенсии по старости, который начнет применяться с 1 января 2022 года.  Органы ПФР будут предоставлять сведения один раз в 3 года, начиная с года достижения мужчинами возраста 45 лет, женщинами - 40 лет. Тем, кто уже получает досрочную пенсию по старости или пенсию по инвалидности, сведения предоставляться не будут.  Зарегистрированным на Госуслугах сведения будут направлять в личный кабинет. Остальные могут обратиться за получением сведений о предполагаемом размере пенсии непосредственно в территориальный орган ПФР или по почте. |  |
|  | **Организация-работодатель находится в московском регионе.**  **Надо ли начислять северную надбавку и районный коэффициент дистанционным работникам** | Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате ([ст. 315](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B52A8E8D7428320F7A61833F1BEC12D7&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=101814&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100004&REFDOC=177664&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D19867%3Bdstident%3D101814%3Bindex%3D5&date=23.08.2021) ТК РФ).  [Перечень](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B52A8E8D7428320F7A61833F1BEC12D7&req=doc&base=LAW&n=292097&dst=100008&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100005&REFDOC=177664&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100008%3Bindex%3D6&date=23.08.2021) районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, на которые распространяется действие Указов Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. и от 26 сентября 1967 г. о льготах для лиц, работающих в этих районах и местностях, приведен в Постановлении Совмина СССР от 03.01.1983 № 12.  На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных [гл. 49.1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B52A8E8D7428320F7A61833F1BEC12D7&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=1854&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100020&REFDOC=185158&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D1854%3Bindex%3D7&date=23.08.2021) ТК РФ ([ч. 4 ст. 312.1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B52A8E8D7428320F7A61833F1BEC12D7&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=2442&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100020&REFDOC=185158&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D19867%3Bdstident%3D2442%3Bindex%3D7&date=23.08.2021) ТК РФ).  Место работы обязательно указывается в трудовом договоре с дистанционным работником ([абз. 2 ч. 2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B52A8E8D7428320F7A61833F1BEC12D7&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=346&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100007&REFDOC=185158&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D346%3Bindex%3D10&date=23.08.2021) ТК РФ). Из определения дистанционной работы в соответствии с [ч. 1 ст. 312.1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B52A8E8D7428320F7A61833F1BEC12D7&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=2439&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100008&REFDOC=185158&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2439%3Bindex%3D12&date=23.08.2021) ТК РФ следует, что для дистанционного работника местом постоянной работы является место его нахождения.  **Районный коэффициент и процентная надбавка начисляются к заработной плате работника в зависимости от места выполнения им трудовой функции, а не от места нахождения работодателя, в штате которого состоит работник** ([разд. 1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B52A8E8D7428320F7A61833F1BEC12D7&req=doc&base=LAW&n=216198&dst=100006&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100014&REFDOC=177664&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100006%3Bindex%3D13&date=23.08.2021) Обзора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014, [Определение](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B52A8E8D7428320F7A61833F1BEC12D7&req=doc&base=KSOJ003&n=30153&dst=100037&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100014&REFDOC=177664&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100037%3Bindex%3D13&date=23.08.2021) Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 24.03.2021 № 88-3221/2021, 2-622/2020, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B52A8E8D7428320F7A61833F1BEC12D7&req=doc&base=QUEST&n=155549&REFFIELD=134&REFDST=100014&REFDOC=177664&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D13&date=23.08.2021) Роструда от 15.01.2016 № ТЗ/23333-6-1).  Если у работодателя имеются подозрения в том, что дистанционный работник, получающий районный коэффициент и надбавку к заработной плате, находится не в районе Крайнего севера и приравненных к нему местностях, то он может затребовать от работника подтверждающий документ о нахождении работника в районе, приравненном к районам Крайнего Севера. Например, копию страницы паспорта с регистрацией работника по месту жительства или документ о временной регистрации по месту пребывания.  Кроме того, работодатель в таких случаях может включить в трудовой договор с работником условие о направлении уведомления о смене им места жительства, предусмотрев в том числе и периодичность направления такого уведомления.  Работодатель вправе предусмотреть необходимость представления такого подтверждения в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором ([Рекомендации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=381491&dst=100004&date=23.08.2021), утв. Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26.03.2021, протокол № 2). |  |
|  | **В организации идет процедура сокращения. На день сокращения сотрудник болеет. Когда его уволить** | Нельзя уволить работника по сокращению во время больничного (когда не закрыт больничный лист).  Дело в том, что увольнение в связи с сокращением численности (штата) относится к увольнению по инициативе работодателя ([п. 4 ч. 1 ст. 77](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B52A8E8D7428320F7A61833F1BEC12D7&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=480&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100003&REFDOC=237201&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D480%3Bindex%3D4&date=23.08.2021), [п. 2 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B52A8E8D7428320F7A61833F1BEC12D7&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=497&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100003&REFDOC=237201&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D497%3Bindex%3D4&date=23.08.2021) ТК РФ). А увольнять работника в период его временной нетрудоспособности по инициативе работодателя (кроме случая ликвидации организации) запрещено ([ч. 6 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B52A8E8D7428320F7A61833F1BEC12D7&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=510&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100003&REFDOC=237201&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D19867%3Bdstident%3D510%3Bindex%3D4&date=23.08.2021) ТК РФ, [пп. «а» п. 23](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B52A8E8D7428320F7A61833F1BEC12D7&req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100272&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100003&REFDOC=237201&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100272%3Bindex%3D4&date=23.08.2021) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).  За нарушение этого запрета работодателя могут привлечь к административной ответственности по [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B52A8E8D7428320F7A61833F1BEC12D7&req=doc&base=LAW&n=388938&dst=7444&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100004&REFDOC=237201&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D7444%3Bindex%3D5&date=23.08.2021), [2 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B52A8E8D7428320F7A61833F1BEC12D7&req=doc&base=LAW&n=388938&dst=7446&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100004&REFDOC=237201&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D7446%3Bindex%3D5&date=23.08.2021) КоАП РФ. Кроме того, суд может восстановить работника на работе и обязать работодателя оплатить ему время вынужденного прогула ([абз. 1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B52A8E8D7428320F7A61833F1BEC12D7&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=101525&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100004&REFDOC=237201&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D101525%3Bindex%3D5&date=23.08.2021), [2 ст. 234](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B52A8E8D7428320F7A61833F1BEC12D7&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=101526&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100004&REFDOC=237201&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D101526%3Bindex%3D5&date=23.08.2021), [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B52A8E8D7428320F7A61833F1BEC12D7&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=1342&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100004&REFDOC=237201&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D1342%3Bindex%3D5&date=23.08.2021), [2 ст. 394](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B52A8E8D7428320F7A61833F1BEC12D7&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=1343&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100004&REFDOC=237201&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D1343%3Bindex%3D5&date=23.08.2021) ТК РФ, [абз. 1 п. 60](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B52A8E8D7428320F7A61833F1BEC12D7&req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100377&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100004&REFDOC=237201&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100377%3Bindex%3D5&date=23.08.2021) Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).  Можно уволить работника в его первый рабочий день после больничного. До этого момента необходимо провести [все мероприятия](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B52A8E8D7428320F7A61833F1BEC12D7&req=doc&base=PBI&n=237190&REFFIELD=134&REFDST=100005&REFDOC=237201&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D6&date=23.08.2021) по сокращению, в том числе [уведомить](https://login.consultant.ru/link/?rnd=B52A8E8D7428320F7A61833F1BEC12D7&req=doc&base=PBI&n=237190&dst=100114&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100005&REFDOC=237201&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100114%3Bindex%3D6&date=23.08.2021) работника об увольнении в установленный срок. Иначе увольнение может быть признано незаконным. |  |
|  | **Минтруд высказал новую позицию по отстранению от работы непривитых сотрудников**  ([Письмо Минтруда России от 10.08.2021 № 14-2/ООГ-7691](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=205827&dst=100001&date=20.08.2021)) | Минтруд России в Письме от 10.08.2021 № 14-2/ООГ-7691 рассмотрел обращение по вопросам, связанным с исполнением работодателями требований госорганов, направленных на предотвращение распространения COVID-19.  Ведомство напомнило, что Минтрудом России совместно с Роспотребнадзором были выпущены Разъяснения по организации вакцинации в рабочих коллективах (трудовых коллективах) и порядку учета процента вакцинированных.  Согласно Разъяснениям, граждане, юридические лица, ИП обязаны выполнять требования санитарного законодательства, а также постановлений, предписаний должностных лиц, осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор (ст. 10, 11 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ).  При этом Минтруд отмечает, что согласно ст. 5 ТК РФ, регулирование трудовых отношений осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе локальными нормативными актами работодателя.  Поэтому Рекомендуемый порядок действий от Минтруда и Роспотребнадзора для работодателей при принятии главными санитарными врачами субъектов РФ решений о проведении профилактических прививок по эпидпоказаниям носит рекомендательный характер, не является нормативным правовым актом и не формирует новых обязательств для работодателя и работника.  Рекомендуемый порядок действий предусматривал, в частности, что группы граждан, определенные в постановлениях главных государственных санитарных врачей субъектов РФ, должны пройти вакцинацию, отказавшиеся от вакцинации должны быть отстранены от работы. **Таким образом, разъяснения Минтруда России об отстранении от работы непривитых сотрудников носят рекомендательный характер.**  Минтруд отмечает, что вопросы проведения вакцинирования в целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции регулируются не трудовым законодательством, а законодательством в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения. По таким вопросам следует обращаться в Роспотребнадзор (п. 1, 5.1 Положения о Роспотребнадзоре, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.07.2004 № 322). |  |
