**МОНИТОРИНГ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

**за 3 квартал 2022 года**

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

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **«О внесении изменения в Указ Президента РФ от 24.09.2022 № 664 «О предоставлении отсрочки от призыва на военную службу по мобилизации»**  (Указ Президента РФ от 06.10.2022 № 712) | Указом Президента РФ вносятся изменения в ранее изданный Указ от 24.09.2022 № 664 «О предоставлении отсрочки от призыва на военную службу по мобилизации» пункт 1 данного указа, изложив его в следующей редакции:  «1. Установить, что отсрочка от призыва на военную службу по мобилизации предоставляется гражданам, получающим образование соответствующего уровня впервые, обучающимся по очной и очно-заочной формам обучения:  а) в образовательных и научных организациях по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам среднего профессионального и высшего образования (в том числе программам ординатуры и программам ассистентуры-стажировки);  б) в образовательных и научных организациях по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре;  в) в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования (в том числе программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, программам ординатуры и программам ассистентуры-стажировки), расположенных на территориях инновационных научно-технологических центров;  г) в духовных образовательных организациях по образовательным программам, направленным на подготовку служителей и религиозного персонала религиозных организаций, образовательным программам среднего профессионального и высшего образования».  Настоящий Указ вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022. |  |
|  | **Об объявлении частичной мобилизации в РФ**  (Указ Президента РФ от 21.09.2022 № 647) | В соответствии с федеральными законами от 31.05.1996 [№ 61-ФЗ](consultantplus://offline/ref=A73DE18D92CB176454B7003AAB70F4F76C9054C9B5E89FC876350CE8FFDD9060D93E158757E2DD638579D01E2C9389EE2B8EC431A50F075094kBj9H) «Об обороне», от 26.02.1997 [№ 31-ФЗ](consultantplus://offline/ref=A73DE18D92CB176454B7003AAB70F4F76C9054CABDE79DC876350CE8FFDD9060D93E158757E2DD63857ED01E2C9389EE2B8EC431A50F075094kBj9H) «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации» и от 28.03.1998 [№ 53-ФЗ](consultantplus://offline/ref=A73DE18D92CB176454B7003AAB70F4F76C9054CFB9ED9CC876350CE8FFDD9060D93E158757E2DD638173D01E2C9389EE2B8EC431A50F075094kBj9H) «О воинской обязанности и военной службе» Президент РФ постановил:  1. Объявить с 21 сентября 2022 г. в Российской Федерации частичную мобилизацию.  2. Осуществить призыв граждан Российской Федерации на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации. Граждане Российской Федерации, призванные на военную службу по мобилизации, имеют статус военнослужащих, проходящих военную службу в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту.  3. Установить, что уровень денежного содержания граждан Российской Федерации, призванных на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации, соответствует уровню денежного содержания военнослужащих, проходящих военную службу в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту.  4. Контракты о прохождении военной службы, заключенные военнослужащими, продолжают свое действие до окончания периода частичной мобилизации, за исключением случаев увольнения военнослужащих с военной службы по основаниям, установленным настоящим Указом.  5. Установить в период частичной мобилизации следующие основания увольнения с военной службы военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, а также граждан Российской Федерации, призванных на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации:  а) по возрасту - по достижении ими предельного возраста пребывания на военной службе;  б) по состоянию здоровья - в связи с признанием их военно-врачебной комиссией не годными к военной службе, за исключением военнослужащих, изъявивших желание продолжить военную службу на воинских должностях, которые могут замещаться указанными военнослужащими;  в) в связи с вступлением в законную силу приговора суда о назначении наказания в виде лишения свободы.  6. Правительству Российской Федерации:  а) осуществлять финансирование мероприятий по проведению частичной мобилизации;  б) принять необходимые меры для удовлетворения потребностей Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов в период частичной мобилизации.  7. Для служебного пользования.  8. Высшим должностным лицам субъектов Российской Федерации обеспечить призыв граждан на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в количестве и в сроки, которые определяются Министерством обороны Российской Федерации для каждого субъекта Российской Федерации.   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | |  |  | О непривлечении на военную службу в рамках частичной мобилизации отдельных категорий граждан смотри информации [Минобороны](consultantplus://offline/ref=A73DE18D92CB176454B70834BF18A1A4659651CABDEB96957C3D55E4FDDA9F3FCE395C8B56E2DD6384708F1B3982D1E22A90DB30BB130552k9j4H) России от 23.09.2022 и [Минцифры](consultantplus://offline/ref=A73DE18D92CB176454B7003AAB70F4F76C9054CFB8E69EC876350CE8FFDD9060D93E158757E2DD63807FD01E2C9389EE2B8EC431A50F075094kBj9H) России от 27.09.2022. Об отсрочке от призыва смотри также [ст. 18](consultantplus://offline/ref=A73DE18D92CB176454B7003AAB70F4F76C9054CABDE79DC876350CE8FFDD9060D93E158757E2DD628878D01E2C9389EE2B8EC431A50F075094kBj9H) ФЗ от 26.02.1997 № 31-ФЗ, [Указ](consultantplus://offline/ref=A73DE18D92CB176454B7003AAB70F4F76C9054C0BFE89CC876350CE8FFDD9060D93E158757E2DD63807CD01E2C9389EE2B8EC431A50F075094kBj9H) Президента РФ от 24.09.2022 № 664, Указ Президента РФ от 06.10.2022 № 712. |  |   9. Предоставить гражданам Российской Федерации, работающим в организациях оборонно-промышленного комплекса, право на отсрочку от призыва на военную службу по мобилизации (на период работы в этих организациях). Категории граждан РФ, которым предоставляется право на отсрочку, и [порядок](consultantplus://offline/ref=A73DE18D92CB176454B70834BF18A1A4659651C1BEEE96957C3D55E4FDDA9F3FCE395C8B56E2DD6389708F1B3982D1E22A90DB30BB130552k9j4H) его предоставления определяются Правительством РФ. |  |
|  | **Об утверждении Правил предоставления права на получение отсрочки от призыва на военную службу по мобилизации гражданам РФ, работающим в организациях ОПК**  (Постановление Правительства РФ от 30.09.2022 № 1725) | Правительство РФ постановило об утверждении Правил предоставления права на получение отсрочки от  призыва на военную службу по мобилизации гражданам РФ, работающим в организациях ОПК.  Настоящие Правила определяют категории граждан РФ из числа работающих в организациях ОПК,  которым предоставляется право на получение отсрочки от призыва на военную службу по  мобилизации, и порядок предоставления этого права.  Право на получение отсрочки от призыва на военную службу по мобилизации в соответствии с Указом Президента РФ от 21.09.2022 № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» предоставляется следующим категориям граждан РФ - руководителям, специалистам и рабочим, работающим в организациях и участвующим в выполнении заданий государственного оборонного заказа.  Перечень организаций разрабатывается Министерством промышленности и торговли РФ с разбивкой по субъектам Российской Федерации с учётом предложений  Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» и Государственной корпорации по  космической деятельности «Роскосмос», утверждается в 5-дневный срок со дня вступления в силу настоящих Правил и направляется в Министерство обороны РФ.  Выписки из перечня организаций доводятся Министерством обороны РФ до военных комиссариатов соответствующих субъектов Российской Федерации в  3-дневный срок после получения указанного перечня организаций.  Отсрочка от призыва на военную службу по мобилизации предоставляется гражданам призывными комиссиями по мобилизации граждан на основании списков граждан,  направляемых руководителями организаций, в 3-дневный срок после получения указанных списков граждан.  В списках граждан указываются фамилия, имя и отчество (при наличии) граждан, год и место их рождения, категория из числа указанных в п.2 настоящих Правил, а также степень их участия в выполнении заданий государственного оборонного заказа.  Организации, в которых работают граждане, получившие отсрочку от призыва на военную службу по мобилизации, в недельный срок со дня увольнения таких граждан обязаны проинформировать об этом соответствующий военный комиссариат. |  |
|  | **О сохранении рабочих мест за мобилизованными гражданами**  ([Постановление Правительства РФ от 22.09.2022 № 1677](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427295&dst=100003%2C2&date=26.09.2022)) | [Указом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=426999&dst=100002%2C1&date=21.09.2022) Президента РФ от 21.09.2022 № 647 в России объявлена частичная мобилизация с 21 сентября 2022 года.  В связи с этим Правительство [анонсировало](https://pro.elcode.ru/service/news/daydjest-novostey-zakonodatelstva/pravitelstvo-anonsirovalo-sohranenie-rabochih-mest) сохранение рабочих мест за мобилизованными гражданами. Теперь же опубликовано [Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427295&dst=100003%2C2&date=26.09.2022) Правительства РФ от 22.09.2022 № 1677, которым установлено следующее.   * Приостанавливается действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с гражданами РФ, призванными на военную службу по частичной мобилизации. * Не допускается прекращение таких трудовых договоров и служебных контрактов:   - по [п. 1 части первой ст. 83](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=100619&date=26.09.2022) ТК РФ (призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу);  - по [п. 1 ч. 1 ст. 39](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410341&dst=109&date=26.09.2022) Федерального закона от 27.07.2004  № 79-ФЗ (призыв гражданского служащего на военную службу или направление его на альтернативную гражданскую службу).  Данные положения распространяются на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года. |  |
|  | **О дополнительных социальных**  **гарантиях лицам, призванным**  **на военную службу по**  **мобилизации**  (Указ Мэра Москвы от 22.09.2022 № 52-УМ) | В соответствии с Указом Президента РФ от 21.09.2022 № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской  Федерации»:  Военнослужащим, призванным Военным комиссариатом города Москвы на военную службу, а также военнослужащим, отобранным Военным комиссариатом Москвы, Пунктом отбора на военную службу по контракту Москвы и заключившим контракт о прохождении военной службы с Министерством  обороны РФ после вступления в силу указа, предоставляются следующие меры социальной  поддержки:  1. Установлено, что:  1.1. Ежемесячная выплата в период прохождения военной службы в размере 50 000 рублей.  1.2. Единовременная выплата в случае получения ранения (контузии, травмы, увечья) при исполнении обязанностей военной службы в следующих размерах:  1) в случае получения тяжелого ранения (контузии, травмы, увечья) – в размере 1 000 000 рублей.  2) в случае получения легкого ранения (контузии, травмы, увечья) – в  размере 500 000 рублей.  1.3. Единовременная выплата в случае гибели военнослужащих либо в  случае их смерти до истечения одного года со дня увольнения с военной  службы, наступившей вследствие ранения (контузии, травмы, увечья) или заболевания, полученного при исполнении обязанностей военной службы, в размере 3 000 000 рублей членам семей погибших (умерших).  Единовременная выплата выплачивается в равных долях членам семьи погибшего (умершего), указанным в п.4 указа.  При этом при определении размера данной единовременной выплаты учитывается единовременная выплата, произведенная погибшим (умершим) в соответствии с п.1.2 настоящего указа.  2. Военнослужащим, заключившим контракт о прохождении военной службы с Министерством обороны РФ до вступления в силу настоящего указа, ранее получавшим меры социальной поддержки, аналогичные мерам, предусмотренным п.1 указа, списочный состав которых определен Военным комиссариатом города Москвы, предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные п.1 указа.  3. Иностранным гражданам, отобранным Военным комиссариатом города Москвы, Пунктом отбора на военную службу по контракту города Москвы и заключившим контракт о прохождении военной службы с  Министерством обороны РФ, предоставляются меры  социальной поддержки, предусмотренные п.1 указа.  4. Единовременные выплаты в случае гибели (смерти) военнослужащих  (п.1.3 настоящего указа) предоставляются следующим членам семьи погибшего (умершего):  1) супруге (супругу), состоящей (состоящему) на день гибели (смерти) в зарегистрированном браке с погибшим (умершим);  2) родителям погибшего (умершего);  3) несовершеннолетним детям погибшего (умершего);  4) детям погибшего (умершего), ставшим инвалидами до достижения ими возраста 18 лет и достигшим на день гибели (смерти) погибшего (умершего) возраста 18 лет;  5) детям погибшего (умершего), обучающимся в образовательных организациях по очной форме обучения по основным образовательным программам и не достигшим на день гибели (смерти) погибшего (умершего) возраста 23 лет.  5.  5.1. Списочный состав военнослужащих, которым осуществляются  выплаты, предусмотренные п.1.1 настоящего указа, определяется руководством Военного комиссариата города Москвы.  5.2. Перечисление выплат, предусмотренных п.1.1 настоящего указа, осуществляется Департаментом региональной безопасности и противодействия коррупции города Москвы в порядке, определенном  руководством Военного комиссариата города Москвы.  5.3. Единовременные выплаты, предусмотренные п.п.1.2 и 1.3 настоящего указа, назначаются военным комиссаром города Москвы при предоставлении в Военный комиссариат города Москвы документов,  определённых военным комиссаром города Москвы.  5.4. Перечисление выплат, предусмотренных п.п.1.2 и 1.3  указа, осуществляется Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы в срок не позднее трех рабочих дней со дня поступления от военного комиссара города Москвы информации о лицах, в отношении которых принято решение о назначении единовременной выплаты в соответствии с п.5.3 указа, в порядке, установленном Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы по  согласованию с военным комиссаром города Москвы. |  |
|  | **Что делать, если сотрудник IT-компании (системообразующего СМИ или оператора связи)**  **получил повестку**  (Приказ Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ от 26.09.2022 № 712) | Работодатели из сферы IT, СМИ, связи и финансового сектора могут подать списки работников с высшим образованием по соответствующим специальностям для освобождения их от военной службы в рамках частичной мобилизации. Работники IT, связи, СМИ и финансового сектора получат отсрочку от частичной мобилизации.  В [Информации](https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202209/24/Informacia_Mincifry_o_podgotovke_perecna_specialnostej_YNz.pdf) Минцифры России от 23.09.2022 рассказано, что делать, если работник IT-компании получил повестку вопреки установленной отсрочке. Ведомство рекомендует явиться в военкомат и предъявить следующие документы:   * оригинал или заверенную копию трудового договора; * диплом о высшем образовании; * выписку из реестра о госаккредитации компании-работодателя в сфере ИТ, заверенную работодателем; * справку с места работы о том, что он задействован в разработке, развитии, внедрении, сопровождении и эксплуатации IТ-решений или в обеспечении функционирования информационной инфраструктуры, заверенную работодателем.   Похожие рекомендации Минцифры есть для работников системообразующих СМИ и операторов связи.  Если работник имеет право на отсрочку, но ему в ней отказали, то Минцифры [рекомендует](https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202209/23/Informacia_Mincifry_na_slucaj_otkaza_JHr.pdf) собрать пакет подтверждающих документов, подписанных усиленной квалифицированной ЭП директора, и направить его в Минцифры на адрес [help@digital.gov.ru](mailto:help@digital.gov.ru). Ведомство будет обрабатывать такие запросы и направлять запросы в Минобороны, заявителя уведомят об этом по электронной почте.  Также ведомство [сообщило](https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202209/24/Informacia_Mincifry_o_podgotovke_perecna_specialnostej_YNz.pdf), что готовит рекомендуемый перечень специальностей по каждой отрасли (IT, СМИ и связь) для предоставления отсрочки. Он опубликован 26 сентября 2022 года.  Кроме того, в начале октября планируется открыть на Портале госуслуг форму для подачи списков работников, подходящих под критерии отсрочки от мобилизации для вышеуказанных отраслей.  Минцифры утвердило рекомендуемый перечень специальностей в IT-сфере и в сфере связи для предоставления отсрочки в рамках частичной мобилизации ([Приказ](http://consgd.consultant.ru/gd/rtfcache/mincifr_270922_712.pdf) Минцифры России от 26.09.2022 № 712).  Перечень включает в себя 195 специальностей и направлений подготовки высшего образования для обеспечения основных потребностей аккредитованных IT-компаний и операторов связи. Помимо профильных для IT-сферы и сферы связи направлений в него включены, в частности, строительство, юриспруденция, судебная экспертиза, биология, менеджмент, архитектура, дизайн, реклама и связи с общественностью, приборостроение, теплоэнергетика, машиностроение, экономика, финансы и кредит, психология, графика, авиастроение, журналистика и другие специальности.  В приложении к документу приведена информация о соответствии приведенных в перечне специальностей и направлений подготовки специальностям и направлениям подготовки, утвержденным в разные периоды – с 1992 по 2021 годы.  В Информации на сайте Минцифры России **от 27.09.2022** сообщается о начале работы на Портале госуслуг сервиса по подаче заявлений на освобождение от призыва в рамках частичной мобилизации сотрудников IT и телеком-компаний. Напомним, что заявление подаётся работниками, которые работают:  • в аккредитованных IT-компаниях и задействованы в разработке, развитии, внедрении, сопровождении и эксплуатации IT-решений (программного обеспечения, программно-аппаратных комплексов) либо в обеспечении функционирования информационной инфраструктуры;  • в компаниях-операторах связи, имеющих лицензию, и участвуют в обеспечении устойчивости, безопасности и целостности функционирования отдельных сооружений связи, средств связи и линий связи сети общего пользования, а также центров обработки данных.  При этом работник должен отвечать следующим условиям:  • работать в организации по трудовому договору с нормальной продолжительностью рабочего времени или с ненормированным рабочим днем,  • иметь соответствующее высшее образование для выполнения своих обязанностей (Приказ Минцифры России от 26.09.2022 № 712).  Работник, претендующий на отсрочку, должен подать соответствующее заявление самостоятельно.  ЧТО ДЕЛАТЬ РАБОТНИКУ:  • Обратиться в отдел кадров за формой-подтверждением, подписанной УКЭП генерального директора или иного единоличного исполнительного органа компании.  • Открыть сервис на портале Госуслуг (услуга доступна только с территории России), проверить данные, которые автоматически подтягиваются из личного кабинета (ФИО, паспорт и т.д.).  • Ввести сведения о воинском учете (вид документа, его серию и номер, воинское звание и должность и т.д.).  • Указать информацию о высшем образовании (наименования вуза, специальность, серию и номер диплома) из приложения 1 к Приказу Минцифры России (также можно проверить таблицу соответствия специальностей в приложении 2).  • Заполнить сведения о работе (ИНН и название организации, трудовые обязанности, обоснование необходимости отсрочки и т.д.).  • Прикрепить к заявлению форму-подтверждение, подписанную руководителем организации, и файл открепленной электронной подписи.  • Отправить заявку.  Минцифры после обработки заявлений направит их в Генштаб. Решение о непривлечении к мобилизации будет принято Минобороны РФ. Первые списки планировалось отправить 29 сентября 2022 года.  ЧТО ДЕЛАТЬ РАБОТОДАТЕЛЮ:  • На каждого работника готовится отдельная форма-подтверждение (размещена в Телеграмм-канале Минцифры), подписанная УКЭП генерального директора или иного единоличного исполнительного органа компании.  • По ссылке находится файл в формате .csv - он запакован в архив .zip, поэтому сначала нужно его разархивировать. Менять расширение нельзя, формат .csv нужен для автоматизированной обработки данных.  • В файле необходимо заполнить все данные, не добавляя и не удаляя строк, и сохранить его в формате CSV. Заполнение формы осуществляется во втором столбце. Необходимо стереть значения-примеры и заполнить ячейку в том же формате. Обращается внимание, что при редактировании CSV файла в Excel, первые символы в номерах документов, начинающиеся с «0», будут стираться, это нормально, исправлять это не нужно.  • Остальные ячейки формы-подтверждения остаются без изменений. Сохраните форму без изменения формата файла (CSV в кодировке UTF 8). Тип файла должен быть с разделителями — запятыми. Нажмите «Сохранить как» и выберите тип файла:  - в MS Excel 2016 — «CSV (разделители — запятые)»,  - в Microsoft Excel 365 — «CSV UTF 8 (разделитель — запятая) (\*.csv)».  • Подписать этот файл у гендиректора компании его УКЭП.  • Направить каждому работнику, который претендует на отсрочку 2 файла:  - форму-подтверждение в формате CSV — в кодировке UTF-8,  - файл открепленной электронной подписи в формате sig.  Ведомство прилагает подробную Инструкцию по заполнению формы-подтверждения.  Также Минцифры обращает внимание на ошибки, которые могут встречаться при подаче заявлений:  • Используется скорректированный шаблон формы-подтверждения (необходимо использовать нужно форму, скачанную из телеграм-канала Минцифры).  • Сотрудники при подаче заявления прикладывают в файле .sig некорректную электронную подпись.  • Информация в форме-подтверждении не соответствует данным файла .sig. Система может уведомлять о технической ошибке при наличии в форме опечаток, которые не позволяют соотнести данные из файла с электронной подписью. Нужно проверить, корректная ли использовалась электронная подпись и нет ли опечаток в форме.  • Сотрудники или кадровые службы меняют текст в той части формы-подтверждения, которую изменять не нужно. Изменять можно только определенные данные, как это указано в Инструкции.  • Файл подписан недействительной УКЭП или электронной подписью не генерального директора или иного единоличного исполнительного органа компании.  • Не совпадает СНИЛС руководителя в форме-подтверждении и в файле откреплённой электронной подписи.  • Не совпадают данные работника в форме-подтверждении и заявлении на Портале госуслуг.  • ИНН организации, указанный в форме-подтверждении, не соответствует ИНН в файле открепленной электронной подписи.  • Форма-подтверждение загружена в формате CSV с неверной кодировкой: должна быть UTF-8  При отказе работник может подать заявление повторно, исправив ошибку. |  |
