**МОНИТОРИНГ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

**за 4 квартал 2021 года**

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

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **На 2022 год и плановый период 2023 и 2024 годов сохранены тарифы страховых взносов на травматизм**  ([Федеральный закон от 21.12.2021 № 413-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404038&dst=100003%2C1&date=22.12.2021)) | Федеральным законом от 21.12.2021 № 413-ФЗ установлено, что страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в 2022-2024 годах уплачиваются по тем же тарифам и в том же порядке, что и ранее в соответствии с Федеральным законом от 22.12.2005 № 179-ФЗ. Тарифы взносов - от 0,2 до 8,5% в зависимости от класса профессионального риска организации. Тариф на текущий год указан в уведомлении, полученном из ФСС после подтверждения основного вида деятельности (ст. 1 Федерального закона от 22.12.2020 № 434-ФЗ, п. 64 Регламента ФСС).  Также сохранены и действующие льготные тарифы страховых взносов на травматизм (в размере 60% от установленного размера) для ИП в отношении выплат работникам – инвалидам I, II и III групп. Речь идет о выплатах и иных вознаграждениях в натуральной форме в виде товаров (работ, услуг) в рамках трудовых отношений и по ГПД на выполнение работ или оказание услуг, а также договоров авторского заказа, если в соответствии с указанными договорами заказчик обязан уплачивать страховые взносы.  Для организаций аналогичная льгота установлена в ст. 2 Федерального закона от 22.12.2005 № 179-ФЗ. |  |
|  | **Как заполнять трудовую книжку, если принято решение не издавать приказы о приеме на работу** ([Письмо Минтруда России от 13.12.2021 № 14-2/ООГ-11865](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=208414&dst=100002&date=23.12.2021)**)** | С 22 ноября 2021 года установлено, что прием на работу оформляется трудовым договором, а приказ о приеме на работу работодателю в обязательном порядке издавать больше не нужно ([ст.68](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=3004&date=22.12.2021) ТК РФ). В связи с этим возникает вопрос о заполнении [графы 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100043&date=22.12.2021) трудовой книжки «Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись».  Минтруд в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=208414&dst=100002&date=23.12.2021) от 13.12.2021 № 14-2/ООГ-11865 разъяснил, что если работодатель принял решение не оформлять приказы о приеме на работу, то в [графе 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100043&date=22.12.2021) трудовой книжки он может указывать реквизиты трудового договора, в соответствии с которым работник принят на работу. |  |
|  | **Утвержден новый Порядок проведения госэкспертизы условий труда и типовые формы документы**  ([Приказ Минтруда России от 28.10.2021 № 765н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403903&dst=100002&date=21.12.2021);  [Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 775н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403901&dst=100003&date=21.12.2021)) | Государственная экспертиза условий труда- оценка качества проведения спецоценки условий труда, правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, фактических условий труда работников. Основными заявителями, которые обращаются за проведением государственной экспертизы условий труда, являются работники, судебные органы, работодатели или их объединения и региональные ГИТ. С **1 марта 2022 года** положения по госэкспертизе условий труда закреплены в новой [ст. 213](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2619&date=24.12.2021) ТК РФ. В связи с этим Минтруд России утвердил:   * [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403901&dst=100003&date=21.12.2021) от 29.10.2021 № 775н - **новый** [**Порядок**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403901&dst=100015&field=134&date=24.12.2021) **проведения госэкспертизы условий труда**, взамен прежнего, утвержденного [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395250&dst=100004&date=24.12.2021) Минтруда России от 12.08.2014 № 549н. Новый [Порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403901&dst=100015&field=134&date=24.12.2021) существенно не отличается от прежнего, он лишь учитывает изменения в законодательстве об охране труда и о спецоценке условий труда (например, возможность использования результатов проведения СОУТ, размещенных в ФГИС СОУТ), накопленную правоприменительную практику при проведении госэкспертизы условий труда в органах по труду субъектов РФ и создает условия для внедрения цифровых технологий в указанной сфере. При этом новый порядок содержит [Перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PNPA&n=79152&dst=100241&field=134&date=24.12.2021) документов, прилагаемых или являющихся частью отчета о результатах проведения СОУТ, и [Примерный перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PNPA&n=79152&dst=100253&field=134&date=24.12.2021) дополнительных документов, представляемых на госэкспертизу условий труда, которые при необходимости дополнительно запрашиваются органом госэкспертизы условий труда, которых не было раньше. * [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403903&dst=100002&date=21.12.2021) от 28.10.2021 № 765н - [**типовые формы**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403903&dst=100006&date=24.12.2021) **документов, необходимые для проведения госэкспертизы условий труда** (всего 16 типовых форм заявлений, решений, заключений, запросов и прочее). |  |
|  | **Исполнительное производство: какие важные изменения вступят в силу 20 июня 2022 года** ([Федеральный закон от 21.12.2021 № 417-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404054&dst=100004)) | Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404054&dst=100004) от 21.12.2021 № 417-ФЗ в ряд законодательных актов внесены масштабные изменения, связанные с исполнительным производством. Основные нововведения, вступающие в силу с [20 июня 2022 года](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404054&dst=100220):   * Приставы на основании исполнительного документа **смогут запрашивать**: у органов власти - недостающие сведения о должнике с использованием ГИС, у операторов связи - номера телефонов должника и взыскателя. * Предусматривается [возможность](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404192&dst=799) **автоматического принятия** Федеральной службой судебных приставов (ФССП) **решений по вопросам**: возбуждения и отказа в возбуждении исполнительного производства, его окончания, приостановления и прекращения, взыскания исполнительского сбора, установления и отмены установленных для должника ограничений, запретов, наложения и снятия арестов, предоставления на основании судебного акта, акта другого органа или должностного лица отсрочки или рассрочки исполнения требований исполнительного документа, обращения и отмены взыскания на денежные средства должника, а также заработную плату и (иные) доходы должника, рассмотрения заявлений и ходатайств, поданных через Госуслуги. * Заявление об **оспаривании решения ФССП, принятого в автоматическом режиме**, необходимо подавать в суд по месту совершения исполнительных действий или применения мер принудительного исполнения либо по месту ведения исполнительного производства, по которому принято оспариваемое решение. * В целях исключения ситуаций, связанных с **ошибочной идентификацией должников** по исполнительным производствам, расширяется перечень требований, предъявляемых к исполнительным документам, а также закреплена **необходимость указания в них одного из уникальных идентификаторов должника-гражданина** (СНИЛС, ИНН, серия и номер паспорта, серия и номер водительского удостоверения). Данные поправки также направлены на реализацию [суперсервиса](https://www.gosuslugi.ru/superservices/bailiffs) «Цифровое исполнительное производство», который освобождает граждан, юрлиц и госорганы от обмена бумажными документами, и позволяет онлайн узнавать о деталях долга, и оплачивать его. * Внесены изменения в процессуальное законодательство ([АПК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404054&dst=100016) РФ, [ГПК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404054&dst=100033) РФ, [КАС](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404054&dst=100204) РФ), предусматривающие **обязательное указание в заявлении** о вынесении судебного приказа, судебном приказе, исковом заявлении и исполнительном документе один из идентификаторов **истца-гражданина** (СНИЛС, ИНН, серия и номер документа, удостоверяющего личность или водительского удостоверения), дату и место его рождения, место жительства или место пребывания. Для организации требуется дополнительно указывать ИНН. При отсутствии у гражданина-взыскателя возможности указать в заявлении о вынесении судебного приказа, исковом заявлении дату и место рождения, один из идентификаторов ответчика (должника) на это [указывается](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404189&dst=1940) в заявлении и такая информация истребуется в судебном порядке. * В **ответ на электронное постановление пристава** юрлицо, исполняющее соответствующее постановление, в указанный срок [обязано направить электронное уведомление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404192&dst=803) об исполнении постановления в, подписанного усиленной квалифицированной ЭП. В случае невозможности направить такое уведомление в форме электронного документа его можно направить на бумажном носителе. * Полномочия представителя организации для его участия в производстве [можно будет оформить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404192&dst=837)в электронном виде с помощью [ЕСИА](https://esia.gosuslugi.ru/), заверив его квалифицированной ЭП.   Кроме того, с [17 декабря 2022 года](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404054&dst=100221) сократится срок (**с 7 до 3 дней**) передачи приставам информации об имуществе должника банками, органами, осуществляющие госрегистрацию прав на имущество, лицами, осуществляющими учет прав на ценные бумаги, и иными кредитными организациями, органами и организациями. |  |
|  | **Материнский капитал теперь будет подлежать индексации по фактической инфляции**  ([Федеральный закон от 21.12.2021 № 415-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404052&dst=100057&date=23.12.2021)) | Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404052&dst=100057&date=23.12.2021) от 21.12.2021 № 415-ФЗ устанавливает новый порядок индексации средств материнского (семейного) капитала **с 1 января 2022 года.**  Индексация средств будет производиться [ежегодно](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=7cdebba41767adbb8e32916abc866ce0;base=law;n=404052;dst=100058) с 1 февраля исходя из [индекса роста потребительских цен](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=19571&dst=100441&date=24.12.2021) за предыдущий год в соответствии с коэффициентом индексации. Его определят Правительство РФ. В таком же порядке индексируется и остаток материнского капитала.  До 1 февраля 2022 года размер маткапитала [составляет](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=7cdebba41767adbb8e32916abc866ce0;base=law;n=404052;dst=100069):   * [483 881,83 руб.](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=7cdebba41767adbb8e32916abc866ce0;base=law;n=370144;dst=100194) на первого ребенка; * [639 431,83 руб.](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=7cdebba41767adbb8e32916abc866ce0;base=law;n=370144;dst=100196) на второго, третьего ребенка и последующих детей.   Согласно действующему до 1 января 2022 года порядку материнский капитал [индексировался](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=7cdebba41767adbb8e32916abc866ce0;base=law;n=371947;dst=100127) также в феврале, но по прогнозной инфляции.  Также Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=404052&dst=100057&date=23.12.2021) предусмотрены дополнительные меры защиты пенсионных накоплений. Так если человек досрочно переходит в другой негосударственный пенсионный фонд, пенсионные накопления передаются ему без части дохода от их инвестирования. И вернуть эти деньги нельзя, даже если суд признал договор недействительным. Теперь при наличии такого решения суда страховщик должен будет восстанавливать на счете застрахованного лица сумму изъятого при досрочном переходе инвестиционного дохода, а также отражать проценты за неправомерное пользование средствами пенсионных накоплений на счете застрахованного лица. |  |