|  | **Работник с правом брать отпуск в удобное время за неделю до начала отпуска пишет заявление на его перенос: как быть работодателю** | При составлении графика отпусков следует учитывать, что некоторые работники имеют право использовать отпуск в удобное для них время, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя, или в иные периоды, установленные нормативными правовыми актами РФ ([ч. 3 ст. 122](https://login.consultant.ru/link/?rnd=F248540EDF3316FD417AAD5F58827C6D&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=100834&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100020&REFDOC=1&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D19867%3Bdstident%3D100834%3Bindex%3D44&date=20.08.2021), [ч. 4 ст. 123](https://login.consultant.ru/link/?rnd=F248540EDF3316FD417AAD5F58827C6D&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=626&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100020&REFDOC=1&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D19867%3Bdstident%3D626%3Bindex%3D44&date=20.08.2021) ТК РФ).  В случае просьбы льготного работника о переносе ежегодного оплачиваемого отпуска работодатель обязан руководствоваться [ч. 4 ст. 123](https://login.consultant.ru/link/?rnd=F248540EDF3316FD417AAD5F58827C6D&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=626&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100005&REFDOC=205629&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D626%3Bindex%3D7&date=20.08.2021) ТК РФ о предоставлении такого отпуска в удобное для работника время.  При этом по мнению Минтруда России, работодатель вправе установить разумный срок для подачи такими работниками заявления на ежегодный оплачиваемый отпуск. Это позволит своевременно оплатить отпуска и не допустить нарушений прав работников (Письма от 27.02.2020 [№ 14-2/ООГ-1439](https://login.consultant.ru/link/?rnd=F248540EDF3316FD417AAD5F58827C6D&req=doc&base=QUEST&n=193176&dst=100016&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100104&REFDOC=1&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100016%3Bindex%3D45&date=20.08.2021), от 31.10.2019 [№ 14-2/ООГ-8456](https://login.consultant.ru/link/?rnd=F248540EDF3316FD417AAD5F58827C6D&req=doc&base=QUEST&n=190010&dst=100022&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100104&REFDOC=1&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100022%3Bindex%3D45&date=20.08.2021)). |  |
|  | **С 1 сентября 2021 года в России действует программа поощрения граждан, прошедших вакцинацию от коронавируса**  ([Постановление Правительства РФ от 10.08.2021 № 1324](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393154&dst=100002&date=19.08.2021)) | [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393154&dst=100002&date=19.08.2021) Правительства РФ от 10.08.2021 № 1324 утверждены правила розыгрыша денежных призов среди вакцинированных от коронавируса.  Срок проведения розыгрыша – [с 1 сентября до 1 декабря 2021 года](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393154&dst=100005&date=19.08.2021). Дважды в этот период [разыграют](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393154&dst=100025&date=19.08.2021) тысячу денежных призов по 100 000 рублей каждый.  В розыгрыше призов [принимают](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393154&dst=100021&date=19.08.2021) участие совершеннолетние, прошедшие вакцинацию от COVID-19 зарегистрированной в РФ вакциной:  - граждане РФ,  - иностранные граждане постоянно или временно проживающие в РФ (за исключением [ВКС](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389468&dst=228&date=19.08.2021) и членов их семей, а также [иностранных граждан](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389468&dst=100450&date=19.08.2021), направленных иностранной коммерческой организацией для осуществления трудовой деятельности на территории РФ);  - [беженцы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389159&dst=158&date=19.08.2021), имеющие право на медицинскую помощь.  Оператором лотереи [выступит](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393154&dst=100020&date=19.08.2021) акционерное общество «Гознак», которое среди вакцинированных на основании данных Единого регистра вакцинированных по уникальному номеру записи путем генератора случайных чисел дважды определит победителей. Всего будет определено 1 000 победителей. На [сайте](http://government.ru/docs/43024/) Правительства отмечается, что выбор победителей будет производиться из всех, кто участвовал в вакцинации до момента проведения розыгрыша призов.  Результаты розыгрыша будут [опубликованы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393154&dst=100027&date=19.08.2021) на официальном сайте лотереи [бонусзаздоровье.рф](https://xn--80abehgib9bifaxh1a8l.xn--p1ai/), а также информация о призе будет доступна в личном кабинете гражданина на портале Госуслуг и направлена победителю посредством push-уведомления.  На [сайте](http://government.ru/docs/43024/) Правительства уточняется, что для получения уведомления о выигрыше и предоставления данных банковской карты для начисления денежного приза необходимо убедиться в наличии подтверждённой учётной записи на Госуслугах и не позднее [трёх месяцев](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393154&dst=100033&date=19.08.2021) с даты получения уведомления в личном кабинете на Госуслугах указать номер своей банковской карты МИР.  После подтверждения банковских реквизитов денежный приз автоматически поступит на счёт победителя. Выплаты призов производятся в течение [шести месяцев](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393154&dst=100035&date=19.08.2021) с даты проведения розыгрыша призов. |  |
|  | **Работник несколько недель не появляется на рабочем месте, на телефонные звонки не отвечает. Отправили телеграмму - не получил. Отправили письмо с просьбой предоставить объяснение, ответа пока нет. Возможно ли уволить работника за прогул** | Особенности увольнения пропавшего работника, который длительное время не выходит на работу, законом не определены. Работодатель может его уволить, если есть документы, которые подтверждают причину отсутствия. От этой причины будет зависеть и порядок оформления увольнения. Так, если в наличии есть решение суда о признании работника [безвестно отсутствующим](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=238960&dst=100001&date=18.08.2021) либо документы, подтверждающие [факт смерти](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=239294&dst=100001&date=18.08.2021) работника, увольнение можно оформить на основании [п. 6 ч. 1 ст. 83](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3AABD079C8A7FAB38CC522065E320FA2&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=100624&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100026&REFDOC=236568&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100624%3Bindex%3D15&date=18.08.2021) ТК РФ с учетом особенностей, присущих каждому случаю. Если же документов, обосновывающих длительное отсутствие работника, нет и установить причины такого отсутствия не получается, оформлять увольнение до выхода работника на работу не желательно.  Если работник пропал, работодатель не обязан его разыскивать. Однако с целью его возможного увольнения можно предпринять ряд действий, чтобы выяснить причины невыхода на работу. Специально установленных правил нет. Можно попытаться прояснить ситуацию, связавшись с его родственниками, направить письмо по адресу его прописки и фактического проживания с просьбой проинформировать о причинах невыхода на работу, воспользоваться иными средствами связи (СМС, электронная почта и т.д.). Неявки надо отразить в табеле учета рабочего времени и с определенной периодичностью (например, раз в неделю) оформлять неявки [актами](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3AABD079C8A7FAB38CC522065E320FA2&req=doc&base=PAP&n=90200&REFFIELD=134&REFDST=100033&REFDOC=236568&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D16&date=18.08.2021).  Почему нежелательно увольнять работника за длительный прогул до его выхода на работу   |  | | --- | |  |   Дело в том, что работодатель может не установить реальных причин отсутствия работника. А они могут быть уважительными, просто работник не смог об этом предупредить. Например, работник отсутствовал по причине нахождения под стражей или находился в больнице в тяжелом состоянии и не имел возможности сообщить об этом.  Кроме того, увольнение за прогул является дисциплинарным взысканием ([ч. 3 ст. 192](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3AABD079C8A7FAB38CC522065E320FA2&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=1849&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100009&REFDOC=236568&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D19867%3Bdstident%3D1849%3Bindex%3D26&date=18.08.2021) ТК РФ). Потому требуется соблюсти [порядок привлечения](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3AABD079C8A7FAB38CC522065E320FA2&req=doc&base=PBI&n=236567&REFFIELD=134&REFDST=100009&REFDOC=236568&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D26&date=18.08.2021) к дисциплинарной ответственности. В частности, до увольнения нужно затребовать у работника письменное объяснение причины отсутствия ([ч. 1 ст. 193](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3AABD079C8A7FAB38CC522065E320FA2&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=807&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100009&REFDOC=236568&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D807%3Bindex%3D26&date=18.08.2021) ТК РФ). Но если он пропал (не выходит на связь), сделать это затруднительно. А без письменного объяснения сложно определить, отсутствовал ли работник без уважительной причины, т.е. имеет ли место прогул, и, соответственно, допустимо ли увольнение по [пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3AABD079C8A7FAB38CC522065E320FA2&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=499&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100009&REFDOC=236568&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D499%3Bindex%3D26&date=18.08.2021) ТК РФ.  Поэтому лучше дождаться выхода работника на работу, чтобы выяснить причины его отсутствия, соблюсти процедуру применения дисциплинарного взыскания. Тем более что для работодателя это не несет каких-либо финансовых и иных рисков.  Как зафиксировать длительность прогула и какие акты использовать для обоснования проступка   |  | | --- | |  |   Неявки работника, в том числе по причине прогула, [отражаются](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3AABD079C8A7FAB38CC522065E320FA2&req=doc&base=PBI&n=236572&dst=100052&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100032&REFDOC=236568&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100052%3Bindex%3D30&date=18.08.2021) в табеле рабочего времени. В унифицированной форме ставятся буквенные коды [«НН](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3AABD079C8A7FAB38CC522065E320FA2&req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100328&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100032&REFDOC=236568&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100328%3Bindex%3D30&date=18.08.2021)» или [«ПР](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3AABD079C8A7FAB38CC522065E320FA2&req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100322&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100032&REFDOC=236568&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100322%3Bindex%3D30&date=18.08.2021)» (в зависимости от установленной причины неявки). Табель следует заполнять ежедневно.  Длительный прогул надо зафиксировать документально. Только в отличие от фиксации обычного прогула акты об отсутствии работника на рабочем месте в данном случае лучше составлять неоднократно. Сначала ежедневно, потом можно фиксировать отсутствие раз-два в неделю. Неоднократная фиксация прогулов поможет доказать тяжесть проступка с учетом [ч. 5 ст. 192](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3AABD079C8A7FAB38CC522065E320FA2&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=806&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100013&REFDOC=236568&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D806%3Bindex%3D32&date=18.08.2021) ТК РФ.  Чтобы избежать возможных споров с работником, для обоснования проступка лучше использовать акты, составленные с учетом [ч. 3 ст. 193](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3AABD079C8A7FAB38CC522065E320FA2&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=101193&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100014&REFDOC=236568&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D101193%3Bindex%3D33&date=18.08.2021) ТК РФ в пределах месячного срока привлечения к дисциплинарной ответственности. Использование актов, изданных за пределами месяца, допустимо, но работодателю придется доказать, что все они относятся к одному проступку - длительному прогулу.  