|  | **Временный перевод к другому работодателю продлен до конца 2023 года**  ([Постановление Правительства РФ от 19.09.2022 № 1653](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427297&dst=100001%2C1&date=30.09.2022)) | С 4 апреля и до конца 2022 года сотрудники организаций, временно приостановивших работу, могут быть переведены в другие организации по срочному трудовому договору с возможностью вернуться на прежнее место работы после его окончания или расторжения ([Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=413689&dst=100009%2C1&date=17.05.2022) Правительства РФ от 30.03.2022 № 511).  [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427297&dst=100001%2C1&date=30.09.2022) Правительства РФ от 19.09.2022 № 1653 установлено, что порядок такого временного перевода применяется до конца 2023 года.  Кроме того, данным Постановлением [определены](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427297&dst=100015&date=30.09.2022) особенности заключения трудовых договоров с гражданами РФ, Украины, ДНР, ЛНР и лицами без гражданства, постоянно проживающими на территориях Украины, ДНР и ЛНР, прибывшими на территорию РФ в экстренном массовом порядке, при поступлении их на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки. Трудовые договоры с такими лицами можно заключать:  - без предъявления документов об образовании и/или о квалификации с последующим подтверждением квалификации в соответствии с правилами, установленными работодателем;  - без предъявления документов об образовании и/или о квалификации на основе свидетельства о квалификации, выданного по результатам прохождения независимой оценки квалификации.  Минтруд утвердит перечень профессий, должностей, специальностей и наименований квалификаций, по которым возможно заключение трудового договора с учетом данных особенностей.  Кроме того установлено, что выдача вышеуказанным лицам, успешно прошедшим независимую оценку квалификации, свидетельств о квалификации должна производиться не позднее 8 рабочих дней со дня прохождения профэкзамена.  Положения применяются **с 1 октября 2022 года.** |  |
|  | **В связи с частичной мобилизацией подготовлены поправки в ТК РФ и в порядок подачи формы СЗВ-ТД** | [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427295&dst=1000000001&date=30.09.2022) Правительства РФ от 22.09.2022 № 1677 установлено, что трудовые договоры и служебные контракты с гражданами, которые призваны по частичной мобилизации, должны быть приостановлены, а их рабочие места сохранены за ними до возвращения с военной службы. В связи с этим разработано несколько законопроектов.   * **Внесение поправок в ТК РФ**   [Проектом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PRJ&n=219608&dst=100001%2C1&date=30.09.2022) Федерального закона № 112293-8, принятым в окончательной редакции, в ТК РФ вносятся изменения, предоставляющие дополнительные трудовые гарантии мобилизованным работникам ([новая статья 351.7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PRJ&n=225128&dst=100020%2C1&date=30.09.2022)).  В частности, планируют установить следующее:  - по заявлению работника работодатель издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки или уведомление о заключении с работником контракта о прохождении военной службы;  - в период приостановления трудового договора за мобилизованным работником сохраняется рабочее место. При этом работодатель вправе нанимать на это место временных сотрудников по срочному договору;  - работодатель не позднее дня приостановления трудового договора обязан выплатить работнику зарплату и прочие причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению;  - на период приостановления действия трудового договора за работником сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи);  - период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением досрочного назначения страховой пенсии по старости);  - действие трудового договора возобновляется в день выхода мобилизованного работника на работу. При этом сотрудник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня;  - в течение шести месяцев после возобновления трудового договора работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя;  - если один из родителей несовершеннолетнего ребенка призван на службу по мобилизации, второй родитель получает приоритетное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников. А если ребенку менее 14 лет, такого родителя можно будет направить в командировку, привлечь к сверхурочной работе или работе в ночное время только с его письменного согласия.   * **Дополнение перечня оснований для предоставления СЗВ-ТД и поправки при заполнении СЗВ-СТАЖ**   [Проектом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PRJ&n=225127&dst=100002&date=30.09.2022) Федерального закона № 101311-8, принятым в окончательной редакции, планируется установить, что представлять форму СЗВ-ТД нужно, в том числе в случае приостановления и возобновления действия трудового договора. Срок представления сведений в этом случае - не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа.  В связи с этим ПФР [разработал](https://regulation.gov.ru/projects#npa=131764) новые виды мероприятий для внесения их в [графу](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=424082&dst=33&date=30.09.2022) СЗВ-ТД «Сведения о приеме, переводе, увольнении»:   * ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ - приостановление действия заключенного трудового договора, при котором за работником сохраняется рабочее место, в соответствии со [ст. 351.7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PRJ&n=225128&dst=100020%2C1&date=30.09.2022) ТК РФ; * ВОЗОБНОВЛЕНИЕ - возобновление действия ранее заключенного трудового договора, при котором за работником сохранялось рабочее место, в соответствии со [ст. 351.7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PRJ&n=225128&dst=100020%2C1&date=30.09.2022) ТК РФ.   Кроме того, и в СЗВ-СТАЖ [введут](https://regulation.gov.ru/projects#npa=131767) новый код «ВОЕНСЛ». Его нужно будет указывать в [графе 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=424089&dst=100044&date=30.09.2022) «Дополнительные сведения» для периодов службы, при которых за работником сохранялось рабочее место, в соответствии все с той же новой [ст. 351.7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PRJ&n=225128&dst=100020%2C1&date=30.09.2022) ТК. |  |
|  | **Как иностранному гражданину получить гражданство РФ быстрее**  (Федеральный закон от 24.09.2022 № 370-ФЗ | [Федеральным законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427330&dst=100017&date=26.09.2022) от 24.09.2022 № 370-ФЗ упрощен порядок получения российского гражданства для иностранных граждан, которые заключат контракт о прохождении военной службы.  С 24 сентября 2022 года [установлено](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427330&dst=100020&date=26.09.2022), что иностранные граждане, заключившие контракт о прохождении службы в Вооруженных Силах РФ, других войсках или воинских формированиях на срок не менее одного года, вправе обратиться с заявлениями о приеме в российское гражданство без соблюдения [условий](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378052&dst=2&date=26.09.2022) к сроку проживания в России и без представления вида на жительство. Ранее такое послабление [предоставлялось](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=378052&dst=100261&date=26.09.2022) только гражданам государств бывшего СССР, проходящих не менее трех лет военную службу по контракту.  В [Федеральный закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422312&dst=100734&date=26.09.2022) от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» [внесено](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427330&dst=100017&date=26.09.2022) корреспондирующее изменение, в соответствии с которым срок контракта о прохождении военной службы, заключаемого с иностранным гражданином, сокращается с пяти лет до одного года. |  |
|  | **Минтруд рассказал, как приостановить трудовой договор с мобилизованным работником**  ([Письмо Минтруда России от 27.09.2022 № 14-6/10/В-13042](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427461&dst=1000000001&date=27.09.2022)) | В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427461&dst=100002&date=27.09.2022) от 27.09.2022 № 14-6/10/В-13042 Минтруд разъяснил порядок приостановления трудового договора с мобилизованным работником:  - для приостановления трудового договора работнику нужно принести повестку из военкомата о призыве на военную службу по мобилизации (либо предоставить работодателю копию повестки, если работник уже призван). Дистанционные работники направляют скан повестки по ЭДО;  - за всеми мобилизованными с 21 сентября 2022 года работниками должны быть сохранены рабочие места. Если работник заключил трудовой договор и сейчас проходит испытательный срок, то в случае призыва по мобилизации его трудовой договор также будет приостановлен. В случае, если работник уже получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать, то при получении повестки его трудовой договор также будет приостановлен. Срочный трудовой договор также приостанавливается;  - работодатель издает приказ о приостановлении трудового договора, на основании которого производит все выплаты, причитающиеся работнику на данный момент, включая заработную плату за все отработанные, но еще не оплаченные дни, не дожидаясь даты выплаты зарплаты, а также иные выплаты, предусмотренные трудовым договором;  - если работник, получил повестку и был уволен, необходимо издать приказ об отмене приказа об увольнении, направить сведения об этом в ПФР, сделать запись об отмене приказа об увольнении в трудовую книжку (если она ведется на бумаге). После чего издать приказ о приостановлении трудового договора на основании повестки о призыве на военную службу по мобилизации.  Все работники, призванные по мобилизации с 21 сентября 2022 года, могут вернуться на рабочее место на прежних условиях. На время приостановки трудового договора работодатель может заключать срочные трудовые договоры и принимать на работу временных сотрудников. |  |
|  | **Какие дополнительные требования будут предъявляться к лицам, ответственным за пожарную безопасность**  ([Федеральный закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427330&dst=100003%2C1&date=28.09.2022) от 24.09.2022 № 370-ФЗ) | [Федеральным законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427330&dst=100003%2C1&date=28.09.2022) от 24.09.2022 № 370-ФЗ внесены изменения в Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420633) от 21.12.1994  № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», согласно которым:   * в [ст.24](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420633&dst=495) введена норма, содержащая требование о соответствии работников и лиц, привлекаемых к осуществлению видов деятельности в области пожарной безопасности, квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (при наличии); * [ст. 37](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420633&dst=193) дополнена нормой, устанавливающей для лица, ответственного за эксплуатацию здания или сооружения, обязанность по назначению ответственного за обеспечение пожарной безопасности таких здания или сооружения, соответствующего указанным выше требованиям.   Изменения вступят в силу с 1 марта 2025 года. |  |
|  | **Правительство РФ определило, как работодателям обеспечить эвакуацию работников при угрозе возникновения или возникновении ЧС**  ([Постановление Правительства РФ от 19.09.2022 № 1654](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427301)) | [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427301) Правительства РФ от 19.09.2022 № 1654 утверждены [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427301&dst=100009) проведения эвакуационных мероприятий при угрозе возникновения или возникновении чрезвычайных ситуаций (ЧС) природного и техногенного характера. Данным документом определены полномочия органов власти по принятию решений об эвакуации, обеспечению эвакуационных мероприятий и общественной безопасности.  Под **эвакуационными мероприятиями** понимаются действия по перемещению граждан РФ, иностранных граждан и лиц без гражданства, находящихся на территории РФ, материальных и культурных ценностей с территории, на которой существует угроза возникновения ЧС, или из зоны ЧС в безопасный район.  **Решение об эвакуации, среди прочего,** [может принять](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427301&dst=100023) **руководитель организации**.  В частности определено, что в случаях, требующих [незамедлительного решения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427301&dst=100024), эвакуационные мероприятия при угрозе возникновения или возникновении ЧС могут проводиться **по решению должностных лиц, определенных руководителями организаций**, с последующим принятием соответствующего решения руководителем.  В **решении о проведении эвакуационных мероприятий**, [необходимо указать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427301&dst=100025):   * места сбора, посадки на транспорт эвакуируемого населения, * перечень материальных и культурных ценностей, вывозимых (выносимых) за пределы воздействия поражающих факторов; * перечень транспортных средств, привлекаемых для проведения эвакуационных мероприятий; * маршруты, способы и сроки эвакуации населения и ценностей; * места хранения ценностей; * перечень развертываемых пунктов временного размещения и питания в безопасных районах.   Для проведения эвакуационных мероприятий в отношении работников, а также иных граждан, находящихся на объектах организации **руководителю необходимо обеспечить**:   * оповещение лиц, находящихся на объектах организации, о проведении эвакуационных мероприятий, маршрутах и способах проведения эвакуационных мероприятий; * организацию вывода (перевозки) работников и граждан, находящихся на объектах организации, в безопасные районы; * при необходимости вынос (вывоз) материальных и культурных ценностей за пределы воздействия поражающих факторов источника ЧС.   Рассматриваемое [Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427301) вступит в силу 1 марта 2023 года и будет действовать до 28 февраля 2029 года.  Напомним, что в соответствии с [ч. 3 ст. 14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422065&dst=260) Федерального закона от 21.12.1994 N 68-ФЗ руководитель организации, на территории которой может возникнуть или возникла ЧС, и назначенный им руководитель работ по ликвидации ЧС несут ответственность за проведение работ по предотвращению и ликвидации чрезвычайной ситуации на территории данной организации. В частности, указанные субъекты несут ответственность в порядке, определенном [ст. 20.6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427416&dst=101728) КоАП РФ «Невыполнение требований норм и правил по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций» и [ст. 20.5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427416&dst=101725) КоАП РФ «Нарушение требований режима чрезвычайного положения». |  |
|  | **Установлены новые случаи наступления уголовной ответственности за нарушения в сфере гособоронзаказа !!!**  ([Федеральный закон от 24.09.2022 № 365-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427325&dst=100003%2C1&date=26.09.2022)  [Федеральный закон от 24.09.2022 № 364-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427324&dst=100002&date=26.09.2022)) | [Федеральным законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427325&dst=100003%2C1&date=26.09.2022) от 24.09.2022 № 365-ФЗ с 24 сентября 2022 года введена уголовная ответственность за грубые нарушения условий госконтракта по гособоронзаказу либо условий договора, заключенного в целях выполнения гособоронзаказа, а также за отказ или уклонение от заключения госконтракта по государственному оборонному заказу. В частности, в [УК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422137&dst=100003) РФ введены следующие статьи:   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | **УК РФ** | **Состав преступления** | | | **Наказание** | | [ч.1 ст. 201.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427325&dst=100013&date=26.09.2022),  [ч. 1 ст. 285.5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427325&dst=100024&date=26.09.2022). | **Нарушение условий госконтракта либо условий договора, заключенного в целях выполнения гособоронзаказа,** должностным лицом государственного заказчика, должностным лицом головного исполнителя или исполнителя условий договора, заключенного в целях выполнения гособоронзаказа, **ранее подвергнутым административному наказанию** за деяние, предусмотренное [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411165&dst=4734&field=134&date=26.09.2022), [2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411165&dst=4736&field=134&date=26.09.2022) или [2.1 ст. 14.55](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411165&dst=6524&field=134&date=26.09.2022).  Предусмотрено, что указанные выше лица **освобождаются** от уголовной ответственности, если они добровольно устранили допущенные нарушения. | | Штраф в размере от 1 до 3 млн рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 года до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 10 лет  либо лишением свободы на срок от 4 до 8 лет со штрафом в размере от 500 тысяч до 1 млн рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 3 до 4 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет. | | | [ст. 201.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427325&dst=100020&date=26.09.2022),  [ст. 285.6.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427325&dst=100031&date=26.09.2022) | **Отказ или уклонение** должностного лица государственного заказчика, должностного лица головного исполнителя или исполнителя условий договора, заключенного в целях выполнения гособоронзаказа, ранее подвергнутого административному наказанию за деяние, предусмотренное [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411165&dst=7262&field=134&date=26.09.2022) или [2 ст. 7.29.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411165&dst=7264&field=134&date=26.09.2022) КоАП РФ**, от заключения госконтракта по гособоронзаказу либо договора, необходимого для его выполнения**, если заключение таких государственного контракта либо договора является [обязательным](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420487&dst=100184) в соответствии с федеральным законом. Речь идет о поставщиках российских вооружения и военной техники, которые не имеют российских аналогов, единственных поставщиках (исполнителях, подрядчиков), определенных специальными нормативными актами, а также поставщиках (исполнителях, подрядчиках), занимающих доминирующее положение. | | | [ч. 2 ст. 201.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427325&dst=100016&date=26.09.2022),  [ч. 2 ст. 285.5.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427325&dst=100027&date=26.09.2022) | Нарушение условий госконтракта либо условий договора, заключенного в целях выполнения гособоронзаказа должностным лицом государственного заказчика, должностным лицом головного исполнителя или исполнителя условий договора, заключенного в целях выполнения гособоронзаказа, **повлекшее ущерб РФ на сумму не менее 5 % (но не менее 5 миллионов рублей) цены госконтракта или невыполнение задания государственного оборонного заказа.** | Лишение свободы на срок от 5 до 10 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет. | | |   В [ст.151](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422078&dst=100225) УПК РФ внесены корреспондирующие изменения, касающиеся подследственности новых составов преступлений.  В связи с установлением уголовной ответственности за грубое нарушение условий государственного контракта по государственному оборонному заказу [Федеральным законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427324&dst=100002&date=26.09.2022) от 24.09.2022 № 364-ФЗ внесены изменения в [КоАП](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411165&dst=100004) РФ, согласно которым с 24 сентября 2022 года [ч.3 ст. 14.55](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411165&dst=6526) КоАП РФ признана утратившей силу. Также утратили силу нормы, определяющие подведомственность дел о таких административных правонарушениях. |  |