|  | **Нужно ли брать с работников заявления для выплаты детских пособий с 2022 года**  ([Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401543&dst=100002&date=02.12.2021) Правительства РФ от 23.11.2021 № 2010) | Правительство РФ [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401543&dst=100002&date=02.12.2021) от 23.11.2021 № 2010 утвердило новые Правила взаимодействия государственных учреждений и работодателей с ФСС, в которых определено, **какие документы нужны с 2022 года при назначении пособий:**   * **по беременности и родам**   Пособие назначают и выплачивают на основании электронного больничного, который разместили в информационной системе «Соцстрах» ([п. 16](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401543&dst=100041&field=134&date=22.12.2021) Правил).  Как только страхователь узнает о закрытии листка нетрудоспособности, он за 3 рабочих дня должен по запросу ФСС разместить в системе сведения для назначения и выплаты пособий. Для пособия по БиР это, например ([подп. «б2 п. 22](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401543&dst=100078&date=22.12.2021) Правил):  - дата начала отпуска по беременности и родам;  - страховой стаж застрахованного;  - выплаты и иные вознаграждения, которые включали в базу по взносам за расчетный период в том числе у других страхователей;  - количество дней, которые пришлись на больничный, отпуск по БиР или по уходу за ребенком, на период освобождения от работы с полным или частичным сохранением зарплаты, если на нее не начисляли взносы;  - сведения о замене календарных лет по заявлению застрахованного;  - районный коэффициент;  - продолжительность рабочего времени застрахованного лица, если застрахованное лицо работает на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня).  Заявление в ФСС РФ на выплату пособия по беременности и родам оформлять не требуется.  В то же время представление работницей заявления на выплату пособия может быть установлено [локальным нормативным актом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=130&field=134&date=22.12.2021) (например, [правилами внутреннего трудового распорядка](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=797&field=134&date=22.12.2021)) работодателя, так как это не запрещено законодательством. Более того, целесообразно попросить работника оформить такое заявление для фиксации факта обращения за пособием и его даты. В дальнейшем работодатель сможет подтвердить, что соблюден срок представления документов в ФСС. Кроме того, свидетельство обращения за пособием пригодится, если работодателя выбрала внешний совместитель. Однако отсутствие заявления не является основанием для отказа от работы с обращением. Данные выводы следуют из [ч. 4 ст. 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=133&field=134&date=22.12.2021), [ч. 2 ст. 21](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=192&field=134&date=22.12.2021), [ч. 1 ст. 22](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=196&field=134&date=22.12.2021) ТК РФ.   * **единовременного при рождении ребенка**   Это пособие ФСС назначит и выплатит сам. Сведения он получит из единого реестра ЗАГС или запросит в порядке межведомственного взаимодействия ([п. 26](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401543&dst=100095&field=134&date=22.12.2021) правил). Фонд может запросить у страхователя лишь информацию о районном коэффициенте, если у него нет таких данных ([п. 31](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401543&dst=100104&field=134&date=22.12.2021) правил). Таким образом, заявление в ФСС РФ на выплату пособия при рождении ребенка от работника не потребуется.   * **по уходу за ребенком**   Для назначения и выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком работник должен будет заполнить заявление по форме, которую утвердит ФСС по согласованию с Минтрудом. Оно подается работодателю вместе с заявлением на отпуск по уходу за ребенком до 3 лет. Если работник трудится у нескольких работодателей, то он, подав одному из них соответствующее заявление, подтверждает, что именно по этому работодателю фонд назначит пособие ([п. 34](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401543&dst=100112&field=134&date=22.12.2021) Правил). Затем страхователь в течение 3 дней направляет в ФСС сведения ([п. 35](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401543&dst=100113&field=134&date=22.12.2021) Правил):  - о начале и окончании отпуска;  - замене календарных лет;  - продолжительности рабочего времени, если работник трудился неполный день.  Фонд может запросить информацию ([п. 36](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401543&dst=100117&field=134&date=22.12.2021) Правил):  - о выплатах и иных вознаграждениях;  - районном коэффициенте;  - количестве дней, которые пришлись на больничный, отпуск по беременности и родам или по уходу за ребенком, на период освобождения от работы с полным или частичным сохранением зарплаты, если на нее не начисляли взносы. |  |
|  | **Как учесть НДФЛ с декабрьской зарплаты** | В соответствии с [ч. 6 ст. 136](consultantplus://offline/ref=215C6AEE570A907A1A662B4E3F5790FB634F779571EFA88EB97A26E32854EFE9AF220DDAA109DA1EC16AAE08117E057806F29CE4287927B4M) ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается ПВТР, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.  Первый рабочий день в 2022 году приходится на [10 января](consultantplus://offline/ref=607EE794C55EED7DE73EC984B82B4E18D90723C99AF6F411D5EF2E920D07B02DA8D4132FE83271895E7278678917064B7ED9B418E2FA3A2FECD6M). Если день выплаты заработной платы приходится на праздничный или выходной день, выплату нужно произвести накануне ([ч. 8 ст. 136](consultantplus://offline/ref=4BADBDB2D646EF0ABE42F583C8F16133270E9C657B2138B67AAA0D51B1D3C606D35D309AC14884871447AF51E0DD5EC1041872FC625C31BEhADBM) ТК РФ).  Поэтому **есть два варианта:**   1. **Зарплата за декабрь выплачена 30 декабря 2021 года**   Если **срок выплаты зарплаты** за вторую половину месяца установлен с 1-го по 9-е число следующего месяца, то рассчитаться с работниками за декабрь работодатель обязан не позднее 30 декабря 2021 года. Выдача зарплаты в январе 2022 года в такой ситуации приведет к нарушению трудового законодательства.  Если крайний срок перечисления НДФЛ приходится на выходной или нерабочий праздничный день по законодательству РФ, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день ([п. 7 ст. 6.1](consultantplus://offline/ref=977B26C6C0B0A80C11ED53032B2D377E1B72616CEF3CC04AD6554F9CB74366EBE2DDFF91E5B1192C10E4F0457226621395E6B2B9F48E5F8DhFIBM) НК РФ).  Таким образом, **срок перечисления НДФЛ** выпадает на 10 января 2021 года.  Обратите внимание, до истечения месяца доход в виде оплаты труда не может считаться полученным налогоплательщиком. Соответственно, до окончания месяца НДФЛ не может быть исчислен ([Письмо](consultantplus://offline/ref=2482817216EA64BBBB38B722FCA00BE6FA9E723683FEFCEDE1017F4B60F9F5874E03B14D0A12B7DEF4F2jApDN) Минфина России от 03.10.2017 № 03-04-06/64400).  **Порядок заполнения 6-НДФЛ**  **В расчете за 2021 год** суммы зарплаты, исчисленного и удержанного с нее НДФЛ, включаются в показатели [полей 110](consultantplus://offline/ref=A3E8472C4C1ABF50AB410E253A57C65E638B857CBB07A30AB9B179118F8AC0CED84E86E1CF9EFF8C935521DAB7F9EBA92C3F4CE3D1D4565At8K3M), [112](consultantplus://offline/ref=A3E8472C4C1ABF50AB410E253A57C65E638B857CBB07A30AB9B179118F8AC0CED84E86E1CF9EFF8C905521DAB7F9EBA92C3F4CE3D1D4565At8K3M), [140](consultantplus://offline/ref=A3E8472C4C1ABF50AB410E253A57C65E638B857CBB07A30AB9B179118F8AC0CED84E86E1CF9EFF8C945521DAB7F9EBA92C3F4CE3D1D4565At8K3M) и [160 разд. 2](consultantplus://offline/ref=A3E8472C4C1ABF50AB410E253A57C65E638B857CBB07A30AB9B179118F8AC0CED84E86E1CF9EFF8F935521DAB7F9EBA92C3F4CE3D1D4565At8K3M) ([п. 2 ст. 223](consultantplus://offline/ref=A3E8472C4C1ABF50AB410E253A57C65E648D827FBB04A30AB9B179118F8AC0CED84E86E1CF9FFA89935521DAB7F9EBA92C3F4CE3D1D4565At8K3M), [п. п. 4](consultantplus://offline/ref=A3E8472C4C1ABF50AB410E253A57C65E648D827FBB04A30AB9B179118F8AC0CED84E86E1CE99F78D980A24CFA6A1E4A930204FFFCDD654t5K9M), [6 ст. 226](consultantplus://offline/ref=A3E8472C4C1ABF50AB410E253A57C65E648D827FBB04A30AB9B179118F8AC0CED84E86E1CE99F788980A24CFA6A1E4A930204FFFCDD654t5K9M) НК РФ, [п. п. 3.1](consultantplus://offline/ref=A3E8472C4C1ABF50AB410E253A57C65E638B857CBB07A30AB9B179118F8AC0CED84E86E1CF9EFC8B9B5521DAB7F9EBA92C3F4CE3D1D4565At8K3M) - [4.3](consultantplus://offline/ref=A3E8472C4C1ABF50AB410E253A57C65E638B857CBB07A30AB9B179118F8AC0CED84E86E1CF9EFC85915521DAB7F9EBA92C3F4CE3D1D4565At8K3M) Порядка заполнения расчета 6-НДФЛ).  В разд. 1 приводится сумма НДФЛ, удержанная с указанной зарплаты в последний рабочий день декабря (в составе показателей [полей 020](consultantplus://offline/ref=A3E8472C4C1ABF50AB410E253A57C65E638B857CBB07A30AB9B179118F8AC0CED84E86E1CF9EFE8A915521DAB7F9EBA92C3F4CE3D1D4565At8K3M), [022](consultantplus://offline/ref=A3E8472C4C1ABF50AB410E253A57C65E638B857CBB07A30AB9B179118F8AC0CED84E86E1CF9EFE8A955521DAB7F9EBA92C3F4CE3D1D4565At8K3M)), а также срок перечисления налога с зарплаты по [НК](consultantplus://offline/ref=A3E8472C4C1ABF50AB410E253A57C65E63858A7ABA07A30AB9B179118F8AC0CECA4EDEEDCD9CE08C9140778BF1tAKDM) РФ - следующий рабочий день после даты выплаты зарплаты ([п. п. 6](consultantplus://offline/ref=A3E8472C4C1ABF50AB410E253A57C65E63858A7ABA07A30AB9B179118F8AC0CED84E86E1CF9FFB8A905521DAB7F9EBA92C3F4CE3D1D4565At8K3M), [7 ст. 6.1](consultantplus://offline/ref=A3E8472C4C1ABF50AB410E253A57C65E63858A7ABA07A30AB9B179118F8AC0CED84E86E1CF9FFB8A975521DAB7F9EBA92C3F4CE3D1D4565At8K3M), [п. 6 ст. 226](consultantplus://offline/ref=A3E8472C4C1ABF50AB410E253A57C65E648D827FBB04A30AB9B179118F8AC0CED84E86E1CE99F788980A24CFA6A1E4A930204FFFCDD654t5K9M) НК РФ, [п. 3.2](consultantplus://offline/ref=A3E8472C4C1ABF50AB410E253A57C65E638B857CBB07A30AB9B179118F8AC0CED84E86E1CF9EFC8B9A5521DAB7F9EBA92C3F4CE3D1D4565At8K3M) Порядка заполнения расчета 6-НДФЛ).  **В расчете за I квартал 2022 года** сведения об указанной зарплате и налоге с нее не отражаются.   1. **Зарплата за декабрь 2021 года выплачена в январе 2022 года**   Если **срок выплаты зарплаты** за вторую половину месяца установлен с 10-го по 15-е число следующего месяца, то рассчитаться с работниками за декабрь работодатель может в январе 2022 года.  По своему усмотрению работодатель может пойти навстречу работникам и выплатить им зарплату за декабрь до новогодних каникул.  **Срок перечисления НДФЛ** - не позднее дня, следующего за днем выплаты заработной платы. Перечисление НДФЛ в бюджет раньше срока выплаты дохода может привести к [претензиям](consultantplus://offline/ref=E4EEEF578050FF10F2B4F7CA2F7ECE8AC8CA86A9978DD9585989D998005DDAF7F952C44A523BEBE8212E3CC64ACFBD9C671D1A928D40D6A2kAH7M) со стороны налоговых органов. Если зарплата будет выплачена 10 января 2022 года, то срок перечисления НДФЛ - 11 января 2022 года.  **Порядок заполнения 6-НДФЛ**  **В расчете за 2021 год** суммы начисленной за декабрь зарплаты, НДФЛ и вычетов по ней учитывают при расчете показателей [полей 110](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A177FD1F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M), [112](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A177FD2F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M), [130](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A177FD7F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M), [140 разд. 2](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A177FD6F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M) ([п. п. 4.1](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A1476D1F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M) - [4.3](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A1476D3F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M), [разд. V](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A1477D9F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M) Порядка заполнения расчета 6-НДФЛ, [Письмо](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE497D9740D940789CABEF02A309858704CABAEFC0840C3048B16E73D637147CCFFD4BC14EFCFDJ7O4M) ФНС России от 09.08.2021 № СД-19-11/283@).  Зарплату за декабрь следует включать в годовой расчет [6-НДФЛ](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A167CD6F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M) (в том числе в справку) независимо от того, когда она была выплачена ([п. 2 ст. 223](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC6A6EC05A7018FD253C8EBBACE81046000A13236833B127AD1F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M) НК РФ, [п. п. 4.3](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A1476D4F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M), [5.5](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A157CD2F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M), [5.8](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A157AD9F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M) Порядка заполнения расчета 6-НДФЛ). Следовательно, в этом расчете нужно отразить также вычеты, предоставленные в декабре, и исчисленный с декабрьской зарплаты налог ([п. 3 ст. 210](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC6A6EC05A7018FD253C8EBBACE81046000A132368A33157BDAA8189B19F1FD776E4846C59BCCBBJDO3M), [п. 3 ст. 225](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC6A6EC05A7018FD253C8EBBACE81046000A13236833B127BD4F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M) НК РФ, [п. п. 4.1](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A1476D1F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M), [5.5](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A157CD2F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M), [5.6](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A157DD2F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M) Порядка заполнения расчета 6-НДФЛ).  В то же время ФНС России указала, что в расчет [6-НДФЛ](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A167CD6F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M) нельзя включать суммы дохода (в том числе зарплату), которые на дату его представления не были выплачены физлицам ([Письмо](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1AFE806A6078FD253C8EBBACE81046012A16A3A8138087FD3E24BDF4EJFODM) от 13.09.2021 № БС-4-11/12938@). Более того, если невыплаченные суммы доходов включены в расчет, их нужно исключить и подать уточненный документ. Поэтому рекомендуем подавать годовой расчет после выплаты зарплаты за декабрь. В противном случае рекомендуем уточнить в инспекции, нужно ли отражать в нем эту зарплату, а также соответствующие суммы вычетов и исчисленного НДФЛ.  НДФЛ, начисленный с декабрьской зарплаты, который в декабре не был удержан, не отражается в [поле 170](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A177CD0F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M) расчета.  **В расчете за I квартал 2022 года** зарплата за декабрь и НДФЛ с нее учитываются ([п. п. 3.1](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A1478D9F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M) - [4.3](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A1476D3F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M) Порядка заполнения расчета 6-НДФЛ):   * в разд. 1 в [поле 020](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A1679D3F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M), [021](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A1679D7F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M), [022](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A1679D7F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M). Причем в [поле 021](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A1679D7F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M) указывается рабочий день, следующий за днем выплаты зарплаты за декабрь ([п. п. 6](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1AEE400A6028FD253C8EBBACE81046000A13236833B1379D2F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M), [7 ст. 6.1](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1AEE400A6028FD253C8EBBACE81046000A13236833B1379D5F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M), [п. 2 ст. 223](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC6A6EC05A7018FD253C8EBBACE81046000A13236833B127AD1F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M), [п. п. 4](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC6A6EC05A7018FD253C8EBBACE81046000A13236823D1F7EDAA8189B19F1FD776E4846C59BCCBBJDO3M), [6 ст. 226](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC6A6EC05A7018FD253C8EBBACE81046000A13236823D1F7BDAA8189B19F1FD776E4846C59BCCBBJDO3M) НК РФ); * в разд. 2 только в [поле 160](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A177CD1F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M).   **Также в 2022 году в расчетах** за полугодие, 9 месяцев и в годовом суммы НДФЛ с декабрьской зарплаты, удержанные в январе, включается в сумму показателя [поля 160 разд. 2](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A177CD1F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M) и в [справку](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A177DD1F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M), которая заполняется при составлении расчета за налоговый период ([п. п. 4.1](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A1476D1F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M) - [4.3](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A1476D3F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M), [разд. V](consultantplus://offline/ref=567212908A45688ADE49608352B17A7EC1A0EB06A7028FD253C8EBBACE81046000A13236833A1477D9F71D8E08A9F277725745D987CEB9D0J2O4M) Порядка заполнения расчета 6-НДФЛ). |  |
|  | **С 20 декабря 2021 года Банк России повысил ключевую ставку до 8,5%** | С 20 декабря 2021 года значение ключевой ставки повышено с 7,5% до 8,5% годовых. Такое решение принял Совет директоров Банка России ([Информация](http://consgd.consultant.ru/gd/rtfcache/bank_171221-kstv.pdf#u4RvqrS4JcQaKOlH) Банка России от 17.12.2021). Это седьмое в 2021 году повышение [ключевой ставки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=12453&dst=100173%2C1&date=23.04.2021).  Принятое решение по ключевой ставке направлено на ограничение проинфляционных рисков и возвращение инфляции к 4%.  Банк России допускает возможность дальнейших повышений ключевой ставки на ближайших заседаниях. Следующее заседание, на котором будет рассматриваться вопрос об уровне ключевой ставки, запланировано на 11 февраля 2022 года.  Изменение ключевой ставки (ставки рефинансирования) нужно учесть при расчете:  – НДФЛ с [материальной выгоды](https://login.consultant.ru/?returnUrl=ref=518E3401B4D129DE79F1C0969E427500E83732B8F912D27DA3ED09C511813AA675BB3D92FD478581B4T4L) от экономии на процентах по займу;  – [компенсации](https://www.elcode.ru/service/kalkulyatory?search=%D0%B7%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%BA%D0%B0&sort=) за задержку работникам зарплаты;  – [процентов](https://www.elcode.ru/service/kalkulyatory?search=%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%BB%D0%B8+%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8+%D0%B8%D0%BB%D0%B8+%D0%B2%D0%B7%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%8B), которые должна вернуть инспекция или Фонд за нарушение срока возврата излишне уплаченного налога (страхового взноса);  – [пеней](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389202&dst=100731&date=10.09.2021) за неуплату налогов и страховых взносов в срок;  – [процентов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389103&dst=199&date=10.09.2021) по договору займа;  – законных [процентов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388534&dst=10543&date=23.07.2021) (ст. 317.1 ГК РФ);  – [процентов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388534&dst=101897&date=23.07.2021) за неисполнение обязательств по договору (ст. 395 ГК РФ). |  |
|  | **С 1 марта 2022 года будет действовать новое примерное Положение о системе управления охраной труда**  ([Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403335&dst=100003&date=16.12.2021) | В соответствии с [ч.3 ст. 217](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=102548&field=134&date=16.12.2021) ТК РФ, Минтруд России [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403335&dst=100003&date=16.12.2021) от 29.10.2021 № 776н утвердил примерное [Положение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403335&dst=100011&field=134&date=16.12.2021) о системе управления охраной труда.  [Положение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PNPA&n=75898&dst=100023&field=134&date=16.12.2021) разработано с целью оказать содействие работодателям:  - в соблюдении требований охраны труда посредством создания, внедрения и обеспечения функционирования системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в организации;  - в разработке локальных нормативных актов, определяющих порядок функционирования СУОТ;  - в разработке мер, направленных на создание безопасных условий труда, предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.  Структура и порядок функционирования СУОТ, закрепленные в локальном нормативном акте работодателя, должны учитывать специфику деятельности организации и обязанности работодателя, особенности планирования СУОТ, принципы обеспечения функционирования СУОТ, закрепленные в примерном [Положении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403335&dst=100011&field=134&date=16.12.2021) о СУОТ.  Согласно примерному [Положение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403335&dst=100011&field=134&date=16.12.2021) о СУОТ работодателю необходимо определить:  - [политику](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403335&dst=100032&date=16.12.2021) (стратегию) в области охраны труда;  - [план](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403335&dst=100062&date=16.12.2021) мероприятий по охране труда;  - [цели](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403335&dst=100098&date=16.12.2021) в области охраны труда;  - [процессы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403335&dst=100144&date=16.12.2021) и [процедуры](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403335&dst=100172&date=16.12.2021) по охране труда;  - порядок [оценки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403335&dst=100190&date=16.12.2021) результатов деятельности;  - комплекс [мероприятий](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403335&dst=100224&date=16.12.2021) по улучшению функционирования СУОТ.  В приложениях к Приказу приводятся:  - рамочный [перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403335&dst=100240%2C1&date=16.12.2021) опасностей;  - примерный [перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403335&dst=102053&date=16.12.2021) работ повышенной опасности, к которым предъявляются отдельные требования по организации работ и обучению работников.  Работодатель с учетом специфики деятельности, структуры управления (организационной структуры), численности работников, государственных нормативных требований охраны труда вправе самостоятельно определить необходимую ему СУОТ. Также допускается упрощение структуры СУОТ у отдельных работодателей при условии соблюдения ими [государственных нормативных требований охраны труда](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=1416&dst=100010&date=16.12.2021).  Примерное [Положение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403335&dst=100011&date=16.12.2021) о СУОТ вступает в силу **с 1 марта 2022 года** взамен [прежнего](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=205968&dst=100009&date=16.12.2021), утвержденного Приказом Минтруда России от 19.08.2016 № 438н. |  |
|  | **Минтруд утвердил формы и способы информирования работников об условиях и охране труда на рабочем месте** ([Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 773н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403334&dst=100011%2C2&date=16.12.2021)) | С 1 марта 2021 года установлено, что каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте (ст.216.2 ТК РФ). Такую информацию, в том числе, обязаны предоставлять работодатели. Порядок такого информирования утверждает Минтруд.  В связи с этим Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 773н утверждены:  **1.** **Формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда**  К основным способам информирования с использованием визуальной/печатной информации относится ознакомление работника:  - с условиями трудового договора, в котором указываются трудовые права работника и информация об условиях труда (при приеме на работу),  - с результатами спецоценки условий труда,  - с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях,  - с требованиями должностной инструкции, инструкций по охране, с перечнем выдаваемых на рабочем месте СИЗ, требованиями правил (стандартов) по охране труда и других ЛНА работодателя (под роспись работника, в том числе с выдачей работнику на руки указанных нормативных актов для изучения при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте; если работодатель использует кадровый ЭДО – ознакомить можно в электронном виде с соблюдением требований).  При наличии финансовой возможности работодатели также могут использовать дополнительные способы информирования с использованием:  - визуальной/печатной информации (плакаты, листовки, корпоративные печатные издания и т.д.),  - видеоматериалов (демонстрация информационных тематических видеороликов, информирование работников об их трудовых правах в формате интернет-журнала событий),  - интернет-ресурсов (размещение на официальном сайте работодателя сведений о результатах проведения спецоценки условий труда; возможность доступа с учетом должностных обязанностей к справочным правовым информационным системам, содержащим необходимую правовую актуальную информацию о трудовом законодательстве, аналитические и справочные материалы о трудовых правах работников через корпоративный портал, официальный сайт работодателя или через оборудование, установленное в кабинете охраны труда или в уголке охраны труда и т.д.).  Дополнительные способы информирования работодатель вправе применять по отдельности или совместно, а также использовать иные, не указанные способы информирования.  **2. Примерный перечень информационных материалов в целях такого информирования**  В него входят:  - визуальная/печатная информация (коллективные договоры, отраслевые соглашения, заключенные работодателем, периодические корпоративные издания, листовки, буклеты, плакаты и др.);  - видеоматериалы (информационные видеоролики, выпускаемые работодателем в целях информирования работников об их трудовых правах, информационные программы на корпоративном телевидении работодателя);  - интернет-ресурсы (информационные ресурсы на корпоративном портале/интернет-сайте работодателя, информационные ресурсы на интернет-сайтах федеральных органов исполнительной власти, информация, содержащаяся в официальных справочных правовых информационных системах и др.). |  |
|  | **С 1 марта 2022 года действует примерный перечень мероприятий по охране труда тех, кто трудится на территории другого работодателя**  ([Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 656н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402317&dst=100003&date=15.12.2021)) | С 1 марта 2022 года в ТК РФ заработает новая [норма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389002&dst=100178&date=15.12.2021) в ст. 214 «Обязанности работодателя в области охраны труда» ТК РФ. Так работодатель должен проводить согласование мероприятий по предотвращению травматизма с другим работодателем при проведении работ на территории, подконтрольной последнему. Примерный [перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402317&dst=100010&field=134&date=15.12.2021) мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается Минтрудом с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.  Минтруд России [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402317&dst=100003&date=15.12.2021) от 22.09.2021 № 656н утвердил такой примерный [Перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402317&dst=100010&field=134&date=15.12.2021) мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица).  В перечень вошли [организационные](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402317&dst=100011&date=15.12.2021), [технические](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402317&dst=100029&date=15.12.2021), [лечебно-профилактические, санитарно-бытовые мероприятия](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402317&dst=100046&date=15.12.2021), а также мероприятия по [обеспечению СИЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402317&dst=100043&date=15.12.2021). В частности, договаривающимся работодателям необходимо:  - [назначить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402317&dst=100012&field=134&date=15.12.2021) ответственных за безопасность работ;  - [составить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402317&dst=100013&field=134&date=15.12.2021) единый перечень вредных и опасных производственных факторов;  - [подготовить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402317&dst=100017&field=134&date=15.12.2021) план мероприятий по эвакуации и спасению работников;  - [отразить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402317&dst=100018&field=134&date=15.12.2021) согласованные мероприятия по предотвращению повреждения здоровья работников и условия труда в договорах между собой;  - составить график и (или) журнал [совместных](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402317&dst=100020&date=15.12.2021) и [совмещаемых](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402317&dst=100020&date=15.12.2021) работ;  - [обеспечить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402317&dst=100027&date=15.12.2021) документацию по охране труда, в том числе в электронном виде.  [Допускается](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402317&dst=100030&date=15.12.2021) возможность дистанционной видео-, аудио или иной фиксации рабочих процессов.  [Перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402317&dst=100010&field=134&date=15.12.2021) вступает в силу с 1 марта 2022 года и будет действовать до 1 марта 2028 года взамен действующего [Перечня](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=164708&dst=100009&date=15.12.2021) мероприятий, который утвержден Приказом Минтруда от 01.03.2012 № 181н.  В [проекте Приказа](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PNPA&n=72541&dst=100007&date=15.12.2021) содержались ещё [Рекомендации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PNPA&n=72541&dst=100054&field=134&date=15.12.2021) Минтруда по применению примерного [Перечня](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402317&dst=100010&field=134&date=15.12.2021) мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников. Но в утвержденный [Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402317&dst=100003&date=15.12.2021) они не вошли. |  |