Как правильно оформить увольнение за длительный прогул.   |  | | --- | |  |   После того как работник появится и у работодателя будут на руках все акты, фиксирующие его проступок, нужно сделать следующее.  Для соблюдения [процедуры привлечения](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3AABD079C8A7FAB38CC522065E320FA2&req=doc&base=PBI&n=236567&REFFIELD=134&REFDST=100019&REFDOC=236568&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D39&date=18.08.2021) работника к дисциплинарной ответственности нужно запросить у работника объяснение. Если работник откажется представить объяснение по истечении двух рабочих дней, об этом нужно составить акт.  Обязательно нужно учитывать [сроки применения](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3AABD079C8A7FAB38CC522065E320FA2&req=doc&base=PBI&n=236567&dst=100042&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100020&REFDOC=236568&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100042%3Bindex%3D40&date=18.08.2021) взыскания, так как они ограничены законом.  Если у работника не было уважительных причин отсутствия, увольнение производится по тем же [правилам](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3AABD079C8A7FAB38CC522065E320FA2&req=doc&base=PBI&n=236572&dst=100093&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100021&REFDOC=236568&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100093%3Bindex%3D41&date=18.08.2021), что и за обычный прогул.  С работником нужно провести [окончательный расчет](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3AABD079C8A7FAB38CC522065E320FA2&req=doc&base=PBI&n=240959&REFFIELD=134&REFDST=100022&REFDOC=236568&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D46&date=18.08.2021). Время прогула оплачивать не нужно, ведь работник не выполнял трудовые обязанности ([ч. 1 ст. 129](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3AABD079C8A7FAB38CC522065E320FA2&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=637&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100022&REFDOC=236568&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D637%3Bindex%3D46&date=18.08.2021) ТК РФ, [Решение](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3AABD079C8A7FAB38CC522065E320FA2&req=doc&base=ARB&n=165901&dst=100032&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100022&REFDOC=236568&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100032%3Bindex%3D46&date=18.08.2021) Верховного Суда РФ от 24.09.2009 № ГКПИ09-994). При расчете компенсации за неиспользованный отпуск из стажа работы исключается время прогула ([ч. 2 ст. 121](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3AABD079C8A7FAB38CC522065E320FA2&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=100827&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100022&REFDOC=236568&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100827%3Bindex%3D46&date=18.08.2021) ТК РФ). |  |
|  | **Как с 2022 года работодателям возмещать расходы на оплату дополнительных выходных по уходу за детьми-инвалидами**  (Постановление Правительства РФ от 09.08.2021 № 1320) | В 2022 году дополнительные выходные дни по уходу за детьми-инвалидами работодатель по-прежнему будет оплачивать работнику из собственных средств. Потом эти расходы ФСС РФ возместит за счет средств из федерального бюджета ([ч. 17 ст. 37](https://login.consultant.ru/link/?rnd=183290FB13B1C890A98F44D8867ECCD6&req=doc&base=LAW&n=389255&dst=101795&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100007&REFDOC=248694&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D101795%3Bindex%3D16&date=12.08.2021) Федерального закона от 24.07.2009 № 213-ФЗ).  [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392669&dst=100002&date=12.08.2021) Правительства РФ от 09.08.2021 № 1320 утверждены [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392669&dst=100009&date=12.08.2021) возмещения территориальным органом ФСС РФ страхователю расходов на оплату дополнительных выходных дней, предоставляемых для ухода за детьми-инвалидами одному из родителей (опекуну, попечителю).  Новые правила существенно не отличаются от действующих, установленных в [п. 14](https://login.consultant.ru/link/?rnd=183290FB13B1C890A98F44D8867ECCD6&req=doc&base=LAW&n=373107&dst=100049&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100007&REFDOC=248694&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100049%3Bindex%3D16&date=12.08.2021) Положения о выплатах пособий по ВНиМ в 2021 году, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.12.2020 № 2375.  Так, для возмещения расходов на оплату дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами работодатель представляет в территориальный орган ФСС РФ:  - заявление о возмещении расходов по установленной форме,  - заверенную копию приказа о предоставлении дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами.  Отделение ФСС в течение 10 рабочих дней со дня получения вышеназванных документов принимает решение либо о возмещении расходов работодателю, либо об отказе. Фонд примет решение об отказе, если будет установлено, что расходы на оплату дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами:  - произведены страхователем с нарушением законодательства РФ,  - не подтверждены документами,  - произведены на основании неправильно оформленных или выданных с нарушением установленного порядка документов.  Если принято положительное решение, то в течение 2 рабочих дней со дня принятия этого решения средства будут перечислены на расчетный счет работодателя.  Дополнительно закреплено, что территориальный орган ФСС РФ осуществляет контроль за полнотой и достоверностью предоставленных документов. За недостоверность либо сокрытие документов и сведений работодатель несет ответственность, предусмотренную законодательством РФ. Расходы, излишне понесенные Фондом из-за недостоверности представленных страхователем документов и сведений или их сокрытия подлежат возмещению страхователем в соответствии с законодательством РФ.  Такие уточнения потребовались в связи со вступлением в силу с 2022 года  поправок, предусмотренных Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383364&dst=100004&date=05.05.2021) от 30.04.2021 № 126-ФЗ. |  |
|  | **Разъездного работника не так легко уволить за прогул: комментарий от Роструда**  ([Письмо Роструда от 24.06.2021 № ПГ/16935-6-1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=205605&dst=100001&date=11.08.2021)) | ТК РФ не определяет, что следует понимать под разъездным характером работы. По мнению Минтруда России, разъездной можно считать работу, которая выполняется сотрудником вне места расположения работодателя, причем на постоянной основе ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?rnd=62A5740333BCBA7E199B21B6C89667DC&req=doc&base=QUEST&n=198198&REFFIELD=134&REFDST=100003&REFDOC=280165&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D10&date=11.08.2021) Минтруда России от 18.09.2020 № 14-2/ООГ-15047).  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=205605&dst=100001&date=11.08.2021) от 24.06.2021 № ПГ/16935-6-1 Роструд рассказал, как прописать в трудовом договоре с разъездным работником его место работы и как его уволить за прогул, если он не исполняет свои должностные обязанности.  Ведомство напоминает:  - если работа имеет разъездной характер, то соответствующее условие в обязательном порядке вносится в трудовой договор с работником ([ч. 2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383539&dst=352&date=11.08.2021) ТК РФ);  - в трудовом договоре обязательно должно быть указано место работы ([абз. 2 ч. 2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383539&dst=346&date=11.08.2021) ТК РФ). При разъездном характере работы достаточно указать населенный пункт, если работа выполняется в его пределах, либо территорию выполнения работы, если она будет выполняться за пределами одного населенного пункта.  Кроме того, при приеме на работу сотрудник должен быть ознакомлен с порядком выполнения работы, имеющей разъездной характер (если он установлен):   * с территорией служебных поездок, * с лимитами компенсационных выплат, * с заполнением отчетности по результатам служебных поездок.   В случае неисполнения разъездным работником должностных обязанностей без уважительной причины работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующим основаниям.  Роструд отмечает, что для обоснования правомерности увольнения работника с разъездным характером работы за прогул работодателю необходимо:   1. вести учет рабочего времени и письменно оформлять указания для работника, если для исполнения таких указаний необходимо покинуть офис организации; 2. установить обязанность появляться в основном офисе в определенные часы (если это нужно и возможно); 3. доказать необходимость его нахождения в указанную дату по определенному адресу, поскольку в противном случае увольнение за прогул считается незаконным. | Ё |
|  | **С 13 августа 2021 года в Москве отменен ряд ковидных обязанностей и ограничений для работодателей и граждан**  ([Указ Мэра Москвы от 13.08.2021 № 51-УМ)](https://www.mos.ru/authority/documents/doc/46944220/) | В связи с улучшением эпидемиологической ситуации Мэр Москвы принял решение сделать следующий шаг по снятию санитарных ограничений. В связи с чем подписан [Указ](https://www.mos.ru/authority/documents/doc/46944220/) Мэра Москвы от 13.08.2021 № 51-УМ, согласно которому **с 13 августа 2021 года:**  - отменяется обязательное требование о переводе на дистанционный режим работы не менее 30% сотрудников, включая работников старше 65 лет и граждан, страдающих хроническими заболеваниями. Теперь работодателям не обязательно, но рекомендуется сохранять удаленный режим работы, если это возможно без ущерба для деятельности;  - отменяется требование о регулярном тестировании сотрудников на коронавирус (не менее 10% персонала каждые 15 дней);  - отменяется требование о проведении термометрии в течение рабочего дня (каждые четыре часа). При этом по-прежнему действует обязанность по обеспечению измерения температуры работников при допуске на рабочие места или территорию работодателя;  - снимаются ограничения на посещение зоопарков, включая расположенные в них крытые павильоны. |  |
|  | **Московская область: с 1 августа 2021 года увеличен размер минимальной заработной платы** | Между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области 20.07.2021 года было заключено [Соглашение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=340332&dst=100001) о минимальной заработной плате в Московской области.  Согласно данному документу **с 1 августа 2021 года на территории Московской области минимальный размер заработной платы составляет 15 500 рублей**, что на 500 рублей выше [предыдущего размера](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=340332&dst=100005), применяемого в период с 1 ноября 2019 года до 1 августа 2021 года.  В соответствии со [ст. 133.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383539&dst=1450) ТК РФ данное [Соглашение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=340332&dst=100001) распространяется на работодателей - юридических лиц (организации) и работодателей - физических лиц, вступивших в трудовые отношения с работниками и осуществляющих деятельность на территории Московской области, за исключением организаций, финансируемых из федерального бюджета.  [**Соглашение**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=340332&dst=100001) **вступило в силу с 1 августа 2021 года и действует до вступления в силу нового.** |  |