|  | **КоАП РФ: военнослужащие федерального органа исполнительной власти в сфере мобилизационной подготовки наделены дополнительными полномочиями**  ([Федеральный закон от 24.09.2022 № 364-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427324&dst=100004&date=26.09.2022)) | [Федеральным законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427324&dst=100004&date=26.09.2022) от 24.09.2022 № 364-ФЗ внесены изменения в [КоАП](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411165&dst=100004) РФ, согласно которым военнослужащие федерального органа исполнительной власти в сфере мобилизационной подготовки и мобилизации **уполномочены при выявлении административных правонарушений**, предусмотренных [ч. 1 ст. 20.17](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411165&dst=6926) КоАП РФ (самовольное проникновение на охраняемый в установленном порядке объект):   * осуществлять доставление в целях составления протокола об административном правонарушении в служебное помещение полиции или воинской части; * производить административное задержание; * составлять протоколы об административных правонарушениях по [ч. 1 ст. 20.17](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=411165&dst=6926) КоАП РФ.   Изменения вступили в силу с 24 сентября 2022 года. |  |
|  | **В УК РФ введены новые статьи, а также усилена ответственность за ряд преступлений, совершенных в период мобилизации или военного положения** | [Федеральным законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427325&dst=100002%2C1&date=26.09.2022) от 24.09.2022 № 365-ФЗ усиливается уголовная ответственность военнослужащих за преступления против военной службы, совершенных в период мобилизации или военного положения, в военное время либо в условиях вооруженного конфликта или ведения боевых действий. Соответствующие изменения были внесены в [УК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422137&dst=100003) РФ, в частности:   * [**Неисполнение**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427325&dst=100037&date=26.09.2022) **подчиненным приказа начальника**, отданного в установленном порядке, в период военного положения, в военное время либо в условиях вооруженного конфликта или ведения боевых действий, а равно **отказ от участия в военных или боевых действиях** - наказываются лишением свободы на срок от 2 до 3 лет. Если данные действия повлекли тяжкие последствия, срок лишения свободы может составить от 3 до 10 лет. * Установлена **усиленная ответственность** за следующие действия, совершенные в период мобилизации или военного положения, в военное время либо в условиях вооруженного конфликта или ведения боевых действий: **дезертирство, уклонение от исполнения обязанностей военной службы путем симуляции болезни или иными способами, нарушение правил несения боевого дежурства и уставных правил караульной службы, умышленные уничтожение или повреждение военного имущества, утрату военного имущества, сопротивление начальнику** или принуждение его к нарушению этих обязанностей, нанесение побоев или применение иного насилия в отношении начальника. * Повышена [ответственность](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427325&dst=100050&date=26.09.2022) за **самовольное оставление части или места службы, а равно неявка в срок без уважительных причин** на службу, совершенные военнослужащим, проходящим военную службу по призыву или по контракту, в период мобилизации или военного положения, в военное время либо в условиях вооруженного конфликта или ведения боевых действий. За данное преступление может быть назначено наказание в виде лишения свободы на срок до 5 лет (неявка в срок без уважительных причин от 2 до 10 суток), до 7 лет (неявка в срок без уважительных причин от 10 суток до 1 месяца), до 10 лет (неявка в срок без уважительных причин более 1 месяца). При этом установлено, что граждане, пребывающие в запасе, во время прохождения ими военных сборов несут уголовную ответственность за совершение преступлений, предусмотренных настоящей статьей, которая установлена для военнослужащих, проходящих военную службу по контракту.   **В** [УК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422137&dst=100003) **РФ введены новые составы преступлений:**   * [Статья 347](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427325&dst=100050&date=26.09.2022). **Уничтожение или повреждение по неосторожности оружия**, боеприпасов или предметов военной техники, повлекшие тяжкие последствия. * [Статья 352.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427325&dst=100050&date=26.09.2022). **Добровольная сдача в плен** при отсутствии признаков государственной измены наказывается лишением свободы на срок от 3 до 10 лет. При этом установлено, что военнослужащий, впервые совершивший данное преступление, может быть освобожден от уголовной ответственности, если он принял меры для своего освобождения, возвратился в часть или к месту службы и не совершил во время пребывания в плену других преступлений. * [Статья 356.1.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427325&dst=100050&date=26.09.2022) **Мародерство**, то есть совершенные с корыстной целью в период военного положения, в военное время либо в условиях вооруженного конфликта или ведения боевых действий и не связанные с вынужденной необходимостью противоправные безвозмездное изъятие и (или) обращение в пользу виновного или других лиц чужого имущества (в том числе имущества, находящегося при убитых или раненых, имущества гражданского населения), - наказывается лишением свободы на срок до 6 лет. При совершении данного преступления с применением насилия или угрозой его применения, группой лиц, в крупном размере (более 250 тыс. рублей) или особо крупном размере (более 1 млн рублей) – предусмотрена повышенная ответственность.   Кроме того, устанавливается единое правило, в соответствии с которым осужденным к лишению свободы за совершение особо тяжких преступлений (деяния, за которые предусмотрено наказание в виде лишения свободы на срок свыше 10 лет) неотбытая часть наказания может быть заменена принудительными работами или иным более мягким видом наказания только после фактического отбытия не менее 2/3 срока лишения свободы ([ранее](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422137&dst=2554) – не менее 1/2).  В связи с введением новых составов преступлений в [ст. 151](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422078&dst=100225) УПК РФ внесены корреспондирующие изменения, касающиеся их подследственности.  **Федеральный** [**закон**](http://www.consultant.ru/law/hotdocs/77198.html) **от 24.09.2022 № 365-ФЗ вступил в силу с 24 сентября 2022 года.** |  |
|  | **Мобилизованные граждане получат нотариальную помощь бесплатно и вне очереди** | Федеральная нотариальная палата в [Информации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427355&dst=100003%2C1&date=28.09.2022) от 26.09.2022 года сообщила, что мобилизованным гражданам предоставят льготы при обращении за рядом социально значимых нотариальных действий. С 26 сентября 2022 года лица, призванные на военную службу в связи с объявлением частичной [мобилизации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=426999&date=28.09.2022), полностью освобождены от оплаты услуг нотариата правового и технического характера, касающихся социально значимых нотариальных действий.  В качестве дополнительной меры поддержки мобилизованных граждан, нуждающихся в срочном оформлении тех или иных документов, ФНП также выступила с инициативой об организации в регионах «дежурных нотариальных контор», которые будут работать в том числе и в выходные дни. При предъявлении повестки военного комиссариата, мобилизованные граждане будут обслуживаться вне очереди. Перечень «дежурных нотариальных контор» в регионе будет определять нотариальная палата соответствующего субъекта РФ. |  |
|  | **ФССП разъяснила, в каком случае исполнительное производство в отношении мобилизованного подлежит**  **приостановлению** | В [Информации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427684&dst=100002%2C1&date=29.09.2022) ФССП России от 28.09.2022 сообщается о том, что в соответствии с [ч. 2 ст.40](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422117&dst=100304) Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ судебным приставом-исполнителем исполнительное производство может быть приостановлено полностью или частично в случае просьбы должника, проходящего военную службу по призыву в Вооруженных Силах РФ, других войсках, воинских формированиях и органах, созданных в соответствии с законодательством РФ.  Заявления о приостановлении исполнительных производств данная категория должников сможет подать непосредственно на призывных пунктах военных комиссариатов. Сообщается, что в этих целях в военкоматах всех регионов страны будут находиться сотрудники органов принудительного исполнения. |  |
|  | **Москва: что делать, если повестка** | По [Информации](https://www.mos.ru/mayor/themes/16299/8653050/) на сайте Мэра Москвы 28.09.2022 в военкоматах созданы специальные группы для рассмотрения жалоб по вопросам призыва.  Сообщается, что проведена дополнительная проверка и уточнение мобилизационных учетных данных военнообязанных, в том числе проверили уже разосланные повестки на соответствие требованиям действующего законодательства. По результатам данной работы военкоматами были разосланы уведомления об отзыве повесток, которые были выписаны на основании недостоверных или неточных учетных данных.  При наличии жалоб, гражданам рекомендовано обратиться по телефонам:   * 122, * +7 (495) 777-77-77.   Кроме того, получить ответы на интересующие вопросы по мобилизации можно с помощью [чат-бота](https://www.mos.ru/news/item/113597073/) @MobilizationmskBot (в Телеграм), который открыло Правительство Москвы. |  |
|  | **Какие действия кадровика в отношении мобилизованных работников? Нужно ли оплачивать дни отсутствия мобилизованного сотрудника и как отмечать его в табеле** | После получения работником повести или мобилизационного предписания специалисту кадровой службы и бухгалтеру нужно действовать так (с учетом принятых в окончательной редакции законопроектов):   1. Сделать копию с документа, подтверждающего мобилизацию, - повестки, мобилизационного предписания. Если работник не может принести документ сам, постараться получить копию у родственников или направить запрос в военкомат. 2. До получения документов, подтверждающих мобилизацию, отмечать дни отсутствия работника в табеле кодом [«НН](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100328&field=134&date=30.09.2022)» или [«30](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100328&field=134&date=30.09.2022)», зарплату не начислять. 3. Уволить в связи с призывом нельзя, на время военной службы действие трудового договора с работником приостанавливается. За ним надо сохранить рабочее место, а по его возвращении - возобновить действие договора на прежних условиях. 4. Для приостановления трудового договора надо взять у работника заявление и издать приказ. Если заявления работника не будет, приказ оформить можно и без него, это не повлечет негативных последствий. В тот же день нужно выплатить работнику зарплату и премии за отработанные до мобилизации дни ([Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=427295&dst=100006&field=134&date=30.09.2022) Правительства № 1677, [п.9 ст.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PRJ&n=225128&dst=100021&field=134&date=30.09.2022) Законопроекта № 112293-8). 5. Не позднее следующего рабочего дня после издания приказа надо сдать [СЗВ-ТД](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=424082&dst=4&field=134&date=30.09.2022). Трудовую книжку работнику выдавать не нужно, запись в нее вносить не надо ([п.2 ст.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PRJ&n=225127&dst=100015&field=134&date=30.09.2022) Законопроекта № 101311-8). 6. Время отсутствия мобилизованного работника не оплачивается, но учитывается для расчета отпускного стажа, в табеле отмечается кодом, например, «М» ([ст.170](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=749&field=134&date=30.09.2022) ТК РФ, [п.3 ст.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PRJ&n=225128&dst=100012&field=134&date=30.09.2022) Законопроекта № 112293-8). 7. На место мобилизованного можно нанять другого человека по [срочному](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=215833&date=30.09.2022) трудовому договору, заключенному на время исполнения обязанностей отсутствующего работника ([ст. 59](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=371&field=134&date=30.09.2022) ТК РФ, [п.9 ст.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PRJ&n=225128&dst=100024&field=134&date=30.09.2022) Законопроекта № 112293-8). 8. По окончании службы работник может приступить к работе, известив об этом за три рабочих дня. Если работник не выйдет на работу в течение трех месяцев по окончании службы, договор с ним можно расторгнуть ([п.п.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PRJ&n=225128&dst=100009&field=134&date=30.09.2022),[9 ст.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PRJ&n=225128&dst=100028&field=134&date=30.09.2022) Законопроекта № 112293-8). |  |
|  | **Минтруд представил проект с размерами МРОТ и прожиточного минимума с 1 января 2023 года** | Согласно [Информации](http://consgd.consultant.ru/gd/rtfcache/mintrud_220922-mrot.pdf) от 22.09.2022  Минтруд предложил увеличить минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в 2023 году до 16 242 рублей, а размер прожиточного минимума - до 14 375 рублей.  Прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда предлагается устанавливать в 2023 и 2024 годах в особом порядке с учетом прогнозируемой инфляции.  Размер [МРОТ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=15189&dst=100076&date=23.09.2022):   * на 1 января 2022 года - 13 890 рублей, * на 1 июня 2022 (с индексацией 10%) – 15 279 рублей, * прогнозируемый на 1 января 2023 (дополнительно индексируют на 6,3%) - 16 242 рубля.  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Прожиточный минимум | На 1 января 2022г. (руб.) | На 1 января 2023г. (руб.) | Размер индексации (руб.) | | на душу населения | 12 654 | 14 375 | 1 721 | | для трудоспособного населения | 13 793 | 15 669 | 1 876 | | для пенсионеров | 10 882 | 12 363 | 1 481 | | для детей | 12 274 | 13 944 | 1 670 |   Минтруд отмечает, что годовая индексация прожиточного минимума составит 13,6%. Прожиточный минимум также индексировался с 1 июня 2022 года. |  |
|  | **Вправе ли работодатель требовать, чтобы дистанционный сотрудник работал на территории России** | ТК РФ не предусматривает возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с работником, который работает за пределами территории России. Поэтому работодатель вправе требовать, чтобы работники исполняли трудовые обязанности в месте, указанном в трудовом договоре и расположенном на территории РФ. |  |
|  | **Работник написал заявление об увольнении на следующий день после трудоустройства: вправе ли работодатель требовать отработать две недели** | В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=213315&dst=1000000001&date=20.09.2022) от 31.08.2022 № 14-2/ООГ-5557 Минтруд напомнил об особенностях предупреждения работниками работодателей о желании расторгнуть трудовой договор.  По общему правилу, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении ([ст.80](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=494&date=20.09.2022) ТК РФ).  Если при приеме на работу работнику было **установлено испытание** (испытательный срок) и в период испытания работник пришел к выводу, что предложенная работа ему не подходит, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя **за три дня** ([ст.71](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=100521&date=20.09.2022) ТК РФ). Также за три дня об увольнении могут предупредить сезонные работники и работники, которые работают по срочному трудовому договору, заключенному на срок до двух месяцев(ст.[292](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=101731&date=20.09.2022) и [296](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=101744&date=20.09.2022) ТК РФ). |  |
|  | **C 21 сентября 2022 года в России объявлена частичная мобилизация** | [Указом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=426999&dst=100002%2C1&date=21.09.2022) Президента РФ от 21.09.2022 № 647 в России объявлена частичная мобилизация с 21 сентября 2022 года.  В связи с этим установлено следующее:  - граждане, призванные по мобилизации, будут иметь статус военнослужащих, проходящих военную службу в ВС РФ по контракту (в том числе, по денежному содержанию);  - контракты о прохождении военной службы, заключенные военнослужащими, продолжают свое действие до окончания периода частичной мобилизации. За исключением случаев увольнения с военной службы по следующим причинам:   * по возрасту – по достижении ими [предельного возраста](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422312&dst=503&date=21.09.2022) пребывания на военной службе; * по состоянию здоровья – в связи с признанием их военно-врачебной комиссией не годными к военной службе, за исключением военнослужащих, изъявивших желание продолжить военную службу; * в связи с вступлением в законную силу приговора суда о назначении наказания в виде лишения свободы.   Властям регионов поручено обеспечить призыв граждан в количестве и в сроки, которые определяются Министерством обороны для каждого региона.  Тем гражданам, кто работает в организациях оборонно-промышленного комплекса, предоставлено право на отсрочку от призыва на военную службу по мобилизации (на период работы в этих организациях). Категории граждан Российской Федерации, которым предоставляется право на отсрочку, и порядок его предоставления определит Правительство РФ.  Отметим, в [обращении](http://kremlin.ru/events/president/news/69390) Президента РФ отмечено следующее: «призыву на военную службу будут подлежать только граждане, которые в настоящий момент состоят в запасе, и прежде всего те, кто проходил службу в рядах Вооружённых Сил, имеет определённые военно-учётные специальности и соответствующий опыт. Призванные на военную службу перед отправкой в части в обязательном порядке будут проходить дополнительную военную подготовку с учётом опыта специальной военной операции». |  |
|  | **Минобороны и Минцифры: работники IT, связи, СМИ и финансового сектора получат отсрочку от частичной мобилизации** | В Информации [Минобороны](https://function.mil.ru/news_page/country/more.htm?id=12439143@egNews) и [Минцифры](https://digital.gov.ru/ru/events/42005/) от 23.09.2022 сообщается, что для обеспечения работы отдельных высокотехнологических отраслей, а также финансовой системы РФ принято решение о непривлечении на военную службу в рамках частичной мобилизации граждан с **высшим образованием** по соответствующим специальностям.  Право на освобождение от мобилизации будет дано работникам, работающим полный рабочий день:  - в аккредитованных IT-компаниях, и задействованным в разработке, развитии, внедрении, сопровождении и эксплуатации IT-решений (программного обеспечения, программно-аппаратных комплексов) или в обеспечении функционирования информационной инфраструктуры;  - в российских операторах связи и задействованным в обеспечении устойчивости, безопасности и целостности функционирования сооружений связи, центров обработки данных, а также средств и линий связи общего пользования РФ;  - в системообразующих организациях в сфере информации и связи, а также их взаимозависимых лицах, которые являются учредителем и/или редакцией и/или издателем зарегистрированного СМИ и/или вещателем телеканала, радиоканала и задействованных в производстве и/или распространении продукции СМИ;  - в организациях, обеспечивающих стабильность национальной платежной системы и инфраструктуры финансового рынка, управление банковской ликвидностью, наличное денежное обращение.  Для освобождения от привлечения граждан к призыву на военную службу по мобилизации руководители данных организаций должны подать списки граждан, по установленной форме в Генеральный штаб ВС РФ.  Отметим, что скорее всего речь идет о бронировании граждан, которое требуется, чтобы в случае [мобилизации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422080&dst=100012&field=134&date=23.09.2022) или в военное время обеспечить бесперебойную работу различных организаций, органов власти и органов местного самоуправления ([п. 1 ст. 23](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422080&dst=100206&field=134&date=23.09.2022) Федерального закона от 26.02.1997 № 31-ФЗ). |  |