|  | **Правительство установило, в каких случаях не действует запрет на работу в опасных условиях труда**  ([Распоряжение Правительства РФ от 04.12.2021 № 3455-р)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402787&dst=100002%2C1&date=15.12.2021) | С 2022 года в ТК РФ начинает действовать новая [статья 214.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389182&dst=2672&date=15.12.2021) «Запрет на работу в опасных условиях труда». Если по результатам СОУТ условия труда будут отнесены к [опасным](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=100167&field=134&date=15.12.2021), потребуется [приостановить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389002&dst=100181&field=134&date=15.12.2021) работы. Основания отнесения к этому классу необходимо будет устранить по разработанному плану мероприятий. При его составлении нужно учесть мнение первичного профсоюза (при наличии), а копию направить в ГИТ. До снижения класса условий труда необходимо предоставить персоналу другую работу либо сохранить на время простоя должности и зарплату.  При этом запрет [не действует](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389002&dst=100187&field=134&date=15.12.2021), например, в отношении работ по устранению последствий ЧС, а также в отношении отдельных видов работ, перечень которых утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.  Правительства РФ [Распоряжением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402787&dst=100002%2C1&date=15.12.2021) от 04.12.2021 № 3455-р утвердило такой [Перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402787&dst=100007&date=15.12.2021) работ, на которые не распространяется запрет, установленный статьей 214.1 ТК РФ. В него включены, в частности, [аварийно-спасательные работы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402787&dst=100008&date=15.12.2021), [работы по предупреждению и ликвидации ЧС](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402787&dst=100029&date=15.12.2021) природного и техногенного характера, [неотложные работы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402787&dst=100020&date=15.12.2021) при ликвидации ЧС, [водолазные работы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402787&dst=100146&date=15.12.2021), специальные авиационные работы, [работы в условиях, отклоняющихся от нормальных](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402787&dst=100047&date=15.12.2021), с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (например, работы [в сложных погодных условиях](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402787&dst=100072&date=15.12.2021)) и другие. Всего 28 видов работ.  [**Перечень**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402787&dst=100007&date=15.12.2021) **вступает в силу с 1 марта 2022 года и действует до 1 марта 2028 года.** |  |
|  | **Дистанционный работник не выходит на связь: рекомендации Минтруда по процедуре увольнения** | ТК РФ предусматривает дополнительное основание увольнения дистанционных работников по инициативе работодателя. Согласно [ч. 1 ст. 312.8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2476&field=134&date=15.12.2021) ТК РФ работника можно уволить, если в период дистанционной работы он без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением работы, более двух рабочих дней подряд со дня поступления от работодателя запроса. Если порядком взаимодействия работодателя и работника предусмотрен более длительный срок взаимодействия с работодателем, данный случай будет являться исключением из правила о двух днях.  К способам взаимодействия работника и работодателя относится, в частности, обмен с помощью электронных документов, программно-технических средств, иных средств связи, которые определяются коллективным договором, ЛНА, трудовым договором, допсоглашением к нему ([ст. ст. 312.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2450&date=15.12.2021), [312.6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2469&date=15.12.2021) ТК РФ).  Под взаимодействием работника и работодателя понимается период выполнения дистанционным работником трудовой функции в пределах рабочего времени в рамках трудового договора о дистанционной (удаленной) работе или дополнительного соглашения к нему. Если конкретный порядок взаимодействия работодателя и дистанционного работника этими документами не установлен, работника нельзя будет привлечь к ответственности за несвоевременный ответ или отсутствие ответа на запросы работодателя, связанные с выполнением трудовой функции.  Если работник в согласованные дни работы и по установленным каналам не выходит на связь, работодатель вправе осуществлять учет такого отсутствия в обычном порядке. Когда работник выйдет на связь, то у него могут быть запрошены письменные объяснения несвоевременного выполнения трудовых функций или же отсутствия ответа на запросы работодателя в соответствии с [ч. 1 ст. 193](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=807&date=15.12.2021) «Порядок применения дисциплинарных взысканий» ТК РФ, по итогам рассмотрения которых работодатель вправе применить меры дисциплинарной ответственности, установленные [ст. 192](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=101183&date=15.12.2021) ТК РФ.  При этом, [ст. 192](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=101183&date=15.12.2021) ТК РФ прямо не предусмотрено увольнение дистанционного работника за не взаимодействие с работодателем более двух дней, но увольнение по данному основанию также можно отнести к дисциплинарным взысканиям. Во избежание споров с работниками применяемые работодателем меры при возникновении ситуации, предусмотренной [ч. 1 ст. 312.8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2475&date=15.12.2021) ТК РФ, Минтруда рекомендует оформлять в соответствии с процедурами, установленными [ст. 193](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=101190&date=15.12.2021) ТК РФ. |  |
|  | **Обновлена форма заявления для внесения изменений в ЕГРЮЛ**  ([Приказ ФНС России от 01.11.2021 № ЕД-7-14/948@](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402678&dst=100004)) | [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402678&dst=100004) ФНС России от 01.11.2021 № ЕД-7-14/948@ **с 18 декабря 2021 года** [форма № Р13014](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402678&dst=100008) «Заявление о государственной регистрации изменений, внесенных в учредительный документ юридического лица, и (или) о внесении изменений в сведения о юридическом лице, содержащиеся в Едином государственном реестре юридических лиц» излагается в новой редакции.  В результате изменений в [форме № Р13014](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402678&dst=100008) появилась возможность скорректировать или внести сведения в ЕГРЮЛ о:   * [доверительном управлении долей юрлица](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403048&dst=543), которое выступает учредителем или участником другого юрлица; * [доверительном управлении долей публично-правового образования](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403048&dst=543) в уставном капитале другого юрлица; * [договоре конвертируемого займа](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403048&dst=2184); * [изменении органа власти или юрлица](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403048&dst=1034), которые выступают от имени публично-правового образования.   Добавлена возможность внести указанные выше сведения. Содержание заявления почти не изменилось, однако следует обратить внимание на то, что вместо [листа Н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=373466&dst=103375) «Сведения о заявителе» теперь необходимо заполнять [лист П](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=403048&dst=2308). Также документом [уточняются требования](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402678&dst=102283) к заполнению рассматриваемой формы. |  |
|  | **Законопроект о введении QR-кодов при посещении общественных**  ([Информация ГД ФС РФ от 16.12.2021](http://duma.gov.ru/news/53019/)) | [Законопроект](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PRJ&n=214156&dst=100004&date=17.12.2021) № 17357-8 был принят Госдумой в первом чтении на пленарном заседании 16 декабря 2021 года.  Согласно его положениям с 1 февраля до 1 июня 2022 года в места проведения массовых мероприятий, культурные учреждения, объекты общественного питания и розничной торговли будут допускать только при предъявлении [единого сертификата](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399112&dst=100016&date=17.12.2021) о вакцинации (либо о перенесенном заболевании коронавирусом, либо о наличии медотвода) и документа, удостоверяющего личность. Ничего не нужно будет предъявлять при посещении аптек, продуктовых магазинов и магазинов с товарами первой необходимости.  [Законопроект](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PRJ&n=214156&dst=100004&date=17.12.2021) до процедуры рассмотрения во втором чтении будет повторно направлен регионы для обсуждения и внесения предложений по его улучшению. Доработки необходимы для того, чтобы законопроект, с одной стороны, защитил права граждан, с другой стороны — их здоровье. |  |
|  | **Коронавирус: с 20 декабря 2021 года в Москве поменяются сроки действия QR-кодов**  ([Указ Мэра Москвы от 14.12.2021](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=216715&dst=100013&date=15.12.2021) № 74-УМ) | [Указом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=216715&dst=100013&date=15.12.2021) Мэра Москвы № 74-УМ от 14.12.2021 внесены изменения в сроки действия QR-кодов на территории города Москвы. С **20 декабря 2021 года** установлено следующее:  - срок действия QR-кодов на основании отрицательных ПЦР-тестов сокращается с 3 до 2 дней;  - относительно QR-кодов для переболевших:   * они будут продлены с 6 до 12 месяцев, а новые выдадут сразу на год; * в последний день срока действия 6-месячного QR-кода будет автоматически оформлен новый еще на 6 месяцев; * если срок действия 6-месячного QR-кода истек до 20 декабря 2021 года, но с момента выздоровления прошло менее 12 месяцев, то будет автоматически оформлен новый QR-код сроком действия 12 месяцев со дня выздоровления.   QR-коды, которые выдают после вакцинации, продолжат действовать в течение одного года.  QR-код необходим, чтобы попасть в театр или музей, на концерт или на любое мероприятие, где соберутся более 500 человек. Кроме того, организации могут сами принять решение о доступе посетителей на свою площадку только при наличии QR-кода. |  |