|  | **У организации приближается окончание срока действия декларации соответствия условий труда, но теперь установлено, что она бессрочная. Надо ли как-то подтверждать, что условия на рабочих местах не поменялись** | С 30 декабря 2020 года установлено бессрочное действие декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда ([ч. 4 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=6&date=11.08.2021), [ч. 5 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=7&date=11.08.2021) Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).  Декларация будет считаться бессрочной до момента, пока на рабочем месте:  – сохраняются условия труда;  – не было несчастных случаев (кроме случаев по вине третьих лиц);  – у работника не было выявлено профзаболеваний из-за воздействия вредных или опасных производственных факторов;  – ГИТ не выявлено нарушений охраны труда в отношении работника и (или) на рабочем месте.  При нарушении какого-либо из данных условий действие декларации в отношении рабочего места и аналогичных рабочих мест прекращается и на работодателя возлагается обязанность провести внеплановую специальную оценку. Это следует из анализа [ч. 5 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?rnd=62A5740333BCBA7E199B21B6C89667DC&req=doc&base=LAW&n=355882&dst=100335&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100358&REFDOC=12&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100335%3Bindex%3D410&date=11.08.2021), [п. п. 2](https://login.consultant.ru/link/?rnd=62A5740333BCBA7E199B21B6C89667DC&req=doc&base=LAW&n=355882&dst=100343&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100358&REFDOC=12&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100343%3Bindex%3D410&date=11.08.2021), [6 ч. 1 ст. 17](https://login.consultant.ru/link/?rnd=62A5740333BCBA7E199B21B6C89667DC&req=doc&base=LAW&n=355882&dst=100201&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100358&REFDOC=12&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100201%3Bindex%3D410&date=11.08.2021) Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.  Решение о прекращении действия декларации принимает Федеральная инспекция труда на основании поступившей от работодателя информации, например о несчастном случае, произошедшем с работником на его рабочем месте ([ч. 6 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?rnd=62A5740333BCBA7E199B21B6C89667DC&req=doc&base=LAW&n=355882&dst=100106&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100537&REFDOC=12&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100106%3Bindex%3D411&date=11.08.2021) Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, [абз. 5 ст. 228](https://login.consultant.ru/link/?rnd=62A5740333BCBA7E199B21B6C89667DC&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=947&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100537&REFDOC=12&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D947%3Bindex%3D411&date=11.08.2021), [ст. 228.1](https://login.consultant.ru/link/?rnd=62A5740333BCBA7E199B21B6C89667DC&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=949&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100537&REFDOC=12&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D949%3Bindex%3D411&date=11.08.2021) ТК РФ).  Если же все условия выполняются, то продлевать срок действия декларации соответствия условий труда не нужно, поскольку она является бессрочной.  Минтруд давал аналогичные разъяснения в период, когда декларация действовала 5 лет, а потом автоматически продлевалась при сохранении условий труда, отсутствии несчастных случаев, профзаболеваний и нарушений ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=187921&dst=100003&date=11.08.2021) Минтруда России от 30.08.2019 № 15-1/ООГ-1968). |  |
|  | **Трудовые книжки нового образца введут в действие только с 1 января 2023 года**  ([Постановление Правительства РФ от 24.07.2021 № 1250)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391829&dst=100002&date=04.08.2021) | Согласно [Приказу](https://login.consultant.ru/link/?rnd=47135A108327F1747F56583F9EA1EC03&req=doc&base=LAW&n=385617&REFFIELD=134&REFDST=1000000549&REFDOC=207705&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D617&date=04.08.2021) Минтруда России от 19.05.2021 № 320н с 1 сентября 2021 года вступят в силу новые форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек.  Одновременно с этим [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391829&dst=100002&date=04.08.2021) Правительства РФ от 24.07.2021 № 1250 установлено, что  - трудовые книжки [нового образца](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100016&date=04.08.2021) вводятся в действие с 1 января 2023 года;  - имеющиеся у работников [трудовые книжки ранее установленного образца](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144282&dst=100021&date=04.08.2021) действительны и обмену на новые не подлежат;  - имеющиеся у работодателей [бланки трудовых книжек](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144282&dst=100021&date=04.08.2021) и [бланки вкладышей](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144282&dst=100034&date=04.08.2021) в них старого образца действительны и могут использоваться без ограничения срока.  Указанное [Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391829&dst=100002&date=04.08.2021) Правительства РФ вступает в силу с 1 сентября 2021 года. С этой же даты утратит силу [Постановление](https://login.consultant.ru/link/?rnd=47135A108327F1747F56583F9EA1EC03&req=doc&base=LAW&n=144282&REFFIELD=134&REFDST=100006&REFDOC=391829&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D19025%3Bindex%3D14&date=04.08.2021) Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».  Также установлено, что с 30 июля 2021 года Минфин РФ отвечает за порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей. |  |
|  | **Обновлена форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда**  ([Приказ Минтруда России от 17.06.2021 № 406н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391821&dst=100002%2C1&date=03.08.2021)) | С 30 декабря 2020 года установлено бессрочное действие декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда ([Федеральный закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372665&dst=100005%2C1&date=30.12.2020) от 30.12.2020 № 503-ФЗ).  В связи с этой поправкой обновлены ([Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391821&dst=100003&date=03.08.2021) Минтруда России от 17.06.2021 № 406н):  ‒ [форма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391821&dst=100017%2C1&date=03.08.2021) декларации соответствия условий труда;  ‒ [порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391821&dst=100042%2C1&date=03.08.2021) подачи декларации;  ‒ [порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391821&dst=100054&date=03.08.2021) формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда.  Сама форма декларации по сути не изменилась, поправки коснулись порядка ее подачи: теперь работодатель должен подавать ее в срок **не позднее 30 рабочих дней со дня внесения сведений о результатах проведения спецоценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов ее проведения** (ранее 30 дней считались со дня утверждения отчета о проведении спецоценки). Также из порядка исключены [положения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=212420&dst=100036&date=03.08.2021) о продлении срока действия декларации.  Новая форма и порядки действуют **с 1 марта 2022 года** до 1 марта 2028 года. [Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=212420&dst=100002&date=03.08.2021) Минтруда России от 07.02.2014 № 80н, которым ранее была установлена данная форма и порядки, с 1 марта 2022 года утратит силу. |  |
|  | **Роструд ответил на актуальные вопросы работников и работодателей за июль 2021 года** | Роструд выпустил [Обзор](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=288378&dst=100002&date=03.08.2021) актуальных вопросов от работников и работодателей за июль 2021 года, в котором даны следующие разъяснения:  ‒ если работодатель не уведомил работника о начале его ежегодного оплачиваемого отпуска, то работник вправе перенести отпуск на другой удобный для него срок ([ч. 2 ст. 124](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383539&dst=630&date=03.08.2021) ТК РФ);  ‒ дата отстранения от работы в связи с отказом от вакцинации зависит от сроков проведения вакцинации, определенных главными государственными санитарными врачами субъектов. Например, в Москве отстранение от работы в связи с отказом работника от обязательной вакцинации должно быть оформлено с [15 августа 2021](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=212664&dst=100027&date=03.08.2021) года в случае, если работник к этому моменту не представит сертификат о вакцинации или документы, подтверждающие медицинские противопоказания;  ‒ если работница собирается досрочно выйти из отпуска по уходу за ребенком, то работодателю нужно до ее выхода перевести работника, работающего на декретном месте по срочному трудовому договору, на другую должность (если этого работника хотят оставить в организации и после выхода работницы из декрета). Поскольку при выходе работницы из отпуска по уходу за ребенком трудовой договор с другим сотрудником должен быть расторгнут в связи с истечением срока его действия. |  |
|  | **Минтруд внес изменения в перечень работ, на которых ограничен труд женщин**  ([Приказ Минтруда России от 13.05.2021 № 313н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392020&dst=100003&date=04.08.2021)) | Минтруд России [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392020&dst=100003&date=04.08.2021) от 13.05.2021 № 313н снизил избыточный запрет на применение труда женщин для работодателей, одним из видов экономической деятельности которых являются добыча полезных ископаемых, обрабатывающее производство и авиастроение.  Для этого в пункты [19](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=331608&dst=100096&date=04.08.2021) и [37](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=331608&dst=100122&date=04.08.2021) Перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, утв. Приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н, внесены изменения, которые детально расшифровывают перечисленные пунктами работы. C 1 марта 2022 года в них [будут указаны](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392020&dst=100016&date=04.08.2021) конкретные профессии, осуществление трудовой деятельности на которых при условии отнесения по классам условий труда к вредным (опасным) ограничивает применение труда женщин.  Так, на котельных, холодноштамповочных, волочильных и давильных работах, женщины не могут работать только по профессиям:  ‒ котельщик;  ‒ токарь на токарно-давильных станках, занятый на работах вручную;  ‒ чеканщик, занятый на работах ручным пневматическим инструментом.  Женщины также не могут выполнять работы по монтажу и обслуживанию технологического оборудования, ремонту нефтепромыслового оборудования только по профессиям:  ‒ слесарь по монтажу и ремонту оснований морских буровых и эстакад;  ‒ слесарь-ремонтник, занятый монтажом и обслуживанием технологического оборудования и ремонтом нефтепромыслового оборудования;  ‒ электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, занятый обслуживанием и ремонтом технологического оборудования.  Кроме того, поправки [снимают запрет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392020&dst=100027&date=04.08.2021) на трудоустройство женщин авиационными механиками (техниками) по планеру и двигателям (по приборам и электрооборудованию, радиооборудованию, по парашютным и аварийно-спасательным средствам, по ГСМ, по крылу), а также инженерами, занятыми непосредственно на техобслуживании самолетов и вертолетов.  Также внесено уточнение в [примечание](https://login.consultant.ru/link/?rnd=47135A108327F1747F56583F9EA1EC03&req=doc&base=LAW&n=331608&dst=100012&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100029&REFDOC=39400&REFBASE=PKBO&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100012%3Bindex%3D42&date=04.08.2021) к Перечню, согласно которому чтобы подтвердить безопасные условия труда при проведении большинства работ из Перечня, больше не требуется заключение [государственной экспертизы](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=1965295230;base=PKV;n=1416;dst=100255) условий труда. Достаточно только результатов СОУТ. |  |