|  | **Мобилизованные граждане могут получить кредитные каникулы на период военной службы** | Указом Президента РФ от 21.09.2022 № 647 в России объявлена частичная мобилизация с 21 сентября 2022 года.  В связи с этим, Банк России разъяснил, что мобилизованные граждане могут обратиться в банк или микрофинансовую организацию (МФО), которые предоставили кредит, и запросить отсрочку по платежам или уменьшение их размера по всем видам кредитов и займам на период мобилизации. Это касается, в том числе, ипотечных кредитов (Информация Банка России от 21.09.2022).  ЦБ РФ рекомендовал банкам и МФО:  - разработать для таких заемщиков специальные программы кредитных каникул и реструктуризации либо адаптировать существующие программы;  - не начислять по договорам неустойку, штрафы и пени;  - не предъявлять требования о досрочном исполнении обязательств по кредитам;  - приостановить взыскание просроченной задолженности;  - не выселять из ипотечного жилья, на которые ранее было обращено взыскание.  Причем такие меры не должны ухудшать кредитную историю заемщиков.  Аналогичные рекомендации действуют и в отношении близких родственников таких заемщиков, если они находятся  у них на иждивении.  В дальнейшем специальные кредитные каникулы для мобилизованных могут быть закреплены в законодательстве. |  |
|  | **Несколько авиакомпаний объявили, что будут возвращать деньги за билеты гражданам, призванным в ходе мобилизации** | В связи с частичной мобилизацией граждан РФ несколько авиакомпаний опубликовали разъяснения о порядке возврата авиабилетов для граждан России, подлежащих призыву в условиях частичной мобилизации.  В Информации на сайтах авиакомпаний Аэрофлот, Победа и Россия от 22.09.2022 указано, что подлежащие призыву граждане, которые приобрели авиабилет до 21 сентября 2022 года (включительно), имеют право на вынужденный возврат средств. Для этого необходимо лично обратиться по месту приобретения авиабилета и предъявить любой из документов, подтверждающий право на расторжение договора, и возврат денежных средств. Такими документами могут быть, например:  • повестка,  • мобилизационное предписание с документами, подтверждающими, что воинская часть, к которой приписан гражданин, переведена в военное состояние,  • документы (в свободной форме), подтверждающие, что гражданин обращался за разрешением на выезд с места жительства, и ему было в этом отказано, с представлением документов, подтверждающих его нахождение на воинском учёте.  Вынужденный возврат могут также получить и члены семьи мобилизованного гражданина (следующие и не следующие с ним одним рейсом) при предъявлении документов, подтверждающих родство, а также пассажиры, следующие совместно с таким гражданином и оформленные с ним в одном бронировании (за исключением групповых бронирований). Об этом объявили авиакомпании Аэрофлот и Россия.  Если мобилизованный гражданин уже убыл по месту службы и сам не может обратиться за возвратом авиабилета, то возврат может получить и третье лицо при предъявлении вышеуказанных документов или их копий, а также доверенности. Доверенность должна быть удостоверена в нотариальном порядке либо командиром (начальником) воинской части, соединения, учреждения.  В Информации также указаны телефоны, куда можно обратиться за разъяснениями по вынужденному возврату авиабилетов. |  |
|  | **Заключили ГПД (оказание услуг) с физическим лицом. Нужно ли подавать СЗВ-ТД** | До 31 декабря 2022 года [форма СЗВ-ТД](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=424082&dst=100015&field=134&date=20.09.2022) заполняется и представляется работодателями в территориальный орган ПФР на всех зарегистрированных лиц (включая лиц, работающих по совместительству и на дистанционной работе), с которыми заключены или прекращены трудовые (служебные) отношения в соответствии с [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&date=20.09.2022) РФ ([п. 1.4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=424082&dst=100074&field=134&date=20.09.2022) Порядка заполнения формы СЗВ-ТД). Гражданско-правовые договоры регламентируются [ГК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410706&date=20.09.2022) РФ и не являются трудовыми. Поэтому СЗВ-ТД при заключении ГПД на оказание услуг в ПФР не предоставляется.  С 1 января 2023 года сведения о заключении ГПД необходимо будет отражать в новой форме ЕФС-1, которую разработали из-за [объединения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420822&dst=100001%2C1&date=20.09.2022) ПФР и ФСС. Планируют, что ее начнут применять с 2023 года (п.2 [Проекта](http://consgd.consultant.ru/gd/rtfcache/pf_160922-efs.pdf) постановления). В подразделе 1.1 необходимо будет проставить один из следующих кодов для договоров ГПХ (стр. 27 [Проекта](http://consgd.consultant.ru/gd/rtfcache/pf_160922-efs.pdf) постановления):   * ДГПХ – договор ГПХ о выполнении работ (оказании услуг), * ДАВТ – договор авторского права, * ДОИП – договор об отчуждении исключительного права на произведения науки, литературы, искусства, * ИЗЛД – издательский лицензионный договор, * ЛДПИ – лицензионный договор о предоставлении права использования произведения науки, литературы. |  |
|  | **С 19 сентября 2022 года Банк России понизил ключевую ставку до 7,5%** | Совет директоров Банка России принял решение понизить ключевую ставку с 19 сентября 2022 года с 8% до [7,5](http://www.cbr.ru/press/pr/?file=16092022_133000Key.htm)% годовых ([Информация](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=426692&dst=100002&date=16.09.2022) Банка России от 16.09.2022).  Комментируя решение, ЦБ РФ отмечает, что внешние условия для российской экономики остаются сложными и по-прежнему значительно ограничивают экономическую деятельность. При этом текущие темпы прироста потребительских цен остаются низкими, способствуя дальнейшему замедлению годовой инфляции.  Следующее заседание, на котором будет рассматриваться вопрос об уровне ключевой ставки, запланировано на 28 октября 2022 года. |  |
|  | **Материальная помощь, подарки и путевки: что с НДФЛ и страховыми взносами**  ([Письм](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=213160&dst=1000000001&date=15.09.2022)о Минфина РФ от 24.08.2022 № 03-04-06/82478 | В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=213160&dst=1000000001&date=15.09.2022) от 24.08.2022 № 03-04-06/82478 Минфин напомнил, что в соответствии с НК РФ [не облагаются](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422436&dst=101238&date=15.09.2022) НДФЛ:  - стоимость путевок (кроме туристических), приобретенных работодателями для своих работников и несовершеннолетних членов семьи (для обучающихся по очной форме до 24 лет), при условии - не более одного раза в год;  - выплаты из профсоюза за счет членских взносов;  - стоимость подарков, билетов на мероприятия и другой материальной помощи – в общей сумме на одного работника не более 4000 рублей в год.  Страховыми взносами не облагаются:  - сумма материальной помощи не более 4000 рублей в год на одного работника;  - стоимость санаторно-курортных путевок для членов семьи работников – в связи с тем, что данные физические лица не состоят в трудовых отношениях с работодателем, а значит, их доходы в виде материальной выгоды не признаются объектом обложения страховыми взносами.  Стоимость санаторно-курортных путевок, билетов на зрелищные мероприятия, подарки и премии работникам не относятся к выплатам, [освобождаемым](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422436&dst=13430&date=15.09.2022) от обложения страховыми взносами.  При этом Минфин России не ставит вопрос обложения подарка взносами в зависимость от размера его стоимости и наличия письменного договора дарения, как было ранее ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=207379&dst=100011&date=15.09.2022) Минфина России от 15.10.2021 № 03-01-10/83519). |  |
|  | **С 1 января 2023 года вводится новый порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей** ([Приказ Минфина России от 11.04.2022 № 55н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=426345&dst=100011&date=14.09.2022)) | С 1 января 2023 года будет применяться [новая форма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100017&date=14.09.2022) трудовых книжек ([Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391829&dst=100011&date=14.09.2022) Правительства РФ от 24.07.2021 № 1250). При этом [установлено](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391829&dst=100010&date=14.09.2022), что имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленного образца действительны и обмену на новые не подлежат, работодатели тоже могут использовать старые бланки трудовых книжек и бланки вкладышей в них без ограничения срока.  [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=426345&dst=100011%2C1&date=14.09.2022) Минфина России от 11.04.2022 № 55н утвержден [Порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=426345&dst=100011&field=134&date=14.09.2022) изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей, который вступает в силу с 1 января 2023 года.  Согласно новому Порядку:  - для приобретения бланков трудовых книжек работодатели должны обращаться либо к изготовителю, либо к распространителям - организациям и ИП. Перечень официальных распространителей будет размещаться в Интернете на сайте изготовителя;  - доставка работодателям бланков трудовых книжек производится одним из двух способов:   * службами доставки защищенной полиграфической продукции, * по соглашению изготовителя или распространителя с работодателем.   Отметим, что новый порядок практически не отличается от [ранее действующего](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=45767&dst=100109&date=14.09.2022) порядка, который утратит силу с начала 2023 года. |  |
|  | **По проекту Минтруда с 1 января 2023 года работодателям не нужно будет при увольнении работника оформлять справку для выплаты пособий на новой работе** | Справка о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, необходима для начисления уволенному из организации работнику пособий по временной нетрудоспособности или в связи с материнством на его новом месте работы. При увольнении работодатель обязан выдать работнику эту справку ([п.3 ч.2 ст.4.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410304&dst=300&field=134&date=16.09.2022) Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ).  В [Информации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=36589&dst=4%2C51&date=16.09.2022) от 15.09.2022 Минтруд сообщил, что подготовлен Проект, согласно которому с 2023 года для расчета выплаты пособий получать справку о зарплате на предыдущей работе будет не нужно. Сведения о зарплате работодатели будут представлять непосредственно в налоговые органы, которые, в свою очередь, передадут информацию в Социальный фонд России (так будет называться новый фонд после объединения ПФР и ФСС).  Одна из целей проекта - упростить получение мер соцподдержки и страховых выплат, отказаться от сбора справок с гражданина и работодателя. Благодаря введению прямых выплат по больничным листам и объединению фондов потребность предоставлять справку о предыдущем заработке отпадает. Все необходимые сведения для корректного расчета оплаты больничного листа будут в распоряжении Социального фонда России, даже в том случае, если гражданин на протяжении последних двух лет менял работу. |  |
|  | **Относится ли фотоизображение к биометрическим персональным данным**  ([Письмо Роскомнадзора от 29.08.2022 № 08-78032](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=426482&dst=100002)) | Роскомнадзор в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=426482&dst=100002) от 29.08.2022 № 08-78032ответил на вопрос об отнесении фотоизображения владельца документа, удостоверяющего личность гражданина РФ, к биометрическим персональным данным.  К биометрическим персональным данным относятся сведения, которые характеризуют физиологические и биологические особенности человека, на основании которых можно установить его личность. Цветное цифровое фотографическое изображение лица владельца документа является биометрическими персональными данными владельца документа ([п.6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=165292&dst=100014) Перечня персональных данных, записываемых на электронные носители информации, содержащиеся в основных документах, удостоверяющих личность гражданина РФ, по которым граждане осуществляют выезд из РФ и въезд в РФ, утвержденного Постановлением Правительства РФ 04.03.2010 № 125).  Требования к формату изображения лица, предназначенного для хранения представлений лица в записи биометрических данных, установлены Национальным [стандартом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=OTN&n=32192) РФ ГОСТ Р ИСО/МЭК 19794-5-2013, утвержденным [приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=269539) Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии РФ от 06.09.2013 № 987-ст.  В связи с этим Роскомнадзор обращает внимание на то, что обработка фотографических изображений, которые законодательным актом РФ отнесены к биометрическим персональным данным, должна осуществляться только с согласия в письменной форме субъекта персональных данных, с соблюдением требований предусмотренных [ч. 4 ст.9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422241&dst=100282) Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных». |  |
|  | **Работник работал часть времени в офисе, а часть – из дома. Как оформить такой дистанционный режим работы** | Комбинированный дистанционный режим, то есть режим, когда сочетается выполнение работы дистанционно и на стационарном рабочем месте, можно установить, в частности, локальным нормативным актом (например, специальным положением), трудовым договором, дополнительным соглашением к нему. Это следует из [ч. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2440&field=134&date=12.09.2022), [3 ст. 312.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2441&field=134&date=12.09.2022), [ч. 1 ст. 312.4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2461&field=134&date=12.09.2022), [абз. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2487&field=134&date=12.09.2022), [7 ч. 3 ст. 312.9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2488&field=134&date=12.09.2022) ТК РФ. Так, работник может трудиться дистанционно несколько дней в неделю либо несколько месяцев в году (например, в летний период).  Если работники временно переведены на дистанционную работу без их согласия (например, из-за эпидемии), комбинированный режим, продиктованный производственной необходимостью, также возможен, если иное нормативно не установлено. Работник при этом будет периодически трудиться в офисе, но не сможет находиться в нем по своей инициативе. Общий срок работы в данном режиме ограничен сроком действия обстоятельств, послуживших основанием для принятия решения о временном переводе на дистанционную работу ([ч. 3 ст. 312.4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2463&field=134&date=12.09.2022), [ст. 312.9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2479&field=134&date=12.09.2022) ТК РФ).  Особенности комбинированной дистанционной работы в том, что труд работника в периоды работы на стационарном рабочем месте регулируется так же, как и труд обычного, например офисного, работника, а в периоды временной дистанционной работы - с учетом особенностей, установленных для дистанционных работников [гл. 49.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=1854&field=134&date=12.09.2022) ТК РФ. Эти особенности, в частности, касаются охраны труда.  Чтобы установить комбинированный режим дистанционной работы при приеме работника на работу, нужно включить в трудовой договор стандартные сведения и условия, предусмотренные [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=339&field=134&date=12.09.2022), [2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=345&field=134&date=12.09.2022) ТК РФ. Также закрепить условие о временном выполнении трудовой функции дистанционно и определить периодичность выполнения трудовой функции дистанционно. Советуем подробно прописать и режим рабочего времени работника в периоды дистанционной работы или сделать ссылку, например, на правила внутреннего трудового распорядка, если режим прописан там. Иначе работник сможет определять режим в период работы дистанционно по своему усмотрению. В трудовом договоре можно зафиксировать график чередования (например, закрепить конкретные дни недели, когда работа осуществляется дистанционно, а когда - в офисе) или предусмотреть, что работодатель утверждает график чередования в виде отдельного документа, с которым работника заблаговременно знакомят под подпись. Возможен и такой порядок, когда работник выходит в офис по своему усмотрению, а работодатель вправе вызывать его при необходимости в любой день недели ([абз. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=350&field=134&date=12.09.2022), [8 ч. 2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=352&field=134&date=12.09.2022), [ч. 1 ст. 100](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=581&field=134&date=12.09.2022), [ч. 4 ст. 189](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=797&field=134&date=12.09.2022), [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2439&field=134&date=12.09.2022) - [3 ст. 312.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2441&field=134&date=12.09.2022), [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2461&field=134&date=12.09.2022) - [3 ст. 312.4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2463&field=134&date=12.09.2022) ТК РФ).  Оплату труда в трудовом договоре следует указать так, как предусмотрено системой оплаты труда по должности (профессии) работника. Из-за комбинированной дистанционной работы нельзя понизить работнику зарплату ([ч. 2 ст. 22](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=197&field=134&date=12.09.2022), [ч. 2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=345&field=134&date=12.09.2022), [ч. 2 ст. 132](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=645&field=134&date=12.09.2022), [ч. 1 ст. 135](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=656&field=134&date=12.09.2022), [ст. 312.5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2467&field=134&date=12.09.2022) ТК РФ).  В трудовом договоре также советуем прописать (или сделать ссылку на порядок, который может быть установлен в организации, например, в специальном положении), в частности: порядок обмена электронными документами, взаимодействия с работником в иной форме, порядок обеспечения работника оборудованием (иными средствами), необходимым для выполнения трудовой функции дистанционно, или порядок выплаты ему компенсации, если он пользуется своим ([ч. 5 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=364&field=134&date=12.09.2022), [ст. 312.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2450&field=134&date=12.09.2022), [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2470&field=134&date=12.09.2022), [2 ст. 312.6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2471&field=134&date=12.09.2022) ТК РФ). |  |
|  | **Утвержден порядок переноса выходных дней в 2023 году**  ([Постановление Правительства РФ от 29.08.2022 № 1505](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=425407&dst=100001&date=31.08.2022)) | Правительства РФ принято решение о переносе выходных дней в 2023 году. Для более рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней в следующем году выходные дни перенесут так:  – с воскресенья 1 января на пятницу 24 февраля;  – с воскресенья 8 января на понедельник 8 мая.  Таким образом, в 2023 году будут:  – девятидневные новогодние каникулы – с 31 декабря 2022 года по 8 января 2023 года;  – четырехдневный отдых на День защитника Отечества – с 23 по 26 февраля;  – поздравление женщин 8 Марта один день среди недели (среда);  – трехдневный отдых на Праздник Весны и Труда – с 29 апреля по 1 мая;  – четыре дня на празднование Дня Победы – с 6 по 9 мая;  – празднование Дня России с 10 по 12 июня (три дня);  – три выходных дня на День народного единства с 4 по 6 ноября. |  |
|  | **Роскомнадзор разъяснил, как и когда подавать уведомление об обработке персональных данных работников и по другим новым основаниям !!!** | С 1 сентября 2022 года вступили в силу поправки, внесенные в Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422241&dst=100004) от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», которыми для [операторов персональных данных](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=CJI&n=134676&dst=100084) предусмотрены новые обязанности и запреты. В частности, операторы должны уведомлять Роскомнадзор о начале обработки персональных данных:  - [своих работников](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389193&dst=100404&field=134&date=26.08.2022);  - [клиентов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389193&dst=100165&field=134&date=26.08.2022) – физлиц (когда данные о них нужны исключительно для заключения и исполнения договоров);  - физлиц, которые [разрешили их распространять](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389193&dst=53&field=134&date=26.08.2022);  - физлиц - [только в части Ф.И.О.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389193&dst=100168&field=134&date=26.08.2022);  - физлиц - для [однократного пропуска](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389193&dst=100169&field=134&date=26.08.2022) на территорию или в аналогичных целях.  Если для обработки персональных данных не используют средства автоматизации, уведомлять ведомство [не нужно](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422241&dst=90&field=134&date=26.08.2022). Например, данные о посетителях организации записывают в бумажный журнал при выдаче им разовых пропусков.  Предельный срок уведомления Роскомнадзора об обработке персональных данных не определен. Иными словами 1 сентября 2022 года не является крайним сроком подачи [уведомления](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=425122&dst=100005) об обработке персональных данных.  В связи с тем, что новые формы уведомлений не утверждены, **ведомство дало разъяснения о возможности использования формы, утвержденной**[**Приказом**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=310343&dst=100115) **Роскомнадзора от 30.05.2017 № 94.** Подать уведомление можно через [Портал](https://pd.rkn.gov.ru/cross-border-transmission/form/) персональных данных, либо в бумажном виде.  После вступления в силу приказа Роскомнадзора, устанавливающего новую форму, оператор может направить уведомление о внесении изменений в ранее представленные сведения в Реестр операторов, осуществляющих обработку персональных данных.  Также ведомство обратило внимание, на следующее: несмотря на то, что новый порядок [трансграничной передачи](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421898&dst=100026) персональных данных будет применяться с 1 марта 2023 года, операторы, которые уже сейчас передают данные за границу, обязаны направить в Роскомнадзор уведомление о трансграничной передаче до этой даты через [Портал](https://pd.rkn.gov.ru/cross-border-transmission/form/) персональных данных или в письменном виде. |  |