|  | **Какие электронные подписи можно использовать при подписании кадровых документов, если работодатель принял решение перейти на ЭДО** | В ходе кадрового электронного документооборота (ЭДО) работодатель может использовать ([ч. 4 ст. 22.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2938&field=134&date=15.12.2021) ТК РФ):  - цифровую платформу «Работа в России» в порядке, определяемом в соответствии с законодательством о занятости населения в РФ;  - собственную информационную систему.  Какую электронную подпись можно использовать для взаимодействия посредством электронного документооборота, зависит от вида подписываемого документа и применяемой информационной системы ([ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2970&field=134&date=15.12.2021) - [7 ст. 22.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2988&field=134&date=15.12.2021) ТК РФ).  **Какие электронные подписи используются при применении информационной системы работодателя**   |  | | --- | |  |   **Работодатель** использует УКЭП в случаях ([ч. 1 ст. 22.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2970&field=134&date=15.12.2021) ТК РФ):   * заключения трудовых договоров, договоров о материальной ответственности, ученических договоров, договоров на получение образования без отрыва (с отрывом) от работы, а также внесения в них изменений; * подписания приказа (распоряжения) о применении дисциплинарного взыскания, уведомления об изменении определенных сторонами условий трудового договора.   При подписании иных электронных документов можете использовать ([ч. 3 ст. 22.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2972&field=134&date=15.12.2021) ТК РФ):  1) усиленная квалифицированная электронная подпись (далее – УКЭП);  2) усиленная неквалифицированная электронная подпись (далее – УНЭП), порядок проверки которой определяется соглашением сторон трудового договора;  3) [УНЭП](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2971&field=134&date=15.12.2021), выданную с использованием инфраструктуры электронного правительства.  **Работник** использует все [те же подписи](#p4) в случаях ([ч. 4 ст. 22.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2976&field=134&date=15.12.2021) ТК РФ):   * заключения трудового договора, договора о материальной ответственности, ученического договора, договора на получение образования без отрыва (с отрывом) от работы, а также внесения в них изменений; * подписания согласия на перевод, заявления об увольнении, отзыва заявления об увольнении, а также ознакомления с уведомлением об изменении определенных сторонами условий трудового договора, приказом (распоряжением) о применении дисциплинарного взыскания.   При подписании иных электронных документов работник может использовать ([ч. 5 ст. 22.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2980&field=134&date=15.12.2021) ТК РФ):  1) УКЭП;  2) УНЭП, порядок проверки которой определяется соглашением сторон трудового договора;  3) УНЭП, выданную с использованием инфраструктуры электронного правительства;  4) [простую электронную подпись](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2984&field=134&date=15.12.2021) работника в информационной системе работодателя. Она применяется, если соглашением сторон трудового договора установлены правила определения лица, подписывающего электронный документ, по его простой электронной подписи и требования к соблюдению конфиденциальности ключа такой подписи.  **Какие электронные подписи используются при применении цифровой платформы «Работа в России»**   |  | | --- | |  |   **Работодатель** при подписании электронных документов может использовать УКЭП и УНЭП, выданную с использованием инфраструктуры электронного правительства ([ч. 6 ст. 22.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2985&field=134&date=15.12.2021) ТК РФ).  **Работник** (лицо, поступающее на работу) при подписании электронных документов может использовать ([ч. 7 ст. 22.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2988&field=134&date=15.12.2021) ТК РФ):   1. УКЭП; 2. УНЭП, выданную с использованием инфраструктуры электронного правительства; 3. простую электронную подпись, ключ которой получен [определенным образом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2991&field=134&date=15.12.2021). |  |
|  | **Электронные больничные и беззаявительная выплата некоторых детских пособий с 2022 года: изучаем новые правила**  ([Постановление Правительства РФ от 23.11.2021 № 2010,](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401543&dst=100002&date=02.12.2021)  [Приказ Минздрава России от 23.11.2021 № 1089н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401703&dst=100003&date=02.12.2021)) | С 2022 года все больничные листы будут оформляться в электронном виде, а пособия по ним начисляться автоматически. Для этого:  **- Минздрав России** [**Приказом**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401703&dst=100003&date=02.12.2021) **от 23.11.2021 № 1089н утвердил** [**порядок**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401703&dst=100011&date=02.12.2021) **формирования электронных больничных листков и выдачи, продления и оформления больничных листков на бумажном носителе.** На бумаге с 2022 года больничный лист выдается [только](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383502&dst=474&date=02.12.2021) отдельным категориям граждан, сведения о которых составляют государственную и иную охраняемую законом тайну, и граждан, в отношении которых реализуются меры государственной защиты. В общем случае [будет оформляться](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=7cdebba41767adbb8e32916abc866ce0;base=law;n=383567;dst=506) электронный больничный.  Для получения электронного больничного, как и сейчас, потребуются паспорт и СНИЛС. Сведения, направляемые медорганизацией в ФСС для формирования листка нетрудоспособности, заверяются УКЭП. Для получения бумажного больничного (отдельным категориям граждан) потребуется только паспорт.  Новые правила начнут применяться с 1 января 2022 года, а [Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=362176&date=02.12.2021) Минздрава России от 01.09.2020 № 925н, регулирующий аналогичные правоотношения, перестанет действовать с этой же даты.  - **Правительство РФ** [**Постановлением**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401543&dst=100002&date=02.12.2021) **от 23.11.2021 № 2010 утвердило новые правила взаимодействия государственных учреждений и работодателей с ФСС.** С 2022 года беззаявительный порядок выплаты пособий распространен на пособия по беременности и родам и при рождении ребёнка. Пособия, как и прежде, будут выплачиваться напрямую из ФСС, только для этого работникам не нужно подавать никаких заявлений и документов. Сведения о размере заработной платы, уходе в отпуск по БиР должен направлять в ФСС работодатель, а сведения о факте рождения ребёнка –информационная система ЗАГСа.  Электронные листки нетрудоспособности медучреждения будут загружать в единую информационную систему ФСС («Соцстрах»). Оттуда информация об открытии, продлении или закрытии больничного автоматически будет поступать работодателю, а также работнику в личный кабинет на Портале госуслуг.  При необходимости для проверки сведений ФСС может запрашивать допинформацию у ПФ РФ, ФНС и других госучреждений. При этом сохранена возможность представления таких сведений застрахованным лицом по собственной инициативе. |  |
|  | **ПФР дополнил правила заполнения формы СЗВ-СТАЖ**  (Постановление Правления ПФ РФ от 06.09.2021 № 304п) | С 18 марта 2021 года изменились правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочную пенсию. В стаж работы, который дает право на досрочное пенсионное обеспечение, включены периоды профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников.  В связи с этим [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402042&dst=100002&date=03.12.2021) Правления ПФ РФ от 06.09.2021 № 304п уточнен порядок заполнения [формы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=363899&dst=100018&date=03.12.2021) СЗВ-СТАЖ, в том числе в отношении работников, имеющих право на досрочную пенсию.  Так, установлено, что при заполнении [графы 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=363899&dst=100057&date=03.12.2021) СЗВ-СТАЖ «Дополнительные сведения»:  - в ней могут отражаться сведения о простое по вине работодателя (новый код [«ПРОСТОЙ»](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402042&dst=100019&date=03.12.2021));  - код [«КВАЛИФ»](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402042&dst=100026&date=03.12.2021) для периодов профобучения и дополнительного профессионального образования с отрывом от работы можно указывать вместе с кодами особых условий труда и условий досрочного назначения пенсии.  **Поправки применяются с 12 декабря 2021 года.**  [**Форма СЗВ-СТАЖ**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=363899&dst=100018&field=134&date=03.12.2021) заполняется по итогам отчетного периода, при назначении пенсии и при увольнении работника. |  |
|  | **С 1 марта 2022 года установлены основные требования к правилам и инструкциям по охране труда**  ([Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 772н)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401350&dst=100003&date=30.11.2021) | Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 772н закрепил Основные требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда работодателя в целях совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма и профзаболеваний.  Принятие этих требований потребовалось в связи с тем, что после отмены в рамках «регуляторной гильотины» Постановления Минтруда России от 17.12.2002 № 80 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда» и типовых инструкций по охране труда, отсутствовали единые требования к разработке работодателями правил и инструкций по охране труда.  Согласно Приказу Минтруда № 772н, правила (стандарты) по охране труда:  - должны содержать требования по обеспечению безопасности труда и контролю при организации работ работодателем (уполномоченным им лицом) и включать следующие главы:  • общие требования;  • требования охраны труда работников при организации и проведении работ;  • требования, предъявляемые к производственным помещениям и производственным площадкам;  • требования, предъявляемые к оборудованию, его размещению и организации рабочих мест;  • требования, предъявляемые к хранению и транспортировке исходных материалов, заготовок, полуфабрикатов, готовой продукции и отходов производства в целях обеспечения охраны труда работников;  - могут быть разработаны работодателем как стандарт организации либо иной локальный нормативный акт;  - разрабатываются на основе анализа состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также результатов СОУТ работодателя и оценки профессиональных рисков;  - должны иметь лист согласования, который подписывается разработчиком (представителями участников разработки), руководителем юридической службы работодателя (при наличии), руководителем службы охраны труда (при его отсутствии - лицом, выполняющим функции специалиста по охране труда), лицом, ответственным за их разработку.  Инструкции по охране труда:  - должны содержать требования по безопасному выполнению работ работником (исполнителем) и включать следующие разделы:  • общие требования охраны труда;  • требования охраны труда перед началом работы;  • требования охраны труда во время работы;  • требования охраны труда в аварийных ситуациях;  • требования охраны труда по окончании работы;  - разрабатываются исходя из должности или профессии работника, направления трудовой деятельности или вида выполняемой работы, установленных государственных нормативных требований охраны труда и требований разработанных работодателем правил (при наличии), а также на основе:  • анализа трудовой функции работников по профессии, должности, виду и составу выполняемой работы;  • результатов СОУТ на конкретных рабочих местах для соответствующей должности, профессии, в том числе определения вредных производственных факторов, характерных для работ, выполняемых работниками соответствующей должности, профессии;  • анализа требований соответствующих профстандартов;  • определения профессиональных рисков и опасностей, характерных для работ, выполняемых работниками соответствующей должности, профессии;  • анализа результатов расследования несчастных случаев, а также типичных причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний для соответствующих должностей, профессий, видов работ;  • определения безопасных методов и приемов выполнения трудовых функций и работ;  - должны учитывать требования безопасности, изложенные в эксплуатационной и ремонтной документации организаций - изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий производства, применительно к должности, профессии работника или виду выполняемой работы.  - пересматриваются, в том числе в следующих случаях:  • при изменении условий труда работников;  • при внедрении новой техники и технологии;  • по результатам анализа материалов расследования аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;  • по требованию представителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда или органов федеральной инспекции труда.  Рассматриваемые требования будут действовать **с 1 марта 2022 года до 1 марта 2028 года** и должны оказать практическую помощь по разработке работодателем правил (стандартов) и инструкций по охране труда исходя из специфики своей деятельности. |  |
|  | **Вводятся новые требования к организации безопасного рабочего места**  ([Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 774н)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401279&dst=100002&date=30.11.2021) | Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 774н установил Общие требования к безопасной организации рабочего места в целях профилактики организационных причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. В них систематизированы 22 требования безопасности к рабочему месту. Правила распространяются также на каждую рабочую зону, если они территориально меняются. В частности, установлены требования к организации рабочего места (рабочей зоны), а также к его безопасному содержанию. Например:  - если работать приходится в основном стоя, то работодатель должен обеспечить возможность присесть во время работы;  - использование рабочих поз в положениях «лежа», «на коленях», «на корточках» должно быть минимизировано;  - машины, механизмы, производственное оборудование, являющиеся источником травмоопасности, должны оснащаться защитными ограждениями и блокировками;  - расположение и компоновка рабочих мест должны обеспечивать безопасный доступ к ним сотрудников и возможность быстрой эвакуации при аварии или ЧС.  С **1 марта 2022 года** вводится предупредительная профилактическая модель управления охраной труда. Для её реализации и утверждены рассматриваемые Общие требования к безопасной организации рабочего места, которые будут действовать **с 1 марта 2022 года до 1 марта 2028 года.** |  |