|  | **С 23 июля 2021 года Госинспекция по труду проверяет работодателей по-новому**  ([Постановление Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100002&date=28.07.2021)) | C 1 июля 2021 года трудовые проверки регулируются нормами Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=386954&dst=100004&date=28.07.2021) от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации».  В связи с этим [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100002&date=28.07.2021) Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230 утверждено [новое Положение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100021&date=28.07.2021) о федеральном госконтроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права взамен [прежнего Положения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=342335&dst=100009&date=28.07.2021).  Положение будет применяться к проверкам ГИТ, начатым **с 23 июля 2021 года, и действует до 1 июня 2023 года**.  [Положение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100021&date=28.07.2021) сохраняет [риск-ориентированный подход](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100044&date=28.07.2021) при осуществлении госконтроля, [критерии](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100171&date=28.07.2021) отнесения деятельности работодателя к категории риска и [периодичность](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100061&date=28.07.2021) плановых контрольных мероприятий.  При этом ранее ГИТ осуществляла госконтроль только в виде плановых и внеплановых проверок в форме документарных и (или) выездных проверок. С 23 июля при осуществлении госконтроля предусмотрены следующие мероприятия:   * **Профилактические:**   - [информирование](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100074&date=28.07.2021);  - [обобщение правоприменительной практики](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100075&date=28.07.2021). Доклад о правоприменительной практике будет размещаться на сайте Роструда ежегодно не позднее 1 июня;  - [объявление предостережения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100078&date=28.07.2021). В течение 10 дней со дня получения предостережения работодатель может направить [возражение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100082&date=28.07.2021), если с ним не согласен;  -  [консультирование](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100089&date=28.07.2021);  - [профилактический визит](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100101&date=28.07.2021). Обязательные профилактические визиты проводятся, например, в отношении работодателей, деятельность которых отнесена к категориям высокого и значительного риска. Срок проведения обязательного профилактического визита не может превышать 8 часов.   * **Контрольных (надзорные):**   - [инспекционный визит](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100125&date=28.07.2021). Он проводится без предварительного уведомления работодателя и собственника производственного объекта и не может превышать один рабочий день;  - [рейдовый осмотр](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100133&date=28.07.2021). Такой осмотр проводится, как правило, по согласованию с органами прокуратуры в отношении работодателей, осуществляющих деятельность на объектах, которыми владеет, пользуется или управляет другой работодатель (иное лицо);  - [документарная проверка.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100143&date=28.07.2021) Срок проведения документарной проверки не может превышать 10 рабочих дней;  - [выездная проверка](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100151&date=28.07.2021). Такая проверка также не может длиться более 10 дней. Для малых предприятий её срок ограничен 50 часами, для микропредприятий – 15 часами. О проведении выездной проверки контролируемое лицо уведомляется путем направления копии решения о проведении выездной проверки не позднее чем за 24 часа до ее начала.  При проведении рейдового осмотра и проверок инспекторы ГИТ для фиксации доказательств нарушений [могут использовать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100117&date=28.07.2021) фотосъемку, аудио- и видеозапись.  Из всех видов контрольных мероприятий в план проверок включаются [только](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100115&date=28.07.2021) выездные проверки. Инспекционный визит, рейдовый осмотр и документарная проверка осуществляются только на внеплановой основе.  **В** [**Новом Положени**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100021&date=28.07.2021)**и больше нет** [**упоминания**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=342335&dst=105&date=28.07.2021)**, что предмет плановой проверки ограничен перечнем контрольных вопросов из проверочного листа.** |  |
|  | **Минтруд и Роспотребнадзор дали рекомендации по вакцинации работников от коронавируса** | По [Поручению](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390573&dst=100009&date=29.07.2021) Правительства РФ от 17.07.2021  Минтруд России совместно с Роспотребнадзором направили [Разъяснения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391483&dst=100003&date=29.07.2021) работодателям по организации вакцинации и порядку учета процента вакцинированных.  Вакцинация становится обязательной для сотрудников, если есть постановление главного государственного санитарного врача субъекта РФ. По состоянию на 23 июля 2021 года данные постановления приняты в 35 регионах.  Сотрудники, подлежащие вакцинации, вправе отказаться от прививок, но в этом случае они должны быть отстранены от выполняемых работ на период эпидемиологического неблагополучия по коронавирусу.  Вакцинация не распространяется на сотрудников, имеющих противопоказания к прививке. Противопоказания должны быть подтверждены медицинским заключением.  Работодателям во взаимодействии с профсоюзом (при наличии) рекомендуется организовать [разъяснительную работу](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391483&dst=100014&date=29.07.2021) по вакцинации среди трудового коллектива.  **Работодателям, чьи сотрудники попали под обязательную вакцинацию, рекомендуется:**   1. Издать приказ об организации проведения профилактических прививок, с указанием:   - сведений о необходимости вакцинации;  - сроков прохождения вакцинации и предоставления информации о прохождении вакцинации или об отказе от этой процедуры;  - порядка предоставления сведений (сертификатов) о прохождении вакцинации и о противопоказаниях к прививке;  - информации о возможности отстранения работника на основании [п. 2 ст. 5](https://login.consultant.ru/link/?rnd=957AB5E7D89CF580A90774226A94592A&req=doc&base=LAW&n=386959&dst=100052&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100050&REFDOC=391483&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100052%3Bindex%3D80&date=29.07.2021) Федерального закона от 17.07.1998 № 157-ФЗ, [абз. 8 ч. 1 ст. 76](https://login.consultant.ru/link/?rnd=957AB5E7D89CF580A90774226A94592A&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=1762&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100050&REFDOC=391483&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D1762%3Bindex%3D80&date=29.07.2021) ТК РФ в случае отказа от прохождения вакцинации;  - должностного лица, ответственного за организацию вакцинации и сбор информации о прохождении вакцинации сотрудниками.  Приказом можно определить меры поддержки работников, прошедших вакцинацию. Например, дополнительные оплачиваемые дни отдыха с сохранением заработной платы, возможность присоединения их к очередному отпуску.  Ознакомить работников, которые подлежат вакцинации, с приказом под роспись.  2. Организовать прохождение вакцинации работниками централизовано или [обеспечить работникам возможность](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391483&dst=100018&date=29.07.2021) в течение рабочего времени пройти вакцинацию самостоятельно с сохранением за работником заработной платы в период отсутствия на рабочем месте в связи с вакцинацией.  3. В случае отсутствия у работодателя документального подтверждения прохождения работником вакцинации к установленному сроку работодателю необходимо издать приказ в произвольной форме об отстранении работника без сохранения заработной платы в случае отказа работника пройти вакцинацию без уважительной причины (при отсутствии сведений о противопоказаниях к вакцинации). В приказе необходимо указать ФИО и должность работника, основания, по которым он отстраняется от работы, срок отстранения (на период эпиднеблагополучия). Ознакомить работника с приказом под роспись.  4. В случае, если трудовая функция может быть выполнена дистанционно, работодатель вправе:  - предложить работнику выполнение работы дистанционно по собственной инициативе работника;  - временно перевести работника на дистанционную работу в порядке и по основаниям, предусмотренным [ст. 312.9](https://login.consultant.ru/link/?rnd=957AB5E7D89CF580A90774226A94592A&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=2479&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100065&REFDOC=391483&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2479%3Bindex%3D95&date=29.07.2021) ТК РФ.  Таким правом преимущественно необходимо воспользоваться в отношении работников, имеющих противопоказания к проведению прививки.  Ведомства считают, что для контроля за эпидемическим процессом и стабилизации ситуации по заболеваемости COVID-19 необходимо обеспечить уровень коллективного иммунитета не менее 80% от списочного состава коллектива, с учетом лиц, переболевших COVID-19 и вакцинированных (не более 6 месяцев назад). Не привитые, имеющие медицинские противопоказания, и [прочие](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391483&dst=100023&date=29.07.2021) (например, декретницы, сотрудники в простое, обучающиеся сотрудники и сотрудники на больничном) должны составлять не более 20% от списочного состава работающих.  Ведомства привели рекомендуемый [алгоритм расчета процента вакцинированных работников](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391483&dst=100030&date=29.07.2021).  Ведомства будут осуществлять контроль:  - сплошной: путем проверки информации, размещаемой работодателями в личном кабинете на сайте органов исполнительной власти субъектов РФ, на соответствие данным Минздрава о вакцинированных и переболевших,  - выборочный: при проведении плановых, внеплановых проверок, эпидрасследованиях и т.п. |  |
|  | **Минтруд разъяснил, в каких случаях работодатель должен направлять работников на медосмотры**  (Письмо Минтруда России № 15-2/10/В-8809, Минздрава России № 28-5/И/2-10974 от 16.07.2021) | С 1 апреля 2021 года действуют [Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375352&dst=100002%2C1&date=03.02.2021) Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 и [Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375353&dst=100002%2C1&date=03.02.2021) Минздрава России от 28.01.2021 № 29н, которыми утверждены:  – [перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375352&dst=100020%2C1&date=03.02.2021) вредных и/или опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медосмотры;  – [порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375353&dst=100002%2C1&date=03.02.2021) проведения таких медосмотров.  В связи с этими нововведениями в совместном [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391665&dst=100001%2C1&date=29.07.2021) Минтруда России № 15-2/10/В-8809 и Минздрава России № 28-5/И/2-10974 от 16.07.2021 даны разъяснения, в каких случаях работодатель должен включать работников в перечень для прохождения обязательных медицинских осмотров. Ведомства выделили следующие основания:   1. на рабочем месте работника по результатам спецоценки выявлены вредные условия труда ([3 класс](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=100162&date=29.07.2021)), в том числе: подкласс [3.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=100163&date=29.07.2021), подкласс [3.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=100163&date=29.07.2021), подкласс [3.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=100165&date=29.07.2021) и [3.4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=100166&date=29.07.2021); 2. по итогам спецоценки или в рамках производственного контроля на рабочем месте обнаружены отдельные [химические вещества](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375352&dst=100021&date=29.07.2021), а именно аллергены, химические вещества, опасные для репродуктивного здоровья человека или обладающие остронаправленным действием, а также канцерогены любой природы, аэрозоли преимущественно фиброгенного действия; 3. при выполнении работ, перечисленных в [разделе VI](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375352&dst=100225%2C1&date=29.07.2021) Приказа № 988н/1420н, вне зависимости от класса условий труда на рабочем месте (например, работы на высоте и подземные работы); 4. при выполнении работ с непосредственным контактом с пищевыми продуктами, работ на водопроводных сооружениях, имеющих непосредственное отношение к подготовке воды, а также обслуживанию водопроводных сетей, работ в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей, а также с коммунальным и бытовым обслуживанием населения и работ в медицинских организациях ([п. 23](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375353&dst=101111&date=29.07.2021) - [27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375353&dst=101131&date=29.07.2021) приложения к Приказу № 29н). |  |
|  | **Когда и как начнутся выплаты на школьников по 10 000 рублей** | Начиная [с 16 августа](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390210&dst=100013&date=29.07.2021) и до конца 2021 года [Указом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389082&dst=100003&date=29.07.2021) Президента РФ от 02.07.2021 № 396 предусмотрены единовременные выплаты в размере 10000 рублей следующим проживающим в РФ российским гражданам:   * одному из родителей (усыновителей, опекунов, попечителей) детей - граждан РФ в возрасте от 6 до 18 лет (при условии достижения ребенком 6 лет не позднее 1 сентября 2021 года) на каждого такого ребенка; * инвалидам, лицам с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) в возрасте от 18 до 23 лет, являющимся гражданами РФ и обучающимся по основным общеобразовательным программам, либо одному из их родителей (законных представителей) на каждого инвалида или на каждое лицо с ОВЗ.   За назначением выплаты необходимо обратиться в ПФР до 1 ноября 2021 года (в клиентскую службу или дистанционно через портал Госуслуг).  По просьбе Президента РФ в ходе совещания по вопросам подготовки к новому учебному году Минтруд начнет производить выплаты раньше запланированного срока - со 2 августа 2021 года. Для этого ведомство оперативно внесет изменения в [Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390210&dst=100013&date=29.07.2021) Правительства РФ от 12.07.2021 № 1158 «Об утверждении Правил осуществления выплаты, предусмотренной Указом Президента РФ от 02.07.2021 № 396 «О единовременной выплате семьям, имеющим детей».  Выплата будет перечисляться только безналично, на карту любой платежной системы. Поскольку выплата - единовременная, для ее получения не требуется заводить карту платежной системы МИР. |  |