|  | **Каковы обязанности работодателя по охране труда в отношении дистанционных работников** | Одно из преимуществ перевода работников на дистанционную работу – снижение числа обязанностей по охране труда для работодателей. В отношении таких работников, работодатель обязан:  - расследовать и вести учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&date=01.09.2022) РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ ([абз. 18 ч. 3 ст. 214](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2660&field=134&date=01.09.2022) ТК РФ);  - выполнять предписания должностных лиц Роструда, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих федеральный государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассматривать представления органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения ([абз. 21 ч. 3 ст. 214](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2663&field=134&date=01.09.2022) ТК РФ);  - обеспечить обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний ([абз. 22 ч. 3 ст. 214](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2664&field=134&date=01.09.2022) ТК РФ);  - знакомить работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.  Другие обязанности по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда работодатель соблюдать не обязан, если только иное не предусмотрено коллективным договором, ЛНА, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором (доп.соглашением к нему).  Требования к условиям труда дистанционного работника Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&date=01.09.2022) РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не установлены. |  |
|  | **Росстат обновил многие формы статотчетности по зарплате и кадрам** | [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=424853&dst=100002&date=25.08.2022) Росстата от 29.07.2022 № 532 обновлен ряд форм статотчетности, предназначенных для подачи сведений о работниках и зарплате. Так, например, обновлены:  - с отчета за 2022 год годовые формы:   * № 1-Т «Сведения о численности и заработной плате работников», * № 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда»;   - с отчета за январь - март 2023 года квартальные формы:   * № П-4(НЗ) «Сведения о неполной занятости и движении работников», * отраслевые формы № ЗП-образование, № ЗП-культура, № ЗП-наука, № ЗП-соц, № ЗП-здрав;   - с отчета за январь 2023 года месячные формы:   * № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», * № 1-З «Анкета выборочного обследования рабочей силы», * № 1-ПР «Сведения о приостановке (забастовке) и возобновлении работы трудовых коллективов»;   - с отчета на 1 февраля 2023 года месячная форма № 3-Ф «Сведения о просроченной задолженности по заработной плате».  Правки в основном технические, например, в форме [П-4](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=0a7c3c84b73eac546fb23c653e514e96;base=law;n=424853;dst=100022) с отчета за январь 2023 года среднюю численность работников можно указывать с двумя знаками после запятой. Сейчас ее [можно отразить](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=0a7c3c84b73eac546fb23c653e514e96;base=law;n=404269;dst=103534) только с одним знаком после запятой. |  |
|  | **С 23 августа 2022 года программа субсидирования найма расширена**  ([Постановление Правительства РФ от 19.08.2022 № 1461](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=424988&dst=100003&date=24.08.2022)) | В целях стимулирования занятости в марте 2021 года была запущена [программа субсидирования найма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419257&dst=100119%2C1&date=24.08.2022). С 21 марта 2022 года программу [расширили](https://pro.elcode.ru/service/news/economic-news/kak-rabotodatelyam-poluchit-novuyu-subsidiyu-na-tr) – работодателям дали право получить субсидию за прием на работу отдельных категорий граждан в возрасте до 30 лет (выпускники колледжей и вузов без опыта работы, молодые люди без среднего профессионального или высшего образования, инвалиды, дети-сироты, родители несовершеннолетних детей). С 14 июня 2022 года [установлено](https://pro.elcode.ru/service/news/daydjest-novostey-zakonodatelstva/s-14-iyunya-2022-goda-pravitelstvo-rf-rasshirilo-p), что работодатели, которые трудоустроят беженцев из Украины, ДНР, ЛНР и граждан, потерявших или рискующих потерять работу в 2022 году также могут получить субсидию.  С 23 августа 2022 года программа расширена еще раз – теперь она распространяется на всех безработных граждан до 30 лет ([Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=424988&dst=100003%2C-1&date=24.08.2022) Правительства РФ от 19.08.2022 № 1461). То есть программа охватывает всю молодёжь до 30 лет, которая ищет работу.  Также исключено требование о регистрации в качестве безработных для тех граждан, кто в 2022 году был переведён на постоянную работу к другому работодателю, но оказался под риском увольнения, в том числе отправлен в неоплачиваемый отпуск, переведён на неполный рабочий день. Это позволит упростить и ускорить их трудоустройство.  Для получения субсидии работодателю необходимо:  1. Подать заявление на госуслугу по содействию в подборе необходимых работников лично в центре занятости или с помощью [портала](https://trudvsem.ru/information-pages/support-program) «Работа России».  2. Принять на работу сотрудников в рамках программы на условиях полного рабочего дня и зарплатой не ниже МРОТ.  3. Подать заявление на возмещение затрат в ФСС РФ не ранее, чем через месяц после даты, с которой трудоустроенный безработный гражданин приступил к исполнению трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором, но не позднее 15 декабря 2022 года. Сделать это также можно дистанционно с помощью [системы](https://fss.gov.ru/new/employers/) «Соцстрах».  Субсидия равна 3 [МРОТ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=15189&dst=100001), увеличенным на районный коэффициент, сумму страховых взносов и количество трудоустроенных, при этом работодатель получит:   * первый платёж - через 1 месяц после трудоустройства соискателя, * второй – через 3 месяца,   третий – через 6 месяцев. |  |
|  | **Нужно ли проводить проверку знаний требований охраны труда в связи с изменениями с 1 сентября 2022 года**  ([Письмо Минтруда России от 02.08.2022 № 15-2/ООГ-1803](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=212745&dst=100001%2C1&date=26.08.2022)) | С 1 сентября 2022 года вступят в силу [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100019&field=134&date=26.08.2022) обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда (Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464).  В связи с этим, в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=212745&dst=100001%2C1&date=26.08.2022) от 02.08.2022 № 15-2/ООГ-1803 Минтруд дал разъяснения о проведении внеочередной проверки знаний требований охраны труда.  Ведомство разъяснило следующее:  - внеплановый инструктаж по охране труда проводится для работников организации при изменении нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, которые непосредственно затрагивают трудовые функции работника ([п.16](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100052&date=26.08.2022) Правил);  - внеплановое обучение работников требованиям охраны труда [должно быть](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=212745&dst=100009&date=26.08.2022) организовано, в частности, в [случае](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100114&date=26.08.2022) вступления в силу нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в течение 60 календарных дней со дня их наступления. При этом внеплановое обучение работников проводится в объеме требований охраны труда, послуживших основанием для актуализации программ обучения после их актуализации ([п.61](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100138&date=26.08.2022) Правил).  Таким образом, в связи с вступлением в силу с 1 сентября 2022 новшеств работодатель самостоятельно принимает решение о необходимости проведения внеочередной проверки знаний требований охраны труда работников в объеме тех новых нормативных правовых актов по охране труда, которые регулируют трудовую деятельность работников.  Также Минтруд напоминает, что документы, подтверждающие проверку у работников знаний требований охраны труда, выданные в установленном порядке до введения в действие новых [Правил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100019&field=134&date=26.08.2022) (до 1 сентября 2022 года), [действительны](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405174&dst=100011&date=26.08.2022) до окончания срока их действия. |  |
|  | **Обязательно ли в форме СЗВ-ТД указывать структурное подразделение, в котором работает сотрудник: отвечает Минтруд** | При заполнении табличной части формы СЗВ-ТД в [графе](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=424082&dst=47&date=25.08.2022) 5 «Трудовая функция (должность, профессия, специальность, квалификация, конкретный вид поручаемой работы), структурное подразделение» подраздела «Наименование» указывается, в частности, наименование структурного подразделения в том случае, если условие о работе в конкретном структурном подразделении включено в трудовой договор с работником ([пп.2.5.4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374398&dst=100141&field=134&date=25.08.2022) Порядка заполнения формы СЗВ-ТД).  Обязательными для включения в трудовой договор является условие о месте работы. А в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения ([ст.57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=346&date=25.08.2022) ТК РФ). Кроме того, в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, в частности, уточнение места работы с указанием структурного подразделения и его местонахождения ([ч. 4 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=357&field=134&date=25.08.2022) ТК РФ).  Указание в трудовом договоре структурного подразделения обязательно, если оно расположено в другой местности. В этом случае наименование структурного подразделения обязательно нужно указать и в СЗВ-ТД. |  |
|  | **Уведомление о вызове в налоговый орган для дачи пояснений теперь будет содержать обязательные сведения**  ([Письмо ФНС России от 09.08.2022 № ЕА-4-15/10350](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=424614&dst=100003%2C1&date=19.08.2022)) | Инспекция может вызывать налогоплательщиков по любым вопросам, которые связаны с уплатой налогов, сборов, взносов, например, чтобы получить пояснения ([пп. 4 п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416443&dst=271&field=134&date=19.08.2022), [п. 2.1 ст. 31](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416443&dst=3871&field=134&date=19.08.2022) НК РФ):  - вне налоговых проверок;  - в рамках камеральных и выездных проверок. Это может быть связано как с ошибками и противоречиями в отчетах, так и с любыми другими вопросами, которые возникли у инспектора.  Право вызывать налогоплательщика закреплено в [пп. 4 п. 1 ст. 31](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416443&dst=271&field=134&date=19.08.2022) НК РФ. Причем сформулировано оно довольно широко. Это дает налоговым органам практически неограниченные возможности приглашать налогоплательщиков к себе, даже когда нарушений не выявлено, но у инспектора есть какие-то сомнения.  В целях реализации единообразного подхода к заполнению формы уведомления о вызове налогоплательщика для дачи пояснений ФНС выпустила [справочник](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=424614&dst=100005&date=19.08.2022) оснований и причин вызова ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=424614&dst=100003%2C1&date=19.08.2022) ФНС России от 09.08.2022 N ЕА-4-15/10350).  Так, при формировании уведомления налоговый орган должен в нем указать:  1) **основание вызова** (в соответствии с [графой 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=424614&dst=100023&date=19.08.2022) справочника - в связи с налоговой проверкой или в иных случаях, связанных с исполнением законодательства о налогах и сборах);  2) **вид области контроля** (в соответствии с [графой 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=424614&dst=100023&date=19.08.2022) справочника – например, камеральная или выездная налоговая проверка, вне рамок налоговых проверок, реализация проекта по «обелению» отрасли);  3) **для дачи пояснений по какому вопросу вызывается налогоплательщик** (в соответствии с [графой 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=424614&dst=100023&date=19.08.2022) справочника – например, непредставление пояснений по требованию или отказ в допуске на территорию (в помещение) плательщика) **с конкретизацией мотива вызова** (в соответствии с [графой 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=424614&dst=100023&date=19.08.2022) справочника – например, вопросы, требующие дополнительных пояснений или налоговая нагрузка у данного налогоплательщика ниже ее среднего уровня по хозяйствующим субъектам в конкретной отрасли).  Пока в АИС «Налог-3» нет шаблона уведомления о вызове налогоплательщика налоговые органы должны составлять его, ориентируясь на справочник. | Ё |
|  | **С 1 сентября 2022 года действуют новые правила психиатрического освидетельствования работников: с какой периодичностью его проводить**  ([Письмо Минздрава России от 20.06.2022 № 30-0/3066769-14500](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=423989&dst=100003&date=15.08.2022)) | С 1 сентября 2022 года действует новый порядок прохождения психиатрического освидетельствования отдельными категориями работников ([Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417970&dst=100005&date=15.08.2022) Минздрава России от 20.05.2022 № 342н). В частности, он содержит новые [требования](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417970&dst=100025&field=134&date=15.08.2022) к направлению на освидетельствование, которое выдает работодатель. Виды работ, при выполнении которых необходимо пройти освидетельствование, также [обновили](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417970&dst=100066&field=134&date=15.08.2022).  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=423989&dst=100003&date=15.08.2022) от 20.06.2022 № 30-0/3066769-14500 Минздрав России разъяснил, что новым порядком не определена кратность психиатрического освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности (согласно ранее действующему порядку, его [нужно было](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144346&dst=100015&date=15.08.2022) проводить раз в 5 лет).  Освидетельствование проводится в обязательном порядке по направлению работодателя (его представителя) и с учетом заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров ([п. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417970&dst=100020&date=15.08.2022) Порядка, утв. Приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н).  В связи с этим работодатели должны будут направлять сотрудников на психиатрическое освидетельствование, если в ходе обязательного медосмотра врач-психиатр выявил работников с возможными противопоказаниями к работе. |  |
|  | **Смена работника выпадает на последний день отпуска: вправе ли работодатель требовать выйти на работу в середине смены (с 00.00 следующего дня)** | Ежегодный оплачиваемый отпуск является временем отдыха и предоставляется в календарных днях, поэтому работник в период ежегодного оплачиваемого отпуска свободен от выполнения трудовых обязанностей ([ст. ст. 106](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=100752&field=134&date=18.08.2022), [107](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=100760&field=134&date=18.08.2022), [ч. 1 ст. 115](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=100803&field=134&date=18.08.2022), [ч. 1 ст. 120](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=614&field=134&date=18.08.2022) ТК РФ). Соответственно, в случае частичного совпадения первого и последнего календарных дней отпуска работника с его рабочими сменами, в эти смены должны быть назначены другие работники.  Например, если последний день отпуска работника приходится на его рабочую смену с 20.00 до 08.00, то на эту смену должен быть назначен другой работник. Очередной рабочей сменой для работника будет являться следующая полная смена после смены, частично приходящейся на последний день отпуска.  Работнику следует приступить к работе в ближайшую после окончания отпуска смену, являющуюся для него рабочей в соответствии с графиком сменности. Выход на работу в середине смены (например, в 00.00 часов) нормами законодательства не предусмотрен. |  |
|  | **С 1 января 2023 года нужно ли будет платить НДФЛ при выплате аванса по зарплате** | **С 1 января 2023 года** единый налоговый платеж (ЕНП) становится обязательным. Все компании будут перечислять налоги и взносы раз в месяц одной платежкой. Исключения - взносы на травматизм, НДФЛ с выплат иностранцам, работающим по патенту, НДС при импорте из ЕАЭС и госпошлина ([ст. 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421873&dst=100975&field=134&date=15.08.2022) Федерального закона от 14.07.2022 № 263-ФЗ).  Срок уплаты налогов и взносов - 28 число месяца. НДФЛ, удержанный с любых выплат с 23 числа предыдущего месяца по 22 число текущего, надо будет заплатить [28 числа](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402278&dst=22863&field=134&date=15.08.2022) текущего месяца. Последний день месяца [больше не будет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421873&dst=100799&field=134&date=15.08.2022) датой получения дохода в виде зарплаты - **НДФЛ и с аванса, и с зарплаты надо будет удерживать при их выплате**.  По налогам и взносам, которые платят до подачи декларации либо без декларации, надо будет подавать уведомления. Срок - не позднее 25 числа месяца их уплаты. По НДФЛ и страховым взносам уведомление подается ежемесячно ([ст. 58](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=413154&dst=5842&field=134&date=15.08.2022) НК РФ в ред. с 01.01.2023). Налоговые агенты по НДФЛ [указывают](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=413154&dst=5844&date=15.08.2022) в уведомлении в том числе информацию о суммах НДФЛ, исчисленного и удержанного ими за период с 23-го числа месяца, предшествующего месяцу подачи уведомления, по 22-е число текущего месяца. В отношении НДФЛ за период с 23 декабря по 31 декабря уведомление представляется не позднее последнего рабочего дня года. |  |
|  | **Обновлена форма СЗВ-ТД и другие формы отчетности в ПФР**  (Постановление Правления ПФ РФ от 24.04.2022 № 62п) | [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=424002&dst=100002&date=09.08.2022) Правления ПФ РФ от 21.04.2022 № 62п внесены поправки в формы [СЗВ-ТД](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374398&dst=21%2C-1&date=09.08.2022), [СЗВ-СТАЖ](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=0a7c3c84b73eac546fb23c653e514e96;base=law;n=402136;dst=100018), [ОДВ-1](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=0a7c3c84b73eac546fb23c653e514e96;base=law;n=402136;dst=100082), [СЗВ-КОРР](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=0a7c3c84b73eac546fb23c653e514e96;base=law;n=402136;dst=100138) и [СЗВ-ИСХ](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=0a7c3c84b73eac546fb23c653e514e96;base=law;n=402136;dst=100239). Теперь эти формы может подписать не только руководитель, но и уполномоченный представитель страхователя – в формах слова «Наименование должности руководителя» заменены словами «Наименование должности руководителя (уполномоченного представителя страхователя)».  Также порядок заполнения формы СЗВ-ТД [приведен](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=424002&dst=100014&date=09.08.2022) в соответствие с [ст.8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408082&dst=297&date=09.08.2022) Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ, согласно которой сдавать форму СЗВ-ТД при численности работников свыше 10 человек нужно в электронном виде.  Кроме того, внесены изменения в форматы данных форм и в новой редакции изложена [таблица](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=424002&dst=100082&date=10.08.2022) кодов периодов, включаемых в трудовой стаж, за которые плательщики, не производящие выплаты физлицам, не уплачивают страховые взносы на ОПС.  Постановление вступило в силу с 19 августа 2022 года. |  |