|  | **Труд женщин: дополнены ограничения по подъему и перемещению тяжестей**  ([Приказ Минтруда России от 14.09.2021 № 629н)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401226&dst=100002&date=30.11.2021) | Согласно [ст. 253](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=101600&date=30.11.2021) ТК РФ **ограничивается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей**, которые превышают предельно допустимые нормы. [Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401226&dst=100002&date=30.11.2021) Минтруда России от 14.09.2021 № 629н утвердил [нормы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401226&dst=100010&date=30.11.2021) предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, взамен утвержденных [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=1584&dst=100002&date=30.11.2021) Правительства РФ от 06.02.1993 № 105.  [Нормы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401226&dst=100010&date=30.11.2021) остались [прежними](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=1584&dst=100014&date=30.11.2021), но к ним добавлено требование о допустимой норме разового подъема женщинами тяжестей (без перемещения). Закреплено, что предельно допустимая норма разового подъема тяжестей (без перемещения) женщинами - [не более 15 кг](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401226&dst=100022&date=30.11.2021).  Эта норма есть и сейчас, но только в [Приказе](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370924&dst=100102&date=30.11.2021) Минтруда России от 28.10.2020 № 753н «Об утверждении Правил по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов».  **Дополненные** [**нормы**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401226&dst=100010&date=30.11.2021) **будут применяться с 1 марта 2022 года до 1 марта 2028 года.** |  |
|  | **Семьи с детьми освободили от уплаты НДФЛ при продаже квартир**  ([Федеральный закон от 29.11.2021 № 382-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401510&dst=100003&date=01.12.2021)) | [Федеральный закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401510&dst=100144&date=01.12.2021) от 29.11.2021 № 382-ФЗ освободил семьи с детьми от уплаты НДФЛ с доходов от продажи жилых помещений (комнаты, квартиры, жилого дома, части квартиры, части жилого дома или доли в праве собственности на жилое помещение) независимо от срока владения ими при выполнении ряда [условий](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401510&dst=100144&date=01.12.2021):   1. Доход получен [после](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401510&dst=100457&date=01.12.2021) 1 января 2021 года. 2. В семье не менее двух детей, не достигших возраста 18 лет (24 лет - если дети обучаются в образовательной организации по очной форме обучения). Возраст детей определяется на дату регистрации перехода права собственности на проданное жилье. Ребенок может сам быть продавцом жилого помещения. 3. В календарном году, в котором осуществлена регистрация перехода права собственности на жилое помещение, или не позднее 30 апреля следующего года родителями и/или детьми приобретено иное жилое помещение (доля в жилом помещении) по договору купли-продажи или мены и зарегистрирован соответствующий переход права собственности либо произведена полная оплата стоимости жилого помещения (доли в жилом помещении) по ДДУ, иному договору, связанному с долевым строительством, или по договору об участии в жилищно-строительном кооперативе. 4. Общая площадь приобретенного жилья или его кадастровая стоимость превышает соответственно общую площадь и кадастровую стоимость проданного жилого помещения. 5. Кадастровая стоимость проданного жилого помещения не превышает 50 млн руб. 6. На дату регистрации перехода права собственности на проданное жилье родителям и детям не принадлежит в совокупности более 50% в праве собственности на иное жилое помещение с общей площадью, превышающей общую площадь в приобретенном жилом помещении.   Также с [начала](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401510&dst=100457&date=01.12.2021) 2021 года не облагаются НДФЛ [призы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401510&dst=100140&date=01.12.2021) в виде подарков и денег, которые граждане получают в рамках мероприятий для стимулирования вакцинации от коронавируса и доходы, возникающие в связи с выполнением догазификации населённых пунктов до границ земельных участков. |  |
|  | **Минспорта опубликовало список фитнес-клубов для получения нового вычета по НДФЛ** | **С 2022 года** можно будет получать вычет по НДФЛ по расходам на оплату физкультурно-оздоровительных услуг из утвержденного перечня.  Минспорта утвердил перечень организаций и ИП, осуществляющих физкультурно-оздоровительные услуги, за которые можно получить социальный налоговый вычет.  В списке на 2022 год 3836 организаций, среди которых такие крупные сети, как «АЛЕКС ФИТНЕС», «КРОКУС ФИТНЕС», World Class и X-Fit.  Заявить вычет по НДФЛ за оказанные физкультурно-оздоровительные услуги налогоплательщик сможет:   с 2022 года – через работодателя по фактическим расходам;   с января 2023 года – самостоятельно через Портал госуслуг, сайт ФНС, по почте или непосредственно в налоговой инспекции. Для получения вычета нужно быть плательщиком НДФЛ и иметь документы, подтверждающие фактические расходы на оплату физкультурно-оздоровительных услуг (копии договоров, кассовые чеки).  Получить вычет можно не только за себя, но и за детей. Максимальная сумма трат, с которых можно будет получить налоговый вычет, составит 120 тысяч рублей в год. Гражданин вправе получить вычет в размере 13% (максимально 15,6 тыс. руб.). |  |
|  | **Получить свидетельство о рождении ребенка можно будет дистанционно**  ([Приказ Минздрава России от 13.10.2021 № 987н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401508&dst=100003&date=01.12.2021)) | По общему правилу основаниями для госрегистрации рождения ребенка до одного года, в частности, является медицинское свидетельство о рождении. [Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401508&dst=100003&date=01.12.2021) Минздрава России от 13.10.2021 № 987н утвердил [форму](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401508&dst=100015&date=01.12.2021) документа о рождении «Медицинское свидетельство о рождении» и [порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401508&dst=100084&date=01.12.2021) его выдачи. **Новый** [**порядок**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401508&dst=100084&date=01.12.2021) **и** [**форма**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401508&dst=100015&date=01.12.2021) **будут действовать с 1 марта 2022 года до 1 марта 2028 года** взамен действующих в настоящее время аналогичных формы и порядка, утв. [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=335976&date=01.12.2021) Минздравсоцразвития России от 27.12.2011 № 1687н.  Нововведениями предусмотрена возможность формирования медицинского свидетельства о рождении в форме электронного документа при согласии матери. Возможность формирования медицинских свидетельств о рождении в форме электронных документов позволит осуществлять передачу свидетельств в электронном виде из медицинской организации в органы записи актов гражданского состояния для регистрации фактов рождения без личного обращения гражданина в органы ЗАГСа. |  |
|  | **С 1 июля 2022 года установлен единый срок выдачи и замены паспорта гражданина РФ**  ([Приказ МВД России от 08.11.2021 № 854](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401537&dst=100002&date=01.12.2021)) | [Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401537&dst=100002&date=01.12.2021) МВД России от 08.11.2021 № 854 оптимизировал [регламент](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=373184&dst=100018&date=02.12.2021) предоставления государственной услуги по выдаче, замене внутренних паспортов граждан РФ.  Во-первых, [регламент](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=373184&dst=100018&date=02.12.2021) приведен в соответствие с нововведениями, предусмотренными [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390518&dst=100002) Правительства РФ от 15.07.2021 № 120:   * паспорт гражданина РФ, подлежащий замене в связи с достижением 20 или 45 лет, [действует](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390518&dst=100029&field=134&date=02.12.2021) до получения нового, но не более чем 90 дней после дня достижения этих возрастов; * с [30](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=384641&dst=100076&field=134&date=02.12.2021) до 90 дней [увеличили](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390518&dst=100038&field=134&date=02.12.2021) срок для подачи документов на получение паспорта лицами, которым исполнилось 14 лет; * [по желанию гражданина](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390563&dst=100224) в паспорте могут проставляться отметки, ранее являющиеся обязательными:   – о регистрации и расторжении брака;  – о детях (гражданах РФ, не достигших 14-летнего возраста);  – о ранее выданных паспортах;  – о загранпаспортах.  Регламентом, в числе прочего, устанавливается перечень документов, которые необходимо предоставить заявителю при внесении в паспорт вышеуказанных отметок;   * с 1 июля 2022 года срок оформления паспорта не будет превышать [пяти рабочих дней](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390518&dst=100041) (вместо [10-ти рабочих дней](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390563&dst=100209&date=02.12.2021), если заявление подано по месту жительства, и в течение [30-ти дней](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390563&dst=100210&date=02.12.2021https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390563&dst=100209) – в других случаях) со дня приема территориальным органом МВД РФ документов от гражданина либо из МФЦ, либо получения в форме электронных документов, направленных через Портал госуслуг.   Во-вторых, [регламент](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=373184&dst=100018&date=02.12.2021) [дополнен](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401537&dst=100100&date=02.12.2021) мерами по защите от подделок бланков временного удостоверения личности, не имеющих степеней защиты. С 1 марта 2022 года бланк временного удостоверения личности отнесен к защищенной от подделок полиграфической продукции, установлены требований к идентификационной нумерации данного бланка.  В-третьих, в регламенте [уточнен](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401537&dst=100126&date=02.12.2021) порядок указания в паспорте места рождения и адреса регистрации по месту жительства. |  |
|  | **Как сдавать СЗВ-М, если по гражданско-правовому договору оплата через 2 месяца после выполнения работ** | Страхователь обязан ежемесячно не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом - месяцем, представлять о каждом работающем у него застрахованном лице (включая лиц, которые заключили договоры гражданско-правового характера) сведения о СНИЛС, фамилию, имя и отчество и ИНН - при наличии ([п. 2.2 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377743&dst=169&field=134&date=30.11.2021) Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ).  [Форму СЗВ-М](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=384428&dst=100014&field=134&date=30.11.2021) нужно подать в отношении указанных лиц, даже если в отчетном месяце не было оплаты по договору, так как в [п. 2.2 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377743&dst=169&field=134&date=30.11.2021) Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ нет условия о том, что сведения подаются, только если были выплаты в пользу застрахованных лиц. Например, если договор с физлицом заключен в октябре, а выплаты по нему произведены только в декабре, то сведения об этом лице нужно отразить в отчетах СЗВ-М за октябрь, ноябрь и декабрь. |  |
|  | **С 11 ноября 2021 года расширен перечень доходов, с которых надо удерживать алименты**  ([Постановление Правительства РФ от 02.11.2021 № 1908](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399920&dst=100018%2C-2&date=26.11.2021)) | [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399920&dst=100003%2C2&date=26.11.2021) Правительства РФ от 02.11.2021 № 1908 утвержден [перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399920&dst=100019&field=134&date=26.11.2021) видов заработной платы и иных доходов, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей.  По сравнению с [ранее действующим перечнем](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=321910&dst=100010%2C1&date=26.11.2021) список доходов расширен, и теперь в него также входят:  - [проценты](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399920&dst=100041&field=134&date=26.11.2021) по вкладам в банках;  - [доходы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399920&dst=100037&field=134&date=26.11.2021) самозанятых (плательщиков НПД);  - [суммы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399920&dst=100044&field=134&date=26.11.2021) возвращенного НДФЛ при предоставлении налогового вычета (имущественного, социального и т.д.);  - [доходы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399920&dst=100039&field=134&date=26.11.2021) от продажи недвижимости при осуществлении экономической деятельности и от предоставления имущества в аренду или в [наем](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=200044&dst=100002&date=26.11.2021).  Новый перечень применяется **с 11 ноября 2021 года.** |  |