|  | **Мэр Москвы смягчил санитарные требования по коронавирусу**  (Указ Мэра Москвы № 45-УМ от 30.07.2021) | В связи с улучшением ситуация с распространением коронавирусной инфекции в Москве продолжается постепенное смягчение действующих ограничений. Мэр Москвы [Указом](https://www.mos.ru/authority/documents/doc/46855220/) № 45-УМ от 30.07.2021 отменил обязательное использование перчаток в транспорте, в магазинах и других общественных местах. При этом масочный режим продолжает действовать. |  |
|  | **Обязаны ли сотрудники сохранять режим коммерческой тайны и не разглашать данную информацию после увольнения** | В целях охраны конфиденциальности информации, составляющей коммерческую тайну, работник обязан не разглашать информацию, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, и без их согласия не использовать эту информацию в личных целях в течение всего срока действия режима коммерческой тайны, в том числе после прекращения действия трудового договора ([п. 2 ч. 3 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?rnd=E6E0EFB503788D827A5AFF494D5204A8&req=doc&base=LAW&n=378811&dst=39&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100013&REFDOC=238887&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D39%3Bindex%3D25&date=28.07.2021) Федерального закона от 29.07.2004 № 98-ФЗ).  Таким образом, законодательство не предусматривает конкретный срок действия режима коммерческой тайны и не обязывает устанавливать его в положении о коммерческой тайне. Если работодатель не установит срок, работник будет обязан хранить секретность сведений бессрочно, в том числе и после прекращения действия трудового договора. |  |
|  | **С 26 июля 2021 года значение ключевой ставки повышено до 6,5%** | С 26 июля 2021 года значение ключевой ставки повышено с 5,5 % до 6,5% годовых. Такое решение принял Совет директоров Банка России ([Информация](https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202107/23/cbr_press_pr__file23072021_133000Keyhtm_GH1.pdf) Банка России от 23.07.2021). Это четвертое и самое большое в 2021 году повышение [ключевой ставки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=12453&dst=100173%2C1&date=23.04.2021).  Принятое решение по ключевой ставке направлено на ограничение проинфляционных рисков и возвращение инфляции к 4%. По прогнозу Банка России, годовая инфляция составит 5,7–6,2% в 2021 году. С учётом проводимой денежно-кредитной политики годовая инфляция снизится до 4,0–4,5% в 2022 году.  Изменение ключевой ставки (ставки рефинансирования) нужно учесть при расчёте:  – НДФЛ с [материальной выгоды](https://login.consultant.ru/?returnUrl=ref=518E3401B4D129DE79F1C0969E427500E83732B8F912D27DA3ED09C511813AA675BB3D92FD478581B4T4L) от экономии на процентах по займу; – [компенсации](https://www.elcode.ru/service/kalkulyatory?search=%D0%B7%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%BA%D0%B0&sort=) за задержку работникам зарплаты; – [процентов](https://www.elcode.ru/service/kalkulyatory?search=%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%BB%D0%B8+%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8+%D0%B8%D0%BB%D0%B8+%D0%B2%D0%B7%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%8B), которые должна вернуть инспекция или Фонд за нарушение срока возврата излишне уплаченного налога (страхового взноса); – [пеней](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=373389&dst=100731&date=23.07.2021)за неуплату налогов и страховых взносов в срок; – [процентов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372829&dst=200&date=23.07.2021)по договору займа; – законных [процентов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388534&dst=10543&date=23.07.2021)(ст. 317.1 ГК РФ); – [процентов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388534&dst=101897&date=23.07.2021)за неисполнение обязательств по договору (ст. 395 ГК РФ). |  |
|  | **Как заполнить СЗВ-ТД при отсутствии в ОКЗ кода для занимаемой должности (профессии)** | Согласно [Постановлению](https://login.consultant.ru/link/?rnd=A1CE5D69E616CED95DA552B08E9838B8&req=doc&base=LAW&n=374329&REFFIELD=134&REFDST=100083&REFDOC=369850&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D29&date=19.06.2021) Правления ПФ РФ от 27.10.2020 № 769п с 1 июля 2021 года действует [обновленная форма СЗВ-ТД](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374398&dst=3&date=20.06.2021), в которой, в частности, в [графе](https://login.consultant.ru/link/?rnd=2D0A77270768EB9150960516801F1637&req=doc&base=LAW&n=374398&dst=38&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100007&REFDOC=10737&REFBASE=KGL&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D38%3Bindex%3D10&date=21.07.2021) «Код выполняемой функции (при наличии)» обязательно [нужно указывать](https://login.consultant.ru/link/?rnd=2D0A77270768EB9150960516801F1637&req=doc&base=LAW&n=374398&dst=70&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100007&REFDOC=10737&REFBASE=KGL&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D70%3Bindex%3D10&date=21.07.2021) четырехзначный код и контрольное число профессии работника из Общероссийского [классификатора](https://login.consultant.ru/link/?rnd=2D0A77270768EB9150960516801F1637&req=doc&base=LAW&n=386337&REFFIELD=134&REFDST=100007&REFDOC=10737&REFBASE=KGL&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D10&date=21.07.2021) занятий ОК 010-2014 (МСКЗ-08) (далее – ОКЗ).  Согласно [внесенным изменениям](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374329&dst=100028&date=21.07.2021) в [графе](https://login.consultant.ru/link/?rnd=2D0A77270768EB9150960516801F1637&req=doc&base=LAW&n=374398&dst=38&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100004&REFDOC=205154&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D38%3Bindex%3D6&date=21.07.2021) «Код выполняемой функции» [указывается](https://login.consultant.ru/link/?rnd=2D0A77270768EB9150960516801F1637&req=doc&base=LAW&n=374398&dst=70&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100003&REFDOC=205154&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D70%3Bindex%3D5&date=21.07.2021) кодовое обозначение занятия, соответствующее занимаемой должности (профессии), виду трудовой деятельности, осуществляемой на рабочем месте при исполнении трудовых функций (работ, обязанностей). При этом [**ОКЗ**](https://login.consultant.ru/link/?rnd=2D0A77270768EB9150960516801F1637&req=doc&base=LAW&n=386337&REFFIELD=134&REFDST=100006&REFDOC=205154&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D8&date=21.07.2021) **определяет не должности, а вид занятий**.  Под занятием понимается вид трудовой деятельности, осуществляемой на рабочем месте с относительно устойчивым составом трудовых функций (работ, обязанностей), приносящий заработок или доход.  **Если занятие охватывает широкий круг трудовых функций, то его классификацию осуществляют с использованием принципа приоритетности.** В случаях, когда функции работника связаны с различными стадиями процесса производства и распределения товаров и услуг, приоритет отдают производственным функциям, если при этом функции, такие как продажа, транспортное обслуживание или управление производственным процессом и тому подобное, не доминируют. **Если для выполнения трудовых функций необходимы подготовка различного уровня и практический опыт, то занятия классифицируют в соответствии с теми функциями, реализация которых требует более высокого уровня квалификации** ([введение](https://login.consultant.ru/link/?rnd=2D0A77270768EB9150960516801F1637&req=doc&base=LAW&n=386337&dst=100015&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100008&REFDOC=205154&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100015%3Bindex%3D10&date=21.07.2021) ОКЗ).  **В случае отсутствия в** [**ОКЗ**](https://login.consultant.ru/link/?rnd=2D0A77270768EB9150960516801F1637&req=doc&base=LAW&n=386337&REFFIELD=134&REFDST=100009&REFDOC=205154&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D11&date=21.07.2021) **однозначно совпадающего названия должности с кодом наименования группы занятий по** [**ОКЗ**](https://login.consultant.ru/link/?rnd=2D0A77270768EB9150960516801F1637&req=doc&base=LAW&n=386337&REFFIELD=134&REFDST=100009&REFDOC=205154&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D11&date=21.07.2021)**, по мнению Минтруда, работодатель может использовать наиболее близкий по значению код наименования группы занятий в** [**ОКЗ**](https://login.consultant.ru/link/?rnd=2D0A77270768EB9150960516801F1637&req=doc&base=LAW&n=386337&REFFIELD=134&REFDST=100009&REFDOC=205154&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D11&date=21.07.2021)**.**  **Примеры подбора кодов с контрольными числами для разных должностей:**   * **Курьер** не включен в [ОКЗ](https://login.consultant.ru/link/?rnd=2D0A77270768EB9150960516801F1637&req=doc&base=LAW&n=386337&REFFIELD=134&REFDST=100010&REFDOC=205154&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D12&date=21.07.2021). При этом в ОКЗ в группу 9 «Неквалифицированные рабочие» включены посыльные, доставщики пакетов и багажа и подобные работники (**код** [**9621.9**](https://login.consultant.ru/link/?rnd=2D0A77270768EB9150960516801F1637&req=doc&base=LAW&n=386337&dst=101909&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100010&REFDOC=205154&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D101909%3Bindex%3D12&date=21.07.2021))**.** * **Инженер** (выполняющий функции запуска, диагностики, ремонта, апгрейда, техобслуживания оборудования) может быть отнесен к **коду** [**7422**](https://login.consultant.ru/link/?rnd=2D0A77270768EB9150960516801F1637&req=doc&base=LAW&n=386337&dst=101521&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100011&REFDOC=205154&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D101521%3Bindex%3D13&date=21.07.2021)**.7** «Монтажники и ремонтники по обслуживанию ИКТ и устройств связи» или к **коду** [**3522.5**](https://login.consultant.ru/link/?rnd=2D0A77270768EB9150960516801F1637&req=doc&base=LAW&n=386337&dst=100973&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100011&REFDOC=205154&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100973%3Bindex%3D13&date=21.07.2021) «Специалисты-техники по телекоммуникационному оборудованию». * **Специалист по таможенному оформлению и ВЭД** может быть отнесен к малой группе (код 333) «Агенты по таможенной очистке и сопровождению грузов и товаров» (**код** [**3331.0**](https://login.consultant.ru/link/?rnd=2D0A77270768EB9150960516801F1637&req=doc&base=LAW&n=386337&dst=100853&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100012&REFDOC=205154&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100853%3Bindex%3D14&date=21.07.2021)).   Таким образом, в зависимости от сферы деятельности организации работодатель самостоятельно определяет наиболее подходящий код выполняемой функции по [ОКЗ](https://login.consultant.ru/link/?rnd=2D0A77270768EB9150960516801F1637&req=doc&base=LAW&n=386337&REFFIELD=134&REFDST=100013&REFDOC=205154&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D15&date=21.07.2021). |  |
|  | **Начался эксперимент по подписанию договоров, в том числе о дистанционной работе, через Портал госуслуг**  ([Постановление Правительства РФ от 15.07.2021 № 1207)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390532&dst=100002&date=22.07.2021) | Постановлением Правительства РФ от 15.07.2021 № 1207 предусмотрено проведение эксперимента по использованию усиленной электронной подписи при предоставлении услуг и осуществлении иных действий в электронной форме с использованием Портала госуслуг.  В рамках эксперимента предлагается использовать усиленную электронную подпись, которая доступна пользователям портала госуслуг, для дистанционного:  ‒ подписания документов в целях трудоустройства в соответствии с ч. 1 ст. 312.3 ТК РФ. Это документы, связанные с дистанционной работой (трудовые договоры, договоры о материальной ответственности, ученические договоры на получение образования без отрыва или с отрывом от работы);  ‒ заключения договоров об оказании услуг связи;  ‒ совершения сделок с использованием Портала госуслуг.  К эксперименту могут добровольно присоединиться как государственные учреждения, так и обычные организации и ИП ‒ по согласованию с Минцифры России.  Правилами предусматривается аннулирование сертификата ключа проверки электронной подписи, выданного в рамках эксперимента, в случае нарушения его конфиденциальности по заявлению физического лица - владельца такого сертификата.  Эксперимент будет проводиться с 20 июля 2021 года по 31 июля 2022 года. |  |