|  | **При увеличении размера суточных для командировок по России и за рубеж. Как платить НДФЛ.** | Суточные не облагаются НДФЛ в пределах следующих норм ([п. 1 ст. 217](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422261&dst=17552&field=134&date=08.08.2022) НК РФ):   * 700 руб. за каждый день нахождения в командировке на территории России; * 2 500 руб. за каждый день нахождения в командировке за границей.   Если суточные выше [норм](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=226890&dst=100011&field=134&date=08.08.2022), с суммы превышения нужно удержать НДФЛ ([п. 1 ст. 217](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422261&dst=17552&field=134&date=08.08.2022) НК РФ).  Для этого нужно рассчитать:  1) сумму превышения фактически выплаченных суточных над нормами;  2) сумму НДФЛ, применив соответствующую [ставку](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=226877&dst=100034&field=134&date=08.08.2022) ([п. п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422261&dst=101442&field=134&date=08.08.2022), [3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422261&dst=5578&field=134&date=08.08.2022), [3.1 ст. 224](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422261&dst=19971&field=134&date=08.08.2022) НК РФ). Сделать это нужно на последний день месяца, в котором был утвержден авансовый отчет по командировке ([пп. 6 п. 1 ст. 223](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422261&dst=11786&field=134&date=08.08.2022), [п. 3 ст. 226](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422261&dst=11788&field=134&date=08.08.2022) НК РФ). Удержать исчисленный налог нужно при ближайшей выплате сотруднику дохода, например зарплаты ([п. 4 ст. 226](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422261&dst=11790&field=134&date=08.08.2022) НК РФ).  Срок уплаты НДФЛ с суточных - не позднее рабочего дня, следующего за днем такой выплаты ([п. 6 ст. 6.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416443&dst=208&field=134&date=08.08.2022), [п. 6 ст. 226](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422261&dst=11795&field=134&date=08.08.2022) НК РФ). |  |
|  | **Надо ли оплачивать больничный внешнему совместителю** | Внешнему совместителю отдельный электронный больничный не оформляют. Пособие платят по единому листку, сформированному для всех работодателей ([п. п. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401703&dst=100055&field=134&date=08.08.2022) - [8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401703&dst=100057&field=134&date=08.08.2022) Порядка формирования ЭЛН).  **Совместителю, начавшему работать в организации в первом году** [**расчетного периода**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=199863&dst=100004&field=134&date=08.08.2022) (для больничного, открытого в 2022 году, расчетный период - с 01.01.2020 по 31.12.2021) или ранее, больничный [считается](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=199863&date=08.08.2022) только из выплат этой организации, даже если они меньше 24-кратного [МРОТ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=271645&date=08.08.2022). Если с [основной работы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=217763&dst=100053&field=134&date=08.08.2022) совместитель принес справку, что пособие не получал, работодатель по совместительству считает больничный из выплат всех работодателей, подтвержденных [справками о заработке](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=199807&dst=100032&field=134&date=08.08.2022) ([ст. 13](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410304&dst=415&field=134&date=08.08.2022) Закона № 255-ФЗ, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=215103&dst=100012&field=134&date=08.08.2022) ГУ - МРО ФСС от 17.08.2021 № 15-15/7710-16869л).  **Совместителю, который устроился в организацию во втором году расчетного периода или в текущем году**, больничный оплачивается, только если есть справка, что на [основной работе](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=217763&dst=100053&field=134&date=08.08.2022) он пособие не получал. В расчет берутся выплаты всех работодателей, подтвержденные справками о заработке ([ст. 13](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410304&dst=416&field=134&date=08.08.2022) Закона № 255-ФЗ, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=101578&dst=100012&field=134&date=08.08.2022) ФСС от 08.07.2011 № 14-02-01/15-6179Л). |  |
|  | **С 2023 года установлен особый порядок трудоустройства иностранных граждан, обучающихся в России**  (Федеральный закон от 14.07.2022 № 349-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ»  Федеральный закон от 14.07.2022 № 357-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в РФ» и отдельные законодательные акты РФ»  Федеральный закон от 14.07.2022 № 347-ФЗ «О внесении изменений в ст. 333.28 ч. 2 НК РФ») | В настоящее время иностранные граждане, обучающиеся в российских образовательных организациях, получают разрешение на временное проживание в Российской Федерации на [общих основаниях](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422179&dst=1174&date=28.07.2022) в пределах установленной Правительством РФ [квоты](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=397774&dst=100003&date=28.07.2022).  В целях упрощения процедуры пребывания (проживания) в России студентов-иностранцев, получающих образование в РФ, и их последующей легализации Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421935&dst=100004&date=28.07.2022) от 14.07.2022 № 357-ФЗ внесены поправки в Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422179&dst=100004&date=28.07.2022) от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ».  **С 1 января 2023 года иностранные граждане, прибывшие в Россию в целях обучения в государственной образовательной или научной организации, смогут получить новый документ ‒** [**разрешение**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421935&dst=100016&date=28.07.2022) **на временное проживание в целях получения образования (далее ‒ РВПО).**  РВПО будет выдаваться иностранному гражданину по его [заявлению](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421935&dst=100080&date=28.07.2022) на срок обучения в государственной образовательной или научной организации и последующие [180 календарных дней](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421935&dst=100084&date=28.07.2022). Это закреплено в новой [статье 6.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421935&dst=100078&date=28.07.2022) «Разрешение на временное проживание в целях получения образования». Также закреплены особенности [продления](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421935&dst=100021&date=28.07.2022) указанного срока. Отметка о продлении срока временного пребывания безвизовому иностранному гражданину с РВПО [проставляется](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421935&dst=100034&date=28.07.2022) в его миграционной карте. Случаи отказа в выдаче и аннулирования РВПО закреплены в новой [статье 7.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421935&dst=100102&date=28.07.2022).  После завершения обучения такой иностранный гражданин [сможет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421935&dst=100126&date=28.07.2022) получить вид на жительство в России.  **За выдачу иностранному гражданину РВПО** [**взимается**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421935&dst=100192&date=28.07.2022) **госпошлина**. Согласно Федеральному [закону](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421939&dst=100004&date=26.07.2022) от 14.07.2022 № 347-ФЗ ее размер составит **1 600 рублей.**  В связи с указанными изменениями **Трудовой кодекс РФ с 1 января 20223 года дополнен корреспондирующими положениям** (Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421940&dst=100003&date=26.07.2022) от 14.07.2022 № 349-ФЗ). Так, в [статьях 327.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2063&date=28.07.2022), [327.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2069&date=28.07.2022), [327.5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2081&date=28.07.2022), [327.6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2088&date=28.07.2022) ТК РФ **закреплены особенности** [**заключения**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422331&dst=3034&date=28.07.2022) **и** [**прекращения**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=2088&date=28.07.2022) **трудового договора с временно проживающим в Российской Федерации иностранным гражданином, получившим РВПО, а также особенности** [**отстранения**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422331&dst=3036&date=28.07.2022) **его от работы.** Например, с 2023 года при заключении трудового договора указанный студент-иностранец может [предъявить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422331&dst=3035&field=134&date=27.07.2022) работодателю еще один документ о временном проживании в РФ ‒ [РВПО](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421935&dst=100016&date=28.07.2022). К основаниям для прекращения трудового договора с временно проживающим иностранцем добавилось аннулирование РВПО или истечение срока его действия. |  |
|  | **Вдвое увеличен период компенсационных выплат за создание временных рабочих мест**  ([Постановление Правительства РФ от 20.07.2022 № 1307)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422801&dst=100002&date=27.07.2022) | [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=412037) Правительства РФ от 18.03.2022 № 409 «О реализации в 2022 году отдельных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда» установлен порядок предоставления в 2022 году иных межбюджетных трансфертов субъектам РФ на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда.  В 2022 году [выделяются межбюджетные трансферты](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=412037&dst=100018&field=134&date=27.07.2022) регионам для финансирования затрат работодателей на частичную оплату труда и материально-техническое оснащение - при организации временного трудоустройства работников, находящихся под риском увольнения (введены режим неполного рабочего времени, простой, временно приостановлены работы, предоставлены отпуска без сохранения зарплаты и др.).  На основании вышеуказанного в Москве ([Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=221046&dst=100002&date=17.06.2022) Правительства Москвы от 14.04.2022 № 587-ПП) и Московской области ([Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MOB&n=357640&dst=100003&date=16.06.2022) Правительства МО от 29.03.2022 № 300/12) установлены гранты для работодателей за снижение напряженности на рынке труда в 2022 году. Так, в Москве размер гранта за [организацию](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410820&dst=100009) временного трудоустройства в месяц (всего можно получить за три месяца) на одного работника составляет МРОТ ‒ 15 279 рублей + страховые взносы (30%) + 5 000 рублей однократно на весь период на компенсацию затрат на материально-техническое оснащение одного рабочего места для временного сотрудника.  [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422801&dst=100002&date=27.07.2022https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422801&dst=100002&date=27.07.2022) от 20.07.2022 № 1307 Правительство РФ увеличило период компенсационных выплат за организацию временной занятости работников. Так, с 2 августа 2022 года период временной занятости, за организацию которой предприятия получали компенсации (один МРОТ с учетом районного коэффициента и страховых взносов на одного работника), увеличен вдвое (с трех до шести месяцев) для [системообразующих](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=CJI&n=142483&dst=100008&date=27.07.2022) организаций федерального уровня.  Благодаря этой мере крупные промышленные организации смогут сосредоточиться на перестройке своих производственных и логистических цепочек, быстрее выйти на штатный режим и сохранить коллектив.  Временная занятость как мера поддержки работников организаций была [установлена](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=412037) в марте 2022 года. На эти цели было выделено свыше 25,7 млрд рублей, которые, в частности, используются для организации оплачиваемых общественных работ среди тех, кто зарегистрировался на бирже труда для поиска нового места работы. |  |
|  | **Москва: региональный МРОТ может быть изменен в течении года** | Между Правительством Москвы, Московскими объединениями профсоюзов и Московскими объединениями работодателей 27.07.2022 заключено [Соглашение](https://www.mos.ru/authority/documents/doc/49233220/) № 77-1352-2 о внесении изменений в Московское трехстороннее [соглашение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=217660&dst=100001) на 2022-2024 годы, заключенное 30.12.2021.  Согласно внесенным поправкам [размер минимальной заработной платы в г. Москве](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=79670&dst=100002&date=29.07.2022) может быть изменен в случае увеличения прожиточного минимума в течение календарного года. Ранее в трехстороннем [соглашении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=217660&dst=100088) было закреплено правило, согласно которому размер минимальной зарплаты в г. Москве устанавливался только с [первого числа календарного года](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=217660&dst=100088), на который установлена величина прожиточного минимума трудоспособного населения г. Москвы. |  |
|  | **Сверхурочной работа и ненормированный рабочий день** | **Ненормированный рабочий день** - это особый режим работы, при котором работников по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически можно привлекать к выполнению их трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (как до [начала](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=46174&dst=100045&field=134&date=29.07.2022), так и после окончания рабочего дня (смены). И за работу в таком режиме полагается [компенсация](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=51580&date=29.07.2022) в виде ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска ([ч. 1 ст. 101](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=582&field=134&date=29.07.2022), [ч. 1 ст. 119](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=613&field=134&date=29.07.2022) ТК РФ, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=180457&dst=100012&field=134&date=29.07.2022) Минтруда России от 29.10.2018 № 14-2/ООГ-8616).  Если такой режим [оформлен](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=51382&dst=100021&field=134&date=29.07.2022) работнику, то для привлечения его к работе за пределами рабочего дня (смены) достаточно распоряжения работодателя (например, письменного приказа). То есть не требуется запрашивать каждый раз у работника специальное согласие поработать дольше. При этом максимальное количество часов таких переработок законом не установлено, но систематически так трудиться нельзя - только время от времени и в определенных случаях. Это следует из [ч. 1 ст. 101](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=582&field=134&date=29.07.2022) ТК РФ, Писем Минтруда России от 29.10.2018 [№ 14-2/ООГ-8616](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=180457&dst=100012&field=134&date=29.07.2022), Роструда от 07.06.2008 [№ 1316-6-1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=61256&dst=100014&field=134&date=29.07.2022).  Что считается эпизодической работой сверх продолжительности рабочего времени, ТК РФ не определено. Есть [разъяснение Роструда](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=345019&dst=100014&field=134&date=29.07.2022), основанное на судебной практике, что эпизодическим считается привлечение к такой работе не чаще трех раз в неделю.  При этом введение ненормированного рабочего дня для работников не означает, что на них не распространяются правила, определяющие, в частности, время начала и окончания работы, порядок учета рабочего времени, [порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=45455&dst=100002&field=134&date=29.07.2022) привлечения их к работе в выходной или нерабочий праздничный день. Это следует из [Письма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=180457&dst=100015&field=134&date=29.07.2022) Минтруда России от 29.10.2018 № 14-2/ООГ-8616.  **Сверхурочная работа** - это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период ([ч. 1 ст. 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=568&date=29.07.2022) ТК РФ). Согласие работника на привлечение к сверхурочной работе должно быть получено в письменном виде (за исключением случаев, указанных в [ч. 3 ст. 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=573&field=134&date=29.07.2022) ТК РФ). Для оформления привлечения работника к сверхурочной работе необходимо издать приказ.  Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год ([ч. 6 ст. 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=3023&date=29.07.2022) ТК РФ). Привлечение к сверхурочной работе не должно носить систематического характера, оно может происходить эпизодически в определенных случаях ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=61256&dst=100005&field=134&date=29.07.2022) Роструда от 07.06.2008 № 1316-6-1). В соответствии с [ч. 6 ст. 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=579&field=134&date=29.07.2022) ТК РФ в течение двух дней подряд продолжительность сверхурочной работы не может превышать четырех часов, [исключения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=3032&field=134&date=29.07.2022) могут быть предусмотрены Правительством РФ.  В соответствии со [ст. 152](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=3031&date=29.07.2022) ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.  Не допускается привлечение к сверхурочной работе [отдельных категорий работников](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=313&dst=100340&date=29.07.2022).  **Отличия ненормированного рабочего дня от сверхурочной работы**  Сверхурочная работа, как и ненормированный рабочий день, - это работа за пределами установленной работнику продолжительности рабочего времени ([ст. 97](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=562&field=134&date=29.07.2022) ТК РФ). **Отличаются они по порядку и частоте привлечения к такой работе, компенсации за нее, в частности** ([ст. 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=567&field=134&date=29.07.2022), [ч. 1 ст. 101](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=582&field=134&date=29.07.2022), [ч. 1 ст. 119](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=613&field=134&date=29.07.2022), [ч. 1 ст. 152](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=713&field=134&date=29.07.2022) ТК РФ):  - Должности работников с ненормированным рабочим днем обычно должны быть включены в специальный перечень работодателя. Для привлечения к сверхурочной работе подобный акт не нужен. Так, ненормированный рабочий день можно установить тем работникам, чьи должности включены в [перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=51579&date=29.07.2022) должностей работников с ненормированным рабочим днем в организации. Исключение - если организация относится к [микропредприятиям](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420486&dst=299&field=134&date=29.07.2022) или [некоторым некоммерческим организациям](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=102634&field=134&date=29.07.2022). В этом случае можно отказаться от утверждения перечня, но тогда условие о ненормированном рабочем дне необходимо включить в трудовой договор по типовой [форме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=382710&dst=100183&field=134&date=29.07.2022). Работодатель самостоятельно определяет, работа по каким должностям может повлечь необходимость установления ненормированного рабочего дня. Но, устанавливая его уже конкретному работнику, необходимо учитывать ограничения. Так, нельзя устанавливать ненормированный рабочий день тем, кто работает неполный рабочий день (смену). Это следует из [ст. 101](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=100734&field=134&date=29.07.2022), [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=102633&field=134&date=29.07.2022), [2 ст. 309.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=102634&field=134&date=29.07.2022), [ст. 309.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=102637&field=134&date=29.07.2022) ТК РФ. Есть и категории работников, которым лучше не устанавливать ненормированный рабочий день. В частности, инвалидам 1 или 2 группы, что следует из [Доклада](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=345019&dst=100102&field=134&date=29.07.2022) Роструда, [Письма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=185894&dst=100010&field=134&date=29.07.2022) Минтруда России от 30.05.2019 № 14-2/ООГ-3899.  - При ненормированном рабочем дне достаточно распоряжения работодателя, чтобы работника привлечь к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени, и количество часов таких переработок ТК РФ не ограничено. А к сверхурочной работе каждый раз привлекают с соблюдением специального [порядка](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=567&field=134&date=29.07.2022), в частности, нужно проверять наличие противопоказаний, запрашивать, как правило, письменное согласие, соблюдать ограничения по продолжительности сверхурочной работы - она не должна превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год;  - За ненормированный рабочий день работнику полагается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. За привлечение работника к сверхурочной работе такой отпуск законом не предусмотрен, но ТК РФ установлены специальные правила ее компенсации - повышенная оплата или по выбору работника [отгул](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=45398&date=29.07.2022) не менее времени, отработанного сверхурочно. |  |