|  | **С 22 ноября 2021 года в ТК РФ установлены правила ведения электронного кадрового документооборота**  ([Федеральный закон от 22.11.2021 № 377-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&dst=100003&date=24.11.2021)) | [Федеральный закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&dst=100003&date=24.11.2021) от 22.11.2021 № 377-ФЗ дополнил ТК РФ новыми статьями об электронном документообороте в сфере трудовых отношений, а также внес изменения в части оформления приказа при приеме сотрудника на работу. Большинство новых положений вступило в силу с 22 ноября 2021 года.  [Электронный документооборот](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&dst=100010&date=24.11.2021) (далее ЭДО) – это создание, подписание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе.  **Какие документы можно будет оформлять в электронном виде.**  Положения об ЭДО [применяются](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&dst=100013&date=24.11.2021) к документам, которые согласно ТК РФ и другим НПА в сфере трудового права должны быть оформлены на бумаге и/или с которыми работники должны быть ознакомлены в письменной форме, в том числе под роспись (например, трудовой договор, ученический договор, договор о материальной ответственности и другие).  Установлен [ряд документов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&dst=100014&date=24.11.2021), к которым новые правила **не применяются**:  - трудовые книжки и сведения о трудовой деятельности работников;  - акт о несчастном случае на производстве по установленной форме;  - приказ (распоряжение) об увольнении работника;  - документы, подтверждающие прохождение инструктажей по охране труда.  При приеме на работу соискатель по согласованию с работодателем [может предъявить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&dst=100042&date=24.11.2021) документы в электронном виде.  **Информационная система для ведения кадрового ЭДО.**  Вести ЭДО работодатель сможет с помощью одной из двух информационных систем: [платформы](https://trudvsem.ru/about) «Работа в России» или собственной информационной системы (должна обеспечивать подписание и хранение электронных документов, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений). Обе информационные системы будут взаимодействовать с Порталом Госуслуг в порядке, который определит Правительство РФ.  Расходы по созданию и эксплуатации собственной информационной системы для кадрового ЭДО [ложатся](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&dst=100040&date=24.11.2021) на работодателя. Затраты на получение сотрудником электронной подписи (если ее нет) и ее использование тоже [несет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&dst=100044&date=24.11.2021) работодатель.  Отметим, **с 1 марта 2023 года** [будут применяться](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&dst=100022&date=24.11.2021) единые требования к составу и форматам электронных документов, которые установит Минтруд.  **Начало применения ЭДО работодателем.**  Работодатель [сам решает](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&dst=100025&date=24.11.2021) - переходить ему на электронный кадровый ЭДО или продолжать оформлять документы на бумаге.   1. Решение о введении ЭДО [нужно](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&dst=100026&date=24.11.2021) закрепить в ЛНА с [учетом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=1292&date=24.11.2021) мнения первичной профсоюзной организации. В нем нужно определить:  * информационную систему для электронного документооборота (собственную либо платформу «Работа в России»); * порядок доступа к информационной системе работодателя (при необходимости); * перечень электронных документов и перечень категорий работников, в отношении которых ведется ЭДО; * срок уведомления работников о нововведениях.   Для перехода на ЭДО [необходимо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&dst=100037&date=24.11.2021) письменное согласие работников. Отсутствие согласия приравнивается к отказу, при этом работник может дать такое согласие в дальнейшем. Принимаемые на работу могут дать согласие в электронном виде. С 2022 года [не требуется](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&dst=100039&date=24.11.2021) получение согласия на использование электронного формата от лиц, которые впервые будут приняты на работу после 31 декабря 2021 года (на дату 31 декабря 2021 года у них нет трудового стажа).  Отказ работника от перехода на ЭДО или отсутствие у него электронной подписи [не может быть](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&dst=100040&date=24.11.2021) причиной отказа в приеме на работу либо увольнения.  Работодатель [вправе](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&dst=100086&date=24.11.2021) принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления ЭДО.   1. Помимо ЛНА работодателю нужно разработать Порядок осуществления электронного документооборота (утверждается тоже с [учетом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=1292&date=24.11.2021) мнения первичной профсоюзной организации), который может предусматривать:  * сроки и периодичность подписания работником электронных документов и/или ознакомления с ними; * порядок проведения инструктажа работников по вопросам взаимодействия с работодателем через ЭДО (при необходимости); * исключительные случаи, при которых допускается оформление документов, к которым применяется ЭДО, на бумажном носителе; * процедуры взаимодействия работодателя с представительным органом работников и/или органом первичной профсоюзной организации и с комиссией по трудовым спорам (при необходимости).   **Какие виды электронных подписей можно использовать при применении ЭДО.**  В новой [статье](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&dst=100047&date=24.11.2021) 22.3 ТК РФ подробно расписано какие виды электронных подписей может использовать работодатель и работник в зависимости от вида подписываемого документа при использовании собственной информационной системы работодатели или платформы «Работа в России».  **Для работодателей – участников эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой.**  Напомним, эксперимент по использованию электронных документов, связанных с работой, проводился по 15 ноября 2021 года включительно.  Те работодатели, которые решили продолжать вести кадровый документооборот в электронном виде, [могут](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&dst=100091&date=24.11.2021) с 16 ноября 2021 года работать по новым правилам, установленным в ТК РФ. При этом до 1 июля 2022 года им нужно полностью привести свой «экспериментальный» порядок ведения ЭДО в соответствие с новыми нормами ТК РФ.  **Оформление приказа о приеме на работу.**  **С 22 ноября 2021 года** внесены изменения в [ст.68](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=100498&date=24.11.2021) ТК РФ, которыми [установлено](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400854&dst=100083&date=24.11.2021), что прием на работу оформляется трудовым договором. **Приказ о приеме на работу работодателю в обязательном порядке издавать больше не нужно, в связи с чем, данная норма исключена из ТК РФ.** |  |
|  | **Расширен перечень работников, у которых нужно брать согласие на сверхурочную, ночную работу и командировки**  ([Федеральный закон от 19.11.2021 № 372-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400713&dst=100004&date=22.11.2021) ) | Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400713&dst=100004&date=22.11.2021) от 19.11.2021 № 372-ФЗ закреплены в ТК РФ дополнительные трудовые гарантии для лиц, имеющих детей, при осуществлении ими работы в ночное время, выполнении сверхурочной работы, а также при направлении таких работников в командировку.  Согласно поправкам **с 30 ноября 2021 года без письменного согласия запрещено направлять в командировки и привлекать к ночной и сверхурочной работе (в том числе в случае ЧС):**  - работников, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет (ранее – до 5 лет);  - работников, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, при условии, что второй родитель – вахтовик;  - работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет.  От сверхурочной работы и командировок также смогут отказаться опекуны до 14 лет.  Кроме того, направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Привлечение инвалидов к ночной и сверхурочной работе без согласия не допускалось и [ранее](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=896&dst=100232&date=23.11.2021).  Всех вышеуказанных работников нужно письменно ознакомить с правом отказаться от внеурочной работы и/или командировок. |  |
|  | **В ТК РФ закреплены новые положения для лиц, ухаживающих за инвалидами I группы**  ([Федеральный закон от 19.11.2021 № 373-ФЗ)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400712&dst=100004&date=22.11.2021) | Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400712&dst=100004&date=22.11.2021) от 19.11.2021 № 373-ФЗ устанавливает дополнительные гарантии для работников, которые ухаживают за родственниками-инвалидами.  С 30 ноября 2021 года [ст. 263](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2932&date=23.11.2021) ТК РФ предусматривает, что работники, осуществляющие уход за инвалидами I группы имеют право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней, **если это предусмотрено коллективным договором**.  Поправки должны облегчить лицам, ухаживающим за инвалидами, возможность получения дополнительных дней отпуска в случае такой необходимости. |  |
|  | **Вправе ли работодатель обязать работников представлять сертификаты о вакцинации против коронавируса** | При угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний главные государственные санврачи субъектов РФ вправе принять решение о проведении профилактических прививок по эпидемиологическим показаниям ([пп. 6 п. 1 ст. 51](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389875&dst=100360&date=18.11.2021) Федерального закона № 52-ФЗ, [п. 2 ст. 10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389104&dst=100076&field=134&date=18.11.2021) Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ). Прививка против коронавируса внесена в [Календарь](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=376511&dst=25&field=134&date=18.11.2021) профилактических прививок по эпидемическим показаниям (Приложение № 2 к Приказу Минздрава России от 21.03.2014 № 125н). Поэтому все категории работников, указанные в соответствующих постановлениях главных санитарных врачей субъектов РФ, для выполнения своих трудовых функций должны проходить вакцинацию, чтобы не создавать угрозы распространения инфекционных заболеваний.  В Москве работодатели, которые работают в сфере услуг, торговли и других сферах (согласно перечню Главного госсанврача Москвы), [должны](https://pro.elcode.ru/service/news/koronavirus-news/v-moskve-opredeleny-sfery-deyatelnosti-v-kotoryh-k) до 1 декабря 2021 года организовать вакцинацию первым компонентом вакцины или однокомпонентной вакциной не менее 80% работников.  **Вместе с тем граждане имеют право на отказ от профилактических прививок (**[**п. 1 ст. 5**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389104&dst=100051&field=134&date=18.11.2021)**,** [**п. 2 ст. 11**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389104&dst=100163&field=134&date=18.11.2021) **Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ).**  Также важно учесть, что работодатели, которые входят в перечень сфер с обязательной вакцинацией, вправе требовать от работника документ о прохождении вакцинации или о наличии противопоказаний к ней. В случае отказа работника от представления этих документов, работодатель обязан отстранить работника от работы в соответствии с [абз. 8 ч. 1 ст. 76](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=1762&field=134&date=18.11.2021) ТК РФ ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=205173&date=18.11.2021) Роструда от 13.07.2021 № 1811-ТЗ). Привлечь работника к дисциплинарной ответственности за это работодатель не вправе, так как работник не совершал виновных действий по отношению к работодателю, а пользуется своим законным правом на отказ от вакцинации. Привлечение к дисциплинарной ответственности в этом случае может быть расценено как принуждение к вакцинации, а также нарушение трудового законодательства.  Работодатель в целях исполнения требований главных санитарных врачей субъектов РФ вправе издать ЛНА, которым будет регламентирован порядок предоставления работниками информации о прохождении вакцинации или медицинских справок о наличии противопоказаний к вакцинации. |  |
|  | **Правительство определило срок перехода на электронные кадровые документы**  ([Распоряжение Правительства РФ от 06.11.2021 № 3144-р)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400104&dst=100106&date=17.11.2021) | [Распоряжением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400104&dst=100106&date=17.11.2021) от 06.11.2021 № 3144-р Правительство РФ утвердило [программу](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400104&dst=100007&field=134&date=17.11.2021) цифровой трансформации социальной сферы. Цифровая трансформация в сфере труда направлена на решение следующих проблем:  - исключение необходимости очного присутствия работника (соискателя) при ознакомлении или подписании кадровых документов;  - ведение кадрового делопроизводства в бумажном виде, издержки в связи с длительным хранением документов в бумажном виде, наличие высокой вероятности составления некорректных кадровых документов, противоречащих трудовому законодательству.  Цифровая трансформация в сфере труда предусматривает:  - создание единой точки доступа граждан и работодателей к информационным сервисам в сфере труда и занятости посредством платформы «[Работа в России](https://trudvsem.ru/)»;  - обеспечение ведения электронного кадрового документооборота работодателями и работниками;  - предоставление возможности отслеживать трудоустройство выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования по образовательным организациям, региону, специальностям и отраслям;  - внедрение проактивного контроля путем создания эталонных процессов в сфере трудовых отношений.  Проект «Электронный кадровый документооборот», который создаст условия для использования в сфере трудовых отношений работником, работодателем и лицом, поступающим на работу электронных документов, связанных с работой планируется реализовать [до 2023 года](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400104&dst=100108&field=134&date=17.11.2021). |  |