|  | **Продлен срок действия российского паспорта при достижении гражданами возраста 20 и 45 лет**  ([Постановление Правительства РФ от 15.07.2021 № 1205](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390518&dst=100002)) | [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390518&dst=100002) Правительства РФ от 15.07.2021 № 1205 внесены изменения в [Положение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390563&dst=100024) о паспорте гражданина РФ, согласно которым:   * паспорт гражданина РФ, подлежащий замене в связи с достижением 20 или 45 лет, **будет являться действительным до дня оформления нового паспорта**, но [не более чем 90 дней](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390563&dst=100232) после дня достижения гражданином 20-летнего и 45-летнего возраста. [Ранее](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=384641&dst=100048) он становился недействительным сразу после наступления указанного возраста, и гражданину давалось [30 дней](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=384641&dst=100076) на подачу документов для замены паспорта. * **срок для подачи документов на получение паспорта** лицами, которым исполнилось **14 лет**, также увеличен с [30](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=384641&dst=100076) до [90 дней](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390563&dst=100236); * [По желанию гражданина](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390563&dst=100224) **в паспорте могут проставляться отметки**, ранее являющиеся обязательными:   ‒ о регистрации и расторжении брака;  ‒ о детях (гражданах РФ, не достигших 14-летнего возраста);  ‒ о ранее выданных паспортах;  ‒ о загранпаспортах;   * введено **новое основание для замены паспорта** ‒ [непригодность паспорта](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390563&dst=100235) для дальнейшего использования вследствие нарушения элементов защиты бланка паспорта, в результате которого невозможно установить его подлинность и обеспечить защиту от изменения нанесенной на него информации, а также повреждения, нарушающего целостность бланка паспорта или износа, при котором невозможно однозначно визуально определить наличие или содержание указанных в паспорте сведений и реквизитов, машиночитаемой записи либо фотографии; * внесены изменения в [Описание](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390563&dst=100087) бланка паспорта гражданина РФ, и [установлено](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390518&dst=100006), что бланки паспорта гражданина РФ, изготовленные до 16 июля 2021 года, используются для оформления паспортов до их израсходования, а паспорта гражданина РФ, оформленные на старых бланках, действительны до их замены в установленные сроки.   Изменения вступили в силу 16 июля 2021 года, за исключением [отдельных положений](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390518&dst=100012), вступающих в силу с 1 июля 2022 года. Так, например, с 1 июля 2022 года срок оформления паспорта не должен будет превышать [пяти рабочих дней](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390518&dst=100041) со дня приема территориальным органом МВД РФ документов от гражданина либо из МФЦ. До этой даты паспорт по-прежнему оформляется в [10-дневный срок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390563&dst=100209) со дня принятия документов территориальным органом МВД РФ. |  |
|  | **Как считать НДФЛ, если у физлица несколько работодателей и общий доход превысил 5 млн руб.**  ([Письмо Минфина России от 11.06.2021 № 03-04-05/46440](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=204938&dst=100002&date=15.07.2021)) | С 1 января 2021 года вступили в силу [изменения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389211&dst=19960&date=15.07.2021), внесенные в НК РФ в части налогообложения доходов физических лиц, превышающих 5 млн руб. за год. С этой даты основная налоговая ставка по НДФЛ установлена в следующих размерах:   * 13% – если сумма налоговых баз за год составляет менее 5 млн руб. или равна 5 млн руб.; * 650 тыс. руб. и 15% суммы налоговых баз, превышающей 5 млн руб., – если сумма налоговых баз за налоговый период составляет более 5 млн руб.   В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=204938&dst=100002&date=15.07.2021) от 11.06.2021 № 03-04-05/46440 Минфин разъяснил, что согласно [п. 3 ст. 226](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389211&dst=101463&date=15.07.2021) НК РФ работодатель - налоговый агент исчисляет НДФЛ без учета доходов, полученных физлицом от других налоговых агентов, и удержанных другими налоговыми агентами сумм налога. Поэтому, например, если у физлица есть доход, полученный на другом месте работы, то работодатель исчисляет и удерживает НДФЛ только со своей части доходов, источником которых он является, не учитывая совокупность налоговых баз, полученных налогоплательщиком с начала года у всех налоговых агентов.  Общую сумму НДФЛ рассчитывает налоговый орган по итогам года. В случае, когда общая сумма НДФЛ, исчисленная ИФНС, превысит сумму, удержанную налоговыми агентами, физлицу будет направлено уведомление об уплате налога. Заплатить недостающую сумму нужно до 1 декабря следующего года ([п. 6 ст. 228](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389211&dst=20010&date=15.07.2021)НК РФ). |  |
|  | **ФСС компенсирует предупредительные меры на профтравматизм**  ([Письмо Минфина России от 15.06.2021 № 03-03-06/1/46643](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=205013&dst=100003&date=14.07.2021)) | Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний предусматривает в том числе обеспечение предупредительных мер ([п. 1 ст. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=381458&dst=100014&date=14.07.2021) Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ). За счет средств бюджета ФСС РФ можно возместить расходы на предупредительные меры, указанные в [п. 3](https://login.consultant.ru/link/?rnd=605C62EE0142ECDC055C101F367B5EE0&req=doc&base=LAW&n=373845&dst=15&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100009&REFDOC=243683&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D19867%3Bdstident%3D15%3Bindex%3D18&date=14.07.2021) Правил, утв. Приказом Минтруда России от 10.12.2012 № 580н.  Минфин России в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=205013&dst=100003&date=14.07.2021) от 15.06.2021 № 03-03-06/1/46643 напомнил, что возмещение расходов страхователя производится путем уменьшения сумм взносов на травматизм, подлежащих перечислению в ФСС в текущем финансовом году.  Если финансовое обеспечение предупредительных мер осуществляется в счет уплаты страховых взносов, то такая операция не влияет на состав доходов, учитываемых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций.  В случае если произведенные организацией расходы на обеспечение предупредительных мер компенсированы ФСС путем [перечисления](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=373107&dst=100105&date=14.07.2021) средств на расчетный счет организации, то полученные средства учитываются при формировании налоговой базы по налогу на прибыль организаций в составе внереализационных доходов. |  |
|  | **Минтруд разъяснил, каким способом можно вносить записи в трудовую книжку с 1 сентября 2021 года**  ([Письмо Минтруда России от 29.06.2021 № 14-6/ООГ-5976](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=205108&dst=100001&date=15.07.2021)) | С 1 сентября 2021 года вступает в силу [Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100076&date=15.07.2021) Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек», согласно которому записи в трудовой книжке [могут быть](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100076&date=15.07.2021) полностью или частично произведены с использованием технических средств путем переноса красителей или в виде оттиска штампа (печати).  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=205108&dst=100001&date=15.07.2021) от 29.06.2021 № 14-6/ООГ-5976 Минтруд России, разъясняя это новшество, сообщил, что запись в трудовую книжку можно, например, внести с помощью принтера (то есть напечатать). |  |
|  | **Какие выводы сделал Верховный суд РФ по вопросам увольнения в Обзоре судебной практики №2 за 2021 год** | В [Обзоре](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388750&dst=100266&date=15.07.2021) судебной практики № 2 (2021) ВС РФ сделал следующие выводы по применению трудового законодательства:  - увольнение по [п. 8 ст. 77](https://login.consultant.ru/link/?rnd=C3CB65A81A36E35C285538A198DFA3CF&req=doc&base=LAW&n=383539&dst=484&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100007&REFDOC=4814&REFBASE=PPVS&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D484%3Bindex%3D6&date=15.07.2021) ТК РФ (отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы) [незаконно](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388750&dst=100267&date=15.07.2021), если работодатель не докажет, что предлагал работнику другую подходящую ему работу. Непредставление работодателем таких доказательств свидетельствует о незаконности увольнения работника по данному основанию;  - расторжение трудового договора по инициативе работника [может быть признано](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388750&dst=100294&date=15.07.2021) законным только в случае установления судом обстоятельств, свидетельствующих о наличии добровольного волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию. |  |
|  | **В Москве и Подмосковье отменяется обязательное применение QR-кодов в сфере общепита** | **Москва:**  Согласно [Указу](https://www.mos.ru/upload/documents/docs/42-YM-f1425.pdf) Мэра Москвы от 16.07.2021 № 42-УМ с 19 июля 2021 года в Москве:   * отменена система обязательных QR-кодов; * снят запрет на работу (при условии соблюдения эпидемиологических требований):   - заведений общепита, ночных клубов, баров, дискотек, караоке в **ночное время (с 23:00 до 06:00)**;  - детских игровых комнат,  - фудкортов.  Установлено, что общепит, фудкорты, ночные клубы могут не соблюдать специальные эпидтребования, установленные властями Москвы или московским Роспотребнадзором, если решено продолжать применять систему QR-кодов.  **Московская область:**  В Московской области Губернатор [Постановлением](https://mosreg.ru/download/document/1132100) МО от 16.07.2021 № 237-ПГ с 19 июля 2021 года также отменил обязательное наличие QR-кодов для посещения заведений общепита, ночных клубов и дискотек, зоопарков, детских игровых комнат, использования инфраструктуры городских парков. Однако организации и ИП из этих сфер должны соблюдать требования санитарной безопасности, установленные в [п. 10](consultantplus://offline/ref=180534205AB0691EE1FE4F2F9BDB0E0437DD0959C64D3AA3D3E455C4DAC22E112D9971BA79A17E1A68A973E45E9A4E18C7798FAB0A1F9A94E2BCN) Постановления Губернатора МО от 12.03.2020 № 108-ПГ и Роспотребнадзором по Московской области.  Также организациям и ИП с 16 июля 2021 года предоставлено право самостоятельно принимать решения о допуске только посетителей с QR-кодами.  При проведении мероприятий в организациях культуры и образования не применяются [ограничения](consultantplus://offline/ref=4682CD1760204241F2197596101BA2942CED031B7C06A833BD613976E478EC07F2A9BD9B171324F0F559BCD744723FB91FACCA31287194BFg6P9N) по количеству очных зрителей в 50 (в помещениях) и 500 (на воздухе) человек. |  |