|  | **С 25 июля 2022 года Банк России понизил ключевую ставку до 8%** | Совет директоров Банка России принял решение понизить ключевую ставку с 25 июля 2022 года с 9,5% до 8% годовых (Информационное сообщение Банка России от 22.07.2022).  Комментируя решение, ЦБ РФ отмечает, что внешние условия для российской экономики остаются сложными и значительно ограничивают экономическую деятельность. Вместе с тем инфляционные ожидания населения и бизнеса заметно уменьшились, достигнув уровней весны 2021 года, а снижение экономической активности происходит медленнее, чем Банк России предполагал в июне. |  |
|  | **На что может повлиять условие о месте работы в трудовом договоре с дистанционным работником**  ([Письм](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=212244&dst=100001&date=21.07.2022)о Минтруда России от 07.07.2022 № 14-2/ООГ-4542) | Минтруд России в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=212244&dst=100001&date=21.07.2022) от 07.07.2022 № 14-2/ООГ-4542 ответил, как оформлять дистанционному работнику поездки в офис в следующей ситуации: Сотрудница проживает в городе Клин и устроилась на работу с удаленным (дистанционным) режимом (работает на дому). Впоследствии ее периодически стали вызывать для выполнения отдельных задач в офис организации, которая расположена в Москве. При этом поездки в офис не входят в условия ее работы по трудовому договору.  При дистанционной работе сотрудник выполняет трудовую функцию вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя ([ч. 1 ст. 312.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422262&dst=2439&date=22.07.2022) ТК РФ).  На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных [главой 49.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=1854&field=134&date=21.07.2022) ТК РФ.  Так, из [ч. 3 ст. 312.6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422262&dst=2472&date=22.07.2022) ТК РФ следует, что на дистанционного работника действие [статей 166](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422262&dst=101063&date=22.07.2022)-[168](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422262&dst=101067&date=22.07.2022) ТК РФ распространяется в случае его направления работодателем для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции. А эти статьи обязывают работодателя оформлять командировку и оплачивать командировочные траты сотрудников.  Поэтому важно обратить внимание на условие трудового договора о месте работы, которое является обязательным ([ч. 2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422262&dst=346&date=22.07.2022) ТК РФ). В случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, обязательным условием трудового договора будет являться место работы сотрудника с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения.  Менять такое условие трудового договора в одностороннем порядке работодатель не вправе. Это можно делать только по соглашению сторон ([ст. 72](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422262&dst=100522&date=22.07.2022) ТК РФ).  В случае одностороннего изменения работодателем места работы соответствующее условие трудового договора, исполняться не будет (если соответствующее место работы не было заранее предусмотрено трудовым договором). Таким образом, если в трудовом договоре не менялось место работы, а нужно ехать в другой город, можно говорить о служебной командировке. |  |
|  | **Биометрические персональные данные: когда для их внесения в единую систему не потребуется согласие обладателя !!!**  ([Федеральный закон от 14.07.2022 № 325-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421929&dst=100004)) | Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421929&dst=100004) от 14.07.2022 № 325-ФЗ урегулированы некоторые вопросы порядка оборота биометрических персональных данных в государственных информационных системах (ГИС) в случаях, если их операторами являются частные организации, действующие в рамках государственно-частного партнерства или концессии.  В частности, установлено, что в случае, если в ГИС госорганов, в информационных системах организаций финансового рынка, иных организаций собраны биометрические персональные данные, они подлежат размещению в [единой биометрической системе](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419645&dst=100009) **без получения согласия соответствующего субъекта персональных данных** на такое размещение, а также на их обработку оператором единой биометрической системы. Исключением из данного правила являются случаи, если биометрические персональные данные составляют сведения, отнесенные к гостайне или являющиеся сведениями об отдельных физлицах, подлежащих в соответствии с законодательством РФ государственной защите.  Указанные организации **обязаны уведомить субъекта** персональных данных в любой позволяющей подтвердить факт получения уведомления форме:  ‒ о размещении его биометрических персональных данных в единой биометрической системе,  ‒ о возможности обратиться к оператору единой биометрической системы с требованием об их блокировании или об уничтожении в установленном порядке.  Кроме того, **с 1 сентября 2022 года на** [**1 марта 2023 года**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422034&dst=100240) **перенесли срок вступления в силу положений, позволяющих организациям в** [**ряде случаев**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399187&dst=100009) **собирать и обрабатывать биометрические персональные данные в своих системах, а ИП и юрлицам ‒** [**использовать**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405624&dst=100156) **в тех же случаях системы таких компаний.** Напомним, что это касается ситуаций, когда нужно, в частности, идентифицировать: водителей такси и каршеринга; тех, кто проходит на предприятия; участников гражданско-правовых собраний, и изначально данные положения должны были заработать [с 1 января 2022 года](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389204&dst=100218).  Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421929&dst=100004) от 14.07.2022 № 325-ФЗ вступил в силу **14 июля 2022 года.** |  |
|  | **Ужесточены требования, касающиеся защиты персональных данных!!!**  ([Федеральный закон от 14.07.2022 № 266-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421898&dst=100004&date=22.07.2022)) | Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421898&dst=100004&date=22.07.2022) от 14.07.2022 № 266-ФЗ вносится ряд изменений, направленных на совершенствование правовой защищенности субъектов персональных данных, а также усиление госконтроля в указанной сфере.  Рассмотрим поправки, вступающие в силу [с 1 сентября 2022 года](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421898&dst=100198&date=22.07.2022).   * Сокращен [перечень случаев](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389193&dst=100163&date=22.07.2022), когда [операторы персональных данных](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=CJI&n=134676&dst=100084&date=22.07.2022) (далее ‒ операторы) могут обрабатывать персональные данные без предварительного [уведомления](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=CJI&n=134676&dst=100005&date=22.07.2022) Роскомнадзора. С 1 сентября уведомить Роскомнадзор нужно будет в том числе, если сведения:   ‒ касаются [работников](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389193&dst=100404&date=22.07.2022);  ‒ [получены оператором](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389193&dst=100165&date=22.07.2022) в связи с заключением договора;  ‒ [необходимы в целях](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389193&dst=100169&date=22.07.2022) однократного пропуска субъекта персональных данных на территорию, на которой находится оператор, или в иных аналогичных целях.   * С 30 до 10 дней [сокращены](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421898&dst=100076&date=22.07.2022) сроки исполнения операторами запросов граждан и Роскомнадзора по вопросам, связанным с обработкой персональных данных. * [Установлен](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421898&dst=100024&date=22.07.2022) запрет операторам отказывать в обслуживании гражданам, которые отказываются предоставить свои биометрические персональные данные и (или) дать согласие на обработку персональных данных, если такое предоставление не является обязательным. * Введены новые обязанности операторов персональных данных:   ‒ в течение 24 часов [информировать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421898&dst=100082&date=22.07.2022) Роскомнадзор об инцидентах неправомерной или случайной передачи персональных данных;  ‒ [обеспечивать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421898&dst=100073&date=22.07.2022) взаимодействие с государственной системой обнаружения, предупреждения и ликвидации последствий компьютерных атак на информационные ресурсы РФ;  ‒ [прекратить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421898&dst=100086&date=22.07.2022) обработку персональных данных по требованию их владельца в 10-дневный срок.  [**С 1 марта 2023 года**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421898&dst=100199&date=22.07.2022)будут действовать уточненные правила[трансграничной передачи данных](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421898&dst=100026&date=22.07.2022):   * Устанавливается обязанность операторов информировать Роскомнадзор о намерении трансграничной передачи персональных данных. Предусмотрено, что указанное уведомление направляется отдельно от [уведомления](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389193&dst=100162&date=22.07.2022) о намерении осуществлять обработку персональных данных. При этом до подачи уведомления о передаче оператор обязан получить от органов власти иностранного государства, иностранных физических или юрлиц, которым планируется трансграничная передача, [определенные сведения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421898&dst=100038&date=22.07.2022), касающиеся, в частности, мер по защите передаваемых персональных данных. * В определенных случаях, при наличии угроз для обороны, безопасности и основ конституционного строя, трансграничная передача может быть ограничена по решению Роскомнадзора.   Внесены также [изменения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421898&dst=100153&date=22.07.2022) в Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421123&date=22.07.2022) от 13.07.2015 № 218-ФЗ «О государственной регистрации недвижимости», которые вступают в силу с [1 марта 2023 года](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421898&dst=100199&date=22.07.2022).  Согласно указанным изменениям, персональные данные (ФИО, дата рождения), содержащиеся в Едином государственном реестре недвижимости (далее ‒ ЕГРН), могут быть предоставлены третьим лицам **только с согласия физического лица** ‒ субъекта таких данных. Для этого в ЕГРН вносится соответствующая запись на основании заявления физического лица, за которым в ЕГРН зарегистрировано право, ограничение прав или обременение на объект недвижимости, а также при внесении соответствующей отметки в заявление о государственной регистрации права. Определен [перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421898&dst=100158&date=22.07.2022) лиц, которым персональные данные в составе выписки из ЕГРН могут быть предоставлены независимо от наличия согласия на это физлица. Это в том числе нотариусы, кадастровые инженеры (в предусмотренных законом случаях); а также в отношении определенного объекта недвижимости: супруг (супруга) гражданина, арендатор (арендодатель), наниматель (наймодатель) и т.д.  В случае, когда выписка из ЕГРН запрашивается иными лицами и физлицо согласие не оформило, в выписку из ЕГРН включаются сведения о принадлежности объекта физическому лицу или наличии ограничений прав либо обременений объекта недвижимости, зарегистрированных в пользу указанного лица, без указания персональных данных. |  |
|  | **С 1 января 2023 года ПФР и ФСС объединят** | Федеральным законом от 14.07.2022 № [236-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421786&dst=100218%2C-2&date=15.07.2022) устанавливается, что с 1 января 2023 года ПФР и ФСС будут объединены в единый Фонд пенсионного и социального страхования (Социальный фонд России, СФР). Фонд [будет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421786&dst=100016&date=15.07.2022) страховщиком по ОПС, страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, страхованию в связи с несчастными случаями на производстве и профзаболеваниями.  Для организаций и ИП объединение фондов означает глобальное изменение порядка уплаты страховых взносов и сдачи отчетности с 1 января 2023 года ([Федеральный закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421785&dst=100002%2C1&date=15.07.2022) от 14.07.2022 № 239-ФЗ).  **Предельная база**  Для взносов по ОПС и ВНиМ установят единую предельную базу (увеличив базу по ВНиМ до размеров базы по ОПС). Предельная база на 2023 год [будет равна](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421785&dst=100042&date=15.07.2022) проиндексированной [базе по ОПС](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=84781&dst=100015&field=134&date=21.06.2022) на 2022 год. С 1 января 2024 года единая предельная база для исчисления страховых взносов подлежит ежегодной индексации.  **Тариф страховых взносов**  Для взносов на ОПС, ОМС и ВНиМ [установлен](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421785&dst=100049&date=15.07.2022) единый тариф:  - 30% с выплат, не превышающих предельную базу,  - 15,1% с выплат сверх базы.  Льготные категории плательщиков взносов объединят в [три группы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421785&dst=100078&date=15.07.2022) с пониженными тарифами:   * 15% для выплат сверх-МРОТ (например, для МСП), * 7,6% с выплат, не превышающих предельную базу, 0% с выплат сверх базы (например, для IT-компаний), * 0% (например, для выплат членам экипажей судов).   ИП [будут платить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421785&dst=100133&date=15.07.2022) страховые взносы за себя за расчетный период 2023 года на ОПС и ОМС в совокупном фиксированном размере 45 842 руб. Дополнительный взнос на ОПС - 1% с доходов, превышающих 300 тыс. руб. за год. Максимальная величина дополнительного взноса за 2023 год - 257 061 руб.  **Уплата страховых взносов**  Взносы на ОПС, ОМС и ВНиМ [надо будет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421785&dst=100146&date=15.07.2022) считать одной суммой. Срок уплаты тоже поменялся – не позднее 28-го числа следующего календарного месяца ([Федеральный закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421873&dst=100926&date=15.07.2022) от 14.07.2022 № 263-ФЗ).  **Отчетность**  Работодатели [будут сдавать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421785&dst=100150&date=15.07.2022) следующую отчетность:   * РСВ - не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным периодом (сейчас до 30-го числа); * персонифицированные сведения о физлицах, включающие персданные физлиц и сведения о суммах выплат в их пользу за предшествующий календарный месяц, - не позднее 25-го числа каждого месяца, следующего за отчетным.   Для ведения персонифицированного учета в Фонд [нужно будет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421857&dst=100120&date=15.07.2022) направлять единую форму сведений. В единую форму сведений также будут включаться сведения о начисленных страховых взносах на травматизм - форму 4-ФСС отменят ([Федеральный закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421857&dst=100120&date=15.07.2022) от 14.07.2022 № 237-ФЗ). Она [будет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421857&dst=100606&date=15.07.2022) подаваться ежеквартально не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным периодом.  Также [нужно будет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421857&dst=100149&date=15.07.2022) подавать налоговые органы и органы Фонда сведения персонифицированного учета.  **Необлагаемые выплаты**  Из перечня сумм, освобождаемых от обложения страховыми взносами, [исключены](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421785&dst=100045&date=15.07.2022) суммы выплат и иных вознаграждений по трудовым договорам и ГПД в пользу временно пребывающих иностранных граждан, которых не признают застрахованными. Также для них [исключен](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421785&dst=100047&date=15.07.2022) и пониженный тариф взносов на ВНиМ. По действующим правилам, [временно пребывающим](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=217763&dst=100008&field=134&date=15.07.2022) иностранцам [взносы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=151362&dst=100002&field=134&date=15.07.2022) на ОМС не начислялись, а на ВНиМ платились по пониженному тарифу 1,8% .  За работников по ГПД страховые взносы [надо будет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421785&dst=100045&date=15.07.2022) платить по тому же тарифу, что и за работников по трудовому договору (сейчас – на [2,9%](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=199777&dst=100004&field=134&date=21.06.2022) меньше, так как взносы на ВНиМ за них не платятся). |  |
|  | **С 2023 года ДМС нужен только для иностранных ВКС, временно пребывающих в РФ**  ([Федеральные закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421857&dst=101347&date=15.07.2022)ы от 14.07.2022 № 237-ФЗ, № 237) | С 1 января 2023 будет образован единый Фонд пенсионного и социального страхования. В связи с этим изменятся правила уплаты взносов и сдачи отчетности. Подробнее читайте в [обзоре](https://pro.elcode.ru/service/news/daydjest-novostey-zakonodatelstva/s-1-yanvarya-2023-goda-pfr-i-fss-obedinyat-izuchae) «С 1 января 2023 года ПФР и ФСС объединят: изучаем новые Федеральные законы» на нашем сайте.  В частности, **с 2023 года признаются застрахованными лицами по обязательному медицинскому страхованию** ([Федеральный закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421857&dst=101347&date=15.07.2022) от 14.07.2022 № 237-ФЗ) [временно пребывающие в РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=413526&dst=1300&date=14.07.2022) иностранные граждане и лица без гражданства (за исключением [высококвалифицированных специалистов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=413526&dst=341&date=14.07.2022) – далее ВКС).  В связи с этим утрачивается необходимость в обеспечении оказания таким работникам в период действия трудового договора медицинской помощи на основании полиса ДМС либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг. Указанные гарантии должны быть сохранены только в отношении ВКС, временно пребывающих в РФ, поскольку они по-прежнему не будут подлежать ОМС.  **Для получения помощи по ОМС** работодатели [должны платить](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=0a7c3c84b73eac546fb23c653e514e96;base=law;n=421857;dst=101353) за иностранных работников взносы не менее 3 лет.  [Федеральным законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421784&dst=100004&date=14.07.2022) от 14.07.2022 № 240-ФЗ внесены соответствующие изменения в ТК РФ, касающиеся:  - [особенностей заключения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421784&dst=100018&date=14.07.2022) трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства. Для вышеуказанных иностранных работников с 2023 года не нужно вносить в трудовой договор реквизиты договора (полиса) ДМС либо договора, заключенного работодателем с медицинской организацией;  - [документов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PRJ&n=222273&dst=100017&date=14.07.2022), предъявляемых при приеме на работу иностранным гражданином или лицом без гражданства. С 2023 года при приеме на работу вышеуказанные иностранные граждане не должны предъявить работодателю договор (полис) ДМС;  - [особенностей отстранения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PRJ&n=222273&dst=100018&date=14.07.2022) от работы работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства. С 2023 указанных выше иностранных работников не нужно отстранять от работы по причине окончания срока действия договора (полиса) ДМС либо прекращено действие договора между работодателем и медицинской организацией на оказание иностранцу медицинских услуг;  - [особенностей прекращения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2097&date=14.07.2022) трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства. С 2023 указанных выше иностранных работников не нужно увольнять в связи с окончанием срока полиса ДМС (договора об оказании медицинских услуг). |  |
|  | **Установлен новый порядок расследования и учета случаев профзаболеваний работников**  (Постановление Правительства РФ от 05.07.2022 № 1206) | С 1 марта 2022 года установлено, что в целях государственного управления охраной труда Правительство РФ в числе прочего закрепляет порядок расследования и учета случаев профзаболеваний работников ([ст. 211.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2576&field=134&date=13.07.2022) ТК РФ).  В связи с [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100003&date=13.07.2022) Правительства РФ от 05.07.2022 № 1206 утверждены [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100015&field=134&date=13.07.2022) расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников. Они будут применяться с 1 марта 2023 года [Положение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357669&dst=100009&date=13.07.2022) о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 № 967, утратит силу.  Новые Правила устанавливают порядок расследования и учета профессиональных заболеваний работников с учетом изменившегося законодательства и практики его применения, в частности:  - определяют категорию лиц, на которых распространяется Порядок расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников;  - устанавливают порядок направления извещения об установлении предварительного диагноза острого или хронического профзаболевания работника в территориальный орган Роспотребнадзора;  - распределяют функции по установлению предварительного и заключительного диагнозов между медицинскими организациями и центрами профпатологии;  - утверждают форму [акта](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100121%2C1&date=13.07.2022) о случае профессионального заболевания.  По сравнению с действующим [Положением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357669&dst=100009&date=13.07.2022) изменяются и уточняются положения порядка расследования и учета профессиональных заболеваний работников, а именно:  - уточняются [полномочия](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100026&date=13.07.2022) Роспотребнадзора и его территориальных органов при расследовании и учете случаев профзаболеваний работников (Роспотребнадзор наделяется полномочиями по утверждению формы Санитарно-гигиенической характеристики условий труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений);  - при расследовании и учете случаев профзаболеваний работников [будет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100028&date=13.07.2022) учитываться вклад предыдущих мест работы в возникновение профзаболевания, который будет отражаться в санитарно-гигиенической характеристике условий труда;  - учтены [права](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100029&date=13.07.2022) работника (его представителя) в случае его несогласия с содержанием санитарно-гигиенической характеристики условий труда. Работник, равно как и работодатель, вправе, письменно изложив свои возражения, приложить их к характеристике;  - заключительный диагноз о наличии острого или хронического профзаболевания (отравления) имеет право устанавливать [только](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100041&date=13.07.2022) центр профпатологии. Сейчас заключительный диагноз острое профзаболевание (отравление) имеет право устанавливать учреждение здравоохранения;  - уточнен [срок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100019&date=13.07.2022) направления необходимых для расследования и учета случаев профзаболеваний работников документов (прописан срок направления медицинской организацией, направившей извещение об установлении предварительного диагноза острого профзаболевания, в центр профпатологии);  - установлен [срок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100062&date=13.07.2022) завершения работодателем расследования обстоятельств и причин возникновения профзаболевания. Сейчас продолжительность не ограничена.  - установлены [сроки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100042&date=13.07.2022) хранения медицинских документов, необходимых для расследования и учета случаев профработников, в центрах профпатологии;  - уточнен перечень [документов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100033&date=13.07.2022), необходимых для направления медицинской организацией работника на обследование в центр профпатологии, а также документы, необходимые для расследования;  - более подробно прописан [порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100107&date=13.07.2022) рассмотрения разногласий по вопросам установления диагноза профзаболевания и его расследования. |  |
|  | **Через Портал госуслуг работодатели и работники смогут обмениваться кадровыми документами**  ([Постановление Правительства РФ от 01.07.2022 № 1192)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421101&dst=100002&date=06.07.2022) | С конца 2021 года в ТК РФ установлены правила ведения электронного кадрового документооборота.  При желании работодатель может принять решение о введении ЭДО, определив:  - информационную систему для электронного документооборота (собственную либо платформу «Работа в России». Обе информационные системы будут взаимодействовать с Порталом госуслуг в порядке, который определит Правительство РФ);  - [документы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&dst=100013&date=06.07.2022) для ведения в электронном виде;  - работников, в отношении которых с их согласия станут применять новый формат;  - срок уведомления персонала о нововведении.  Применять кадровый ЭДО можно только с письменного согласия сотрудников, за исключением новых работников, принимаемых с 2022 года, которые по состоянию на 31 декабря 2021 года не имеет опыта работы (их согласие не требуется).  В связи с этим Правительство РФ [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421101&dst=100002&date=06.07.2022) от 01.07.2022 № 1192 утвердило[**Правила**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421101&dst=100009&field=134&date=06.07.2022) **взаимодействия информационной системы работодателя**, позволяющей обеспечить подписание электронного документа в соответствии с требованиями ТК РФ, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений, **с** [**Порталом**](https://www.gosuslugi.ru/) **госуслуг.**  [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421101&dst=100009&field=134&date=06.07.2022) предусматривают, что **взаимодействие информационной системы работодателя и Портала госуслуг осуществляется с помощью одного из вариантов**:  - типовое техническое решение, интегрированное с личным кабинетом на Портале госуслуг;  - с использованием единой системы межведомственного электронного взаимодействия в случае, если информационная система работодателя подключена к такой системе.  [Правилами](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421101&dst=100009&field=134&date=06.07.2022) установлено, что:  - работник или соискатель могут отправлять и получать документы в рамках кадрового ЭДО с работодателем из своего личного кабинета на Госуслугах при условии взаимодействия информационной системы работодателя с Порталом госуслуг;  - работодатель обязан предоставить работнику доступ к документам, подписанным в рамках кадрового ЭДО, путем их направления в личный кабинет работника или соискателя на Госуслугах при условии, что:   * работник написал [заявление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421101&dst=100012&date=06.07.2022) о выдачетаких документов путем размещения на Портале госуслуг; * документы были [подписаны](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421101&dst=100014&date=06.07.2022) в информационной системе работодателя простой электронной подписью.   При подписании кадровых электронных документов используются электронные подписи, предусмотренные [ст. 22.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2969&field=134&date=06.07.2022) ТК РФ.  Указанные Правила начали действовать **с 1 сентября 2022 года.**  С помощью личного кабинета соискатели и работники смогут оформлять, подписывать электронной подписью и отправлять работодателю кадровые документы.  Электронные кадровые документы будут размещаться в личном кабинете сотрудника на Портале госуслуг и храниться в информационной системе организации.  При этом даже при использовании организацией электронного документооборота работодатели и работники при желании по-прежнему [могут](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=293460&dst=100065&date=06.07.2022) использовать и традиционный формат предоставления бумажных документов. |  |
|  | **Обязательно ли в организации иметь в штате специалиста по охране труда** | [Ст.223](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2775&field=134&date=07.07.2022) ТК РФ предписывает **создавать службу охраны труда в обязательном порядке, если организация, на которой работает более 50 человек, занимается** [**производственной деятельностью**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2535&date=07.07.2022)**.** Либо вместо службы охраны труда допускается ввести должность специалиста по охране труда ([ч. 1 ст. 223](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2776&field=134&date=07.07.2022) ТК РФ).  [Рекомендации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408712&dst=100013&field=134&date=07.07.2022) по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда, утверждены Приказом Минтруда России от 31.01.2022 № 37 (далее - Рекомендации). Чтобы определить численность специалистов по охране труда и структуру службы, рекомендовано исходить из возлагаемых на нее [задач и функций](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=298144&dst=100017&field=134&date=07.07.2022), а также из [основных должностных обязанностей](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=298144&dst=100025&field=134&date=07.07.2022) работников службы ([п. п. 13](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408712&dst=100043&field=134&date=07.07.2022), [30](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408712&dst=100068&field=134&date=07.07.2022) Рекомендаций).  В указанных Рекомендациях приведены подробный порядок [определения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408712&dst=100057&field=134&date=07.07.2022) нормативной численности работников службы охраны труда и [методика](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408712&dst=100811&field=134&date=07.07.2022) расчета численности работников. Так, рекомендуемая нормативная численность работников [определяется](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408712&dst=100058&field=134&date=07.07.2022) исходя из 40-часовой рабочей недели. Для расчета предлагается воспользоваться [Примером](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408712&dst=100923&field=134&date=07.07.2022).  Рекомендации не распространяются на [ряд работодателей](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408712&dst=100016&field=134&date=07.07.2022) и не применяются для расчета штатной численности, в частности, специалистов по промышленной, экологической и пожарной безопасности ([п. п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408712&dst=100016&field=134&date=07.07.2022), [7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=408712&dst=100035&field=134&date=07.07.2022) Рекомендаций).  **Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.** При этом, если в организации принято решение не создавать службу охраны труда и не привлекать специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование, то все равно необходимо обеспечить выполнение их функций. В этом случае [эти функции](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=298144&dst=100017&date=07.07.2022) осуществляет работодатель-ИП (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или ИП, оказывающие услуги в области охраны труда, [привлекаемые работодателем](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=298144&dst=100049&field=134&date=07.07.2022) по договору ГПХ ([ч. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2777&field=134&date=07.07.2022), [3 ст. 223](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2778&field=134&date=07.07.2022) ТК РФ).  **Назначить ответственного за охрану труда, если в штате нет специалиста по охране труда,** можно путем заключения с работником в письменной форме дополнительного соглашения к трудовому договору. Для этого в трудовую функцию работника нужно добавить, в частности, обязанности в области охраны труда, ответственность за их невыполнение ([ч. 2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=345&field=134&date=07.07.2022), [ст. 72](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=440&field=134&date=07.07.2022) ТК РФ). Как правило, для этого требуется изменить должностную (производственную) инструкцию. На основании допсоглашения издается приказ, которым возлагаются на работника функции по обеспечению соблюдения требований охраны труда и осуществлению контроля за их выполнением. В документе фиксируется, в частности, обязанность [проводить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=209079&dst=100025&field=134&date=07.07.2022) вводный инструктаж.  Для работника, который в силу [ч. 3 ст. 223](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2778&field=134&date=07.07.2022) ТК РФ [назначен](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=298144&dst=100044&field=134&date=07.07.2022) ответственным за охрану труда, [требований](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=163647&dst=100001&date=07.07.2022) к [квалификации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=1844&field=134&date=07.07.2022), в том числе к уровню знаний, образования, в ТК РФ нет.  Вместе с тем специалисты служб охраны труда, работники, на которых работодателем возложены обязанности организации работы по охране труда, должны проходить специальное обучение по охране труда в обучающих организациях ([п. п. 2.3.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=209079&dst=100055&field=134&date=07.07.2022), [2.3.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=209079&dst=100060&field=134&date=07.07.2022) Порядка обучения по охране труда, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=163422&dst=100006&field=134&date=07.07.2022) Минтруда России от 29.12.2015 № 15-2/В-5568).  **Для** **передачи функций службы охраны труда или специалиста по охране труда другой организации или ИП** нужнозаключить договор ГПХ. Привлекаемые организация или ИП, оказывающие такие услуги, должны соответствовать требованиям, установленным Правительством РФ, и должны быть аккредитованы в установленном Правительством РФ порядке ([ч. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2777&field=134&date=07.07.2022), [3 ст. 223](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2778&field=134&date=07.07.2022) ТК РФ).  [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404296&dst=100023&field=134&date=07.07.2022) аккредитации и [Требования](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404296&dst=100110&field=134&date=07.07.2022), которым должны соответствовать указанные организации или ИП, начнут действовать **с** [**1 сентября 2022 года.**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404296&dst=100020&field=134&date=07.07.2022)  При необходимости можно воспользоваться услугами аккредитованных организаций из реестра, оказывающих услуги в области охраны труда. ([п. п. 14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=209731&dst=21&field=134&date=07.07.2022), [24](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=209731&dst=100090&field=134&date=07.07.2022) Правил аккредитации организаций, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 № 205н). |  |
|  | **Можно ли отдать ведение воинского учета сторонней организации** | Организации независимо от форм собственности обязаны осуществлять воинский учет работников. Это следует из следующих норм:  ‒ [подп. 6 п. 1 ст. 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=419236&dst=100131&field=134&date=22.07.2022) Федерального закона от 31.05.1996 № 61-ФЗ «Об обороне»,  ‒ [подп. 11 п. 1 ст. 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385025&dst=100138&field=134&date=22.07.2022) Федерального закона от 26.02.1997 № 31-ФЗ «О мобилизационной подготовке и мобилизации в РФ»,  ‒ [п. 1 ст. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422089&dst=34&date=22.07.2022) Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»,  ‒ [пп. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=398674&dst=111&field=134&date=22.07.2022), [9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=398674&dst=48&field=134&date=22.07.2022) Положения о воинском учете, утв. Постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 № 719 (далее ‒ Положение № 719),  ‒ [п. 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=280231&dst=100025&field=134&date=22.07.2022) Методических рекомендаций по ведению воинского учета в организациях, утв. Генштабом Вооруженных Сил РФ 11.07.2017 (далее ‒ Рекомендации).  За состояние воинского учета, осуществляемого организациями, отвечают руководители этих организаций ([п. 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=398674&dst=100038&field=134&date=22.07.2022) Положения № 719).  Воинский учет призывников и военнообязанных, работающих в организациях, ‒ это комплекс мероприятий, осуществляемых руководителями, другими должностными лицами организаций, в том числе по ведению учета граждан, непосредственно работающих в этих организациях ([п. 17](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=280231&dst=100060&field=134&date=22.07.2022) Рекомендаций).  Персональный состав и функциональные обязанности работников по ведению воинского учета, в том числе бронированию граждан, определяются приказом руководителя по установленной [форме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=280231&dst=100271&field=134&date=22.07.2022) ([п. 22](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=280231&dst=100072&field=134&date=22.07.2022) Рекомендаций).  Проект указанного приказа согласовывается с военным комиссаром муниципального образования (муниципальных образований), осуществляющим свою деятельность в пределах территории, на которой расположена организация (ее структурное подразделение), либо с органом местного самоуправления, осуществляющим первичный воинский учет на территориях, где нет военных комиссариатов.  Таким образом, **поскольку в отношении работника сторонней организации издание приказа по ведению воинского учета, в том числе бронированию граждан, законом не предусмотрено, учитывая вышеприведенные положения, привлечение по договору ГПХ сторонней организации для оформления отчетных документов по воинскому учету работников не представляется возможным.**  При этом, законодательство не содержит прямого запрета на передачу на основании договора ГПХ сторонней организации функций по оформлению отчетных документов по воинскому учету работников.  Контроль за ведением организациями воинского учета осуществляется органами военного управления Вооруженных Сил РФ, военными комиссариатами субъектов РФ, военными комиссариатами и органами местного самоуправления в порядке, определяемом Министерством обороны РФ ([п. 33](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=398674&dst=34&field=134&date=22.07.2022) Положения № 719).  В ходе оценки деятельности организаций по осуществлению воинского учета проводятся соответствующие проверки ([п. 54](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405064&dst=100665&field=134&date=22.07.2022) Инструкции об организации работы по обеспечению функционирования системы воинского учета, утв. Приказом Министра обороны РФ от 22.11.2021 № 700 (далее ‒ Инструкция № 700).  Так, военные комиссариаты и органы местного самоуправления проверяют ведение воинского учета в организациях с численностью работающих (учащихся) граждан свыше 500 человек ежегодно, в остальных ‒ не реже одного раза в три года ([п. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=405064&dst=100674&field=134&date=22.07.2022) Инструкции № 700).  Граждане и должностные лица, виновные в неисполнении обязанностей по воинскому учету, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ ([п. 40](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=280231&dst=100143&field=134&date=22.07.2022) Рекомендаций).  Ответственность за правонарушения в области воинского учета регламентирована [гл. 21](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421829&dst=101819&date=22.07.2022) КоАП РФ.  При этом эксперт ГИТ [отмечает](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=212226&dst=100002&date=22.07.2022), что ответственности для работодателя за передачу на основании договора сторонней организации функций по оформлению отчетных документов по воинскому учету работников в указанной [главе](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421829&dst=101819&date=22.07.2022) нет.  Вместе с тем работодатель может быть привлечен к административной ответственности, в частности, за отсутствие приказа, определяющего персональный состав и функциональные обязанности работников по ведению воинского учета, в том числе бронированию граждан.  Так, работодатель и его должностные лица могут быть привлечены к административной ответственности, в частности, за непредоставление или несвоевременное предоставление информации по запросу государственного органа ([ст. 19.7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421829&dst=101624&date=22.07.2022) КоАП РФ). Например, если работодатель не предоставит по запросу военного комиссариата [приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=280231&dst=100133&field=134&date=22.07.2022) об организации воинского учета граждан, в том числе бронирования граждан, пребывающих в запасе, которым определяются персональный состав и функциональные обязанности работников по ведению воинского учета, в том числе бронированию граждан. |  |