|  | **Нужно ли направлять в ФСС сведения, если больничный выдан на 3 дня** | С [2021](https://login.consultant.ru/link/?rnd=EAA8C8F4E787325B44B90577DA690177&req=doc&base=LAW&n=372639&dst=100032&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100002&REFDOC=281676&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100032%3Bindex%3D3&date=13.07.2021) года все регионы России перешли на прямые выплаты. Работодатель направляет в ФСС реестры на выплату больничных и детских пособий, а фонд перечисляет деньги напрямую работникам.  Согласно [требованиям](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=373107&dst=100031&date=13.07.2021), утв. Постановлением Правительства РФ от 30.12.2020 № 2375, в 2021 году работодатель не позднее 5 календарных дней со дня представления работником документов и сведений, необходимых для назначения и выплаты пособия, представляет их в свой территориальный орган ФСС России.  При этом [первые 3 дня](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385000&dst=220&date=13.07.2021) болезни работника работодатель по-прежнему оплачивает сам и за свой счет. Пособие за остальной период нетрудоспособности назначает и оплачивает ФСС РФ ([п. 1 ч. 2 ст. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385000&dst=220&date=13.07.2021) Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ)  Поэтому в случае, когда период временной нетрудоспособности составляет три дня или менее и оплачивается за счет средств работодателя, предоставлять в Фонд сведения и документы на работника не требуется. К такому выводу пришло московское отделение ФСС РФ в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=286715&dst=100040&date=13.07.2021) от 14.05.2021 № 15-15/7710-9682л.  В [строке](https://login.consultant.ru/link/?rnd=EAA8C8F4E787325B44B90577DA690177&req=doc&base=LAW&n=115337&dst=100049&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100037&REFDOC=286967&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100049%3Bindex%3D55&date=13.07.2021) листка нетрудоспособности «ИТОГО начислено» надо отразить общую сумму начисленного пособия. В случае если сотрудник болел три дня и меньше, его временная нетрудоспособность оплачивается только за счет средств организации. Поэтому [строку](https://login.consultant.ru/link/?rnd=EAA8C8F4E787325B44B90577DA690177&req=doc&base=LAW&n=115337&dst=100048&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100037&REFDOC=286967&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100048%3Bindex%3D55&date=13.07.2021) «за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации» заполнять не нужно, а в [строке](https://login.consultant.ru/link/?rnd=EAA8C8F4E787325B44B90577DA690177&req=doc&base=LAW&n=115337&dst=100049&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100037&REFDOC=286967&REFBASE=PBI&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100049%3Bindex%3D55&date=13.07.2021) «ИТОГО начислено» необходимо отразить только общую сумму начисленного пособия. На это обратило внимание МРО ФСС в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=286967&dst=100037&date=13.07.2021) от 17.05.2021 № 15-15/7710-10787л. |  |
|  | **ВАЖНО!**  **В ТК РФ внесены масштабные поправки в части охраны труда**  ([Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389002&dst=100008&date=09.07.2021) | Согласно поправкам с 1 марта 2022 года в новой редакции начнет действовать [раздел X](https://login.consultant.ru/link/?rnd=6C49B0BD7E15C828AB5DA70CFC916431&req=doc&base=LAW&n=367301&dst=101247&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100433&REFDOC=201866&REFBASE=PRJ&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D101247%3Bindex%3D551&date=09.07.2021) «Охрана труда». Изменения предусматривают, в частности:  - уточнение прав и обязанностей сторон трудовых отношений (появятся новые главы: [34](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2570&date=09.07.2021). Государственное управление охраной труда и требования охраны труда, [35](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2639&date=09.07.2021). Права и обязанности работодателя и работника, в области охраны труда). Например, у работодателей появятся права: вести электронный документооборот в области охраны труда, использовать в целях контроля за безопасностью работ оборудование для дистанционной видео-, аудио- или иной фиксации ([Статья 214.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2680&date=09.07.2021). Права работодателя в области охраны труда);  - структурирование основных процедур управления охраной труда у работодателя и порядок деятельности созданных у работодателя [службы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2775&date=09.07.2021) и [комитета (комиссии)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2780&date=09.07.2021) по охране труда при осуществлении управления охраной труда ([Глава 36](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2732&date=09.07.2021). Управление охраной труда). По инициативе работодателя или самих работников могут создаваться комитеты по охране труда, которые организуют совместные действия, направленные на соблюдение требований по охране труда, предупреждение профтравматизма и профзаболеваний, а также организуют проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах проверок ([ст. 224](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2780&date=09.07.2021) Комитеты (комиссии) по охране труда). Такие комиссии для самообследования создаются добровольно;  - повышение уровня защиты прав работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, посредством установления запрета на работу в опасных условиях труда. Новая [ст. 214.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2672&date=09.07.2021) закрепляет, что работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах, которые по результатам СОУТ отнесены к опасному классу (4-ый класс) условий труда. На время приостановки за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок. При согласии работник может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе ([ст. 216.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2713&date=09.07.2021). Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда). Возобновление деятельности на опасных рабочих местах допускается только по результатам внеплановой СОУТ, подтверждающей снижение класса условий труда;  - внедрение [управления профессиональными рисками](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2539&date=09.07.2021) в систему управления охраной труда ([ст. 218](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2737&date=09.07.2021). Профессиональные риски);  - модернизацию существующего подхода в реализации мер безопасности посредством перехода от предоставления СИЗ в зависимости от наименования профессии (должности) занятого на конкретном рабочем месте работника (списочный подход), к обеспечению средствами индивидуальной защиты в зависимости от имеющихся на рабочем месте вредных производственных факторов ([ст. 221](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2764&date=09.07.2021) Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты);  - совершенствование процедуры расследования и учета несчастных случаев на производстве с целью предотвращения сокрытия микроповреждений (микротравм) ([Глава 36.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2799&date=09.07.2021). Расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев). Согласно [ст.226](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2800&date=09.07.2021) по обращению работника должны фиксироваться даже мелкие повреждения у работников (ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и др.). При этом работодатель должен проанализировать причины их появления, сделать выводы, чтобы предотвратить серьезные последствия;  - уточнение порядка организации федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права ([ст. 213](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2617&date=09.07.2021) Государственная экспертиза условий труда).  Общая задача поправок - перейти от списочного подхода к риск-ориентированному менеджменту в сфере охраны труда. Риск-ориентированный подход предполагает максимальную персонализацию политики в области охраны труда. После вступления в силу поправок работодатель будет обязан учитывать те риски, которые возникают на конкретном рабочем месте и обеспечивать условия для охраны труда работника с учетом особенностей работы на конкретном рабочем месте. |  |
|  | **В Москве получить статус «предпенсионера» стало проще** | Подача заявления на получение статуса [предпенсионера](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=CJI&n=123303&dst=100004) с 12 июля 2021 года будет осуществляться только **в электронном виде на портале** [mos.ru](https://www.mos.ru/otvet-socialnaya-podderjka/kak-poluchit-status-predpensionera/).  Данное нововведение позволит:  - исключить личное присутствие заявителя в центрах госуслуг «Мои документы»;  - указывать минимум сведений о себе: ФИО, дату рождения, сведения о регистрации в Москве;  - не прикладывать к заявлению какие-либо документы, скан-копии;  - осуществлять автоматическую проверку (в момент подачи заявления) базовых сведений о заявителе (ФИО, паспортные данные, адрес регистрации);  - уменьшить количество отказов и необоснованно поданных заявлений;  - сократить время на получение услуги, срок рассмотрения заявления с 6 до 3 рабочих дней.  Уведомление о присвоении статуса поступят в личный кабинет заявителя на mos.ru и на электронную почту. Сведения, подтверждающие статус предпенсионера, будут автоматически передаваться в информационные системы города для предоставления гражданам мер социальной поддержки.  Статус предпенсионера позволяет получить ряд дополнительных [мер соцподдержки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=CJI&n=123303&dst=100031), в том числе: бесплатный проезд на городском транспорте и пригородных электричках, скидка  в 50% на оплату жилого помещения и коммунальных услуг для ветеранов труда и военной службы. |  |
|  | **С 2022 года больничные листы станут электронными** | ФСС в [Информации](https://fss.ru/ru/news/567885/613341.shtml) от 29.06.2021 сообщает, что с 1 января 2022 года в общем случае больничный лист оформляется в электронной форме (Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383364&dst=100271&date=30.06.2021) 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 прием и оплату ЭЛН, а также информировать своих работников по вопросам получения электронных больничных.  Работодателю для приема 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](https://eln.gosuslugi.ru/), если есть подтвержденная учетная запись * в [Личном кабинете получателя услуг ФСС](https://lk.fss.ru/recipient/) (вход с логином и паролем от портала Госуслуг).   Для работы с ЭЛН работодатель может использовать:  - программы для ведения бухучета,  - программы операторов ЭДО,  - [бесплатную программу](https://cabinets.fss.ru/eln.html) ФСС (можно скачать по ссылке). Электронная подпись может быть использована та же, что и для сдачи отчетности.  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». |  |
|  | **Кому по Указу Президента выплатят по 10 000 рублей в связи с началом учебного года**  ([Указ Президента РФ от 02.07.2021 № 396](http://static.consultant.ru/obj/file/doc/prez_020721-396.pdf)) | По [Указу](http://static.consultant.ru/obj/file/doc/prez_020721-396.pdf) 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](https://www.gosuslugi.ru/), начиная с 15 июля 2021 года. |  |
|  | **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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=382637&dst=2439) 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=382637&dst=2439) ТК РФ).  Руководитель организации - это работник, в соответствии с трудовым договором выполняющий особую трудовую функцию - руководство организацией, в том числе выполнение функций ее единоличного исполнительного органа ([ч. 1 ст. 273](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=382637&dst=1080) ТК РФ, [абз. 1 п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=180535&dst=100008) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21).  Особенности регулирования труда дистанционных работников определены [гл. 49.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=382637&dst=1854) ТК РФ, а руководителя организации - [гл. 43](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=382637&dst=101669) ТК РФ. В них отсутствуют нормы, запрещающие заключать трудовой договор о дистанционной работе с руководителем организации,  Нормы гражданского законодательства, 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.  Работодатель обязан провести СОУТ при наличии хотя бы одного рабочего места, на котором работает штатный сотрудник ([ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=100017&date=30.06.2021), [3 ст. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=2&date=30.06.2021) Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). Исключения предусмотрены только в отношении условий труда надомников ([ст. 310](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=382637&dst=101799) ТК РФ), дистанционных работников ([ст. 312.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=382637&dst=2438)ТК РФ) и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися ИП ([ч. 3 ст. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=2&date=30.06.2021)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.  Рабочее место в соответствии ч.6 [ст. 209](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=382637&dst=101249) 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.  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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=100078), [2 ст. 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=100079)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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=100079) Федерального закона № 426-ФЗ). |  |