|  | **ВС РФ опубликовал третий Обзор судебной практики за 2021 год** | Президиумом Верховного Суда РФ 10.11.2021 утвержден третий [Обзор](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400312&dst=100002) судебной практики за 2021 год, в котором, в том числе, были рассмотрены вопросы, связанные с разрешением:   * [экономических](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400312&dst=100262) споров, * [гражданских](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400312&dst=100017) дел, * [уголовных](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400312&dst=101071) дел, * [административных](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400312&dst=101217) дел.   Обзор содержит следующие выводы:   1. При разрешении вопроса о наличии оснований для **привлечения руководителя должника к субсидиарной ответственности** суду [необходимо установить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400312&dst=100395), имелся ли у руководителя план выхода из кризисной ситуации, следовал ли он данному плану и в какой момент руководителю должно было стать известно, что реализация данного плана не приведет к выходу из кризиса. 2. [Запрещено](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=384986&dst=520) исключать из ЕГРЮЛ недействующее юрлицо в случае представления мотивированного заявления самим юрлицом, кредиторами или иными лицами, чьи права и законные интересы затрагиваются в связи с исключением юрлица из ЕГРЮЛ. В таком случае **повторная процедура** исключения из ЕГРЮЛ юрлица (как недействующего) [не может быть инициирована](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400312&dst=100586) ФНС до истечения 12-месячного срока со дня прекращения предыдущей процедуры исключения того же юрлица. 3. Если ИП несет административную ответственность **как юридическое лицо**, то размер штрафа [не может составлять менее половины](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400312&dst=100961) минимального размера административного штрафа, предусмотренного для юрлиц. 4. В случае нарушения имущественных интересов лица **обеспечительными мерами** в результате предоставления встречного обеспечения, такое лицо [вправе обратиться](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400312&dst=101049) в арбитражный суд с требованием о взыскании компенсации в соответствии с [ч. 1 ст. 98](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388923&dst=48) АПК РФ, если оно выиграло спор. 5. Налогоплательщик, использующий **формальный документооборот** с участием компаний, заведомо не ведущих реальной экономической деятельности, [вправе учесть](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400312&dst=100908) фактически понесенные расходы при исчислении налога на прибыль в случае предоставления им сведений и документов, позволяющих вывести фактически совершенные хозяйственные операции из не облагаемого налогами оборота. Расчетный способ определения суммы налога в указанных случаях не применяется. 6. Открытие конкурсного производства в отношении поставщиков товаров (работ, услуг) само по себе [не может являться](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400312&dst=100836) безусловным **основанием для лишения налогоплательщиков-покупателей права на вычет суммы НДС**, предъявленного в цене. 7. Для разрешения судом вопроса об отнесении **дизайна сайта к объектам авторского права** [необходимо установить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400312&dst=100122), является ли выраженная в такой объективной форме информация (дизайн сайта) результатом творческого труда либо относится к решению технических, программных средств. 8. На истца [не могут быть возложены](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400312&dst=101029) **судебные расходы**, понесенные ответчиком, в случае, когда требование им удовлетворено добровольно в ходе судебного разбирательства, а истец не воспользовался своим правом на отказ от иска. |  |
|  | **Продлен прием заявлений на скидку к тарифу взносов на травматизм на 2022 год** | [Указом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=398714&dst=100003&date=26.10.2021) Президента РФ от 20.10.2021 № 595 дни с 30 октября по 7 ноября 2021 года включительно объявлены в России нерабочими.  В связи с этим ФСС РФ в [Информации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399655&dst=100001%2C1&date=02.11.2021l) от 01.11.2021 сообщил о продлении срока подачи заявления об установлении скидки к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.  В соответствии со [ст. 193](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388534&dst=101068&date=02.11.2021) ГК РФ, если последний день срока приходится на нерабочий день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.  Прием заявлений на будущую скидку к тарифу взносов на травматизм будет осуществляться до 8 ноября 2021 года включительно.  Кроме того, для страхователей, чья деятельность приостановлена в связи с продлением нерабочих дней региональными властями после 7 ноября 2021 года, срок подачи заявления об установлении скидки по взносам на травматизм переносится на ближайший рабочий день, следующий за последним нерабочим днем.  ФСС отмечает, что подтвердить установление нерабочих дней в организации (у работодателя) может локальный нормативный акт организации (работодателя). |  |
|  | **Подарок работнику: что со страховыми взносами, НДФЛ и НДС**  ([Письмо Минфина России от 15.10.2021 № 03-01-10/83519](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=207379&dst=100004&date=11.11.2021)) | Согласно ГК РФ, безвозмездная передача подарков работникам является дарением. При стоимости подарка, превышающей 3000 руб., дарение должно быть совершено в письменной форме посредством заключения договора дарения ([п. 2 ст. 574](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389103&dst=102901&field=134&date=11.11.2021) ГК РФ).  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=207379&dst=100004&date=11.11.2021) от 15.10.2021 № 03-01-10/83519 Минфин России напомнил, как подарки работникам облагаются НДС и НДФЛ, а также разъяснил, как исчисляются страховые взносы, если договор дарения не оформлен.  **НДС**  Товары, безвозмездно переданные работникам в качестве ценных подарков, являются объектом обложения НДС ([подп. 1 п. 1 ст. 146](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389853&dst=100043&field=134&date=11.11.2021) НК РФ).  **НДФЛ**  Стоимость подарков, переданных за год сотруднику, не облагается НДФЛ в части, не превышающей 4 000 руб., включая НДС ([п. 28 ст. 217](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389853&dst=1596&field=134&date=11.11.2021) НК РФ). Со стоимости подарков, превышающей эту сумму, надо [исчислить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=226886&dst=100038&date=11.11.2021) НДФЛ  **Страховые взносы**  При вручении сотруднику подарка по договору дарения страховые взносы начислять не нужно, так как отсутствует объект обложения ([п. 1 ст. 572](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389103&dst=100515&field=134&date=11.11.2021) ГК РФ, [п. 4 ст. 420](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389853&dst=13398&field=134&date=11.11.2021) НК РФ, [п. 1 ст. 20.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=380580&dst=205&field=134&date=11.11.2021) Федерального закона № 125-ФЗ).  Если подарок дороже 3000 руб. передается работнику без оформления письменного договора дарения, страховыми взносами будет облагаться его полная стоимость. |  |
|  | **Работодателям рекомендовано предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию, два оплачиваемых дня отдыха**  ([Утверждены решением Российской трехсторонней комиссии от 29.10.2021, протокол № 9)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399516&dst=100006&date=11.11.2021) | Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений рекомендует работодателям предусматривать в коллективных договорах или локальных нормативных актах предоставление вакцинированным от коронавируса работникам двух оплачиваемых дней отдыха ([Решение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399516&dst=100006%2C2&date=11.11.2021) от 29.10.2021, протокол № 9).  Комиссия отмечает, что положения ТК РФ позволяют устанавливать коллективным договором или локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя повышенные или дополнительные гарантии и компенсации, в том числе условия и порядок предоставления двух оплачиваемых дней отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции ([ст. 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=107&field=134&date=11.11.2021), [8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=129&field=134&date=11.11.2021), [22](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=100186&field=134&date=11.11.2021), [41](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=100319&field=134&date=11.11.2021) ТК РФ). |  |
|  | **Привлечение к дисциплинарной ответственности: можно ли принять объяснения по телефону** | До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней объяснение работником не предоставлено, то работодатель составляет соответствующий [акт](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PAP&n=90178&dst=100001&date=10.11.2021) ([ч. 1 ст. 193](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=807&date=10.11.2021) ТК РФ).  ГИТ по Москве в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=207427&dst=100002&date=10.11.2021) от 28.09.2021 № ТЗ/5079/10-34661-ОБ/18-1297 разъяснила, что необходимо запрашивать объяснения именно в письменной форме. Получение объяснений в устной форме, в том числе по телефону, недопустимо. |  |
|  | **У нового работника есть стаж, но нет трудовой книжки: как быть работодателю**  ([Письмо Роструда от 20.10.2021 № ПГ/30991-6-1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=207315&dst=100004%2C1&date=12.11.2021)) | В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=207315&dst=100005%2C1&date=12.11.2021) от 20.10.2021 № ПГ/30991-6-1 Роструд рассмотрел ситуацию, в которой работник потерял трудовую книжку в период пока не был трудоустроен, а при приеме на работу сразу представил заявление о переходе на электронный формат сведений о трудовой деятельности. Ведомство дало разъяснения работодателям, как в этом случае следует поступать.  При отсутствии у работника трудовой книжки работодатель [вправе запросить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=2356&field=134&date=12.11.2021) у него сведения по формам [СТД-Р](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=369770&dst=100013&field=134&date=12.11.2021) или [СТД-ПФР](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=369770&dst=3&field=134&date=12.11.2021), в которых можно увидеть отметку о подаче заявления с выбором формата трудовой книжки.  Также работодатель обязан по письменному заявлению работника (с указанием причины отсутствия трудовой книжки – утрата, повреждение или иная причина) оформить ему новую трудовую книжку ([ч.5 ст.65](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=2358&date=12.11.2021) ТК РФ). После выдачи трудовой книжки работник вправе подать одно из заявлений - о продолжении ведения работодателем бумажной трудовой книжки или о переходе на электронный формат.  Роструд напомнил, что на тех, кто поступает на работу впервые **после 1 января 2021 года, трудовые книжки** [**заводить не нужно**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377745&dst=100067&field=134&date=12.11.2021)**.** |  |
|  | **Как с 1 января 2022 года оформить пенсию по старости: новшества**  ([Постановление Правления ПФ РФ от 28.09.2021 № 324п](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399408&dst=100003&date=09.11.2021)) | С 1 января 2022 года пенсии по инвалидности, ряд других видов пенсий, а также социальные надбавки будут назначаться в беззаявительном порядке.  В связи с этим [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399408&dst=100003&date=09.11.2021) Правления ПФ РФ от 28.09.2021 № 324п утвержден [Порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399408&dst=100011&date=09.11.2021) назначения страховой пенсии по старости в автоматическом режиме.  Для автоматического назначения страховой пенсии по старости надо будет подать соответствующее заявление через Портал госуслуг. Получить пенсию в автоматическом режиме [смогут](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399408&dst=100018&date=09.11.2021) граждане, достигшие возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, со страховым стажем не менее 15 лет с величиной индивидуального пенсионного коэффициента не менее 30, не имеющие периоды работы за пределами России.  [Не будет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399408&dst=100013&date=09.11.2021) автоматически назначаться пенсия военнослужащим и космонавтам, которые могут претендовать на одновременное получение пенсии за выслугу лет или пенсии по инвалидности.  При соблюдении вышеуказанных условий решение о назначении пенсии [сформируется](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399408&dst=100033&date=09.11.2021) в автоматическом режиме в информационной системе ПФР и будет подписано усиленной квалифицированной электронной подписью уполномоченного должностного лица территориального органа ПФР в срок не более трех часов с момента регистрации заявления. Сведения о назначении пенсии будут [направлены](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=399408&dst=100035&date=09.11.2021) в личный кабинет гражданина на Портале госуслуг не позднее 15 минут с момента подписания решения.  Прежний порядок назначения пенсии также сохранится. |  |
|  | **В какую ИФНС перечислять НДФЛ с заработной платы дистанционного работника** | Доходы работника – «удаленщика» облагаются НДФЛ в [обычном порядке](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PPN&n=88&dst=100021&field=134&date=11.11.2021). Сумма НДФЛ удерживается из выплачиваемого дохода и [перечисляется](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=226899&date=11.11.2021) в бюджет по месту учета организации в налоговом органе. Если источником выплаты служит обособленное подразделение, налог перечисляется по месту его учета ([п. п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389853&dst=3596&field=134&date=11.11.2021), [3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389853&dst=15058&field=134&date=11.11.2021), [4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389853&dst=11790&field=134&date=11.11.2021), [7 ст. 226](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389853&dst=11797&field=134&date=11.11.2021) НК РФ, Письма Минфина России от 17.03.2021 [№](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=203047&dst=100014&field=134&date=11.11.2021) 03-04-06/18686, ФНС России от 14.10.2020 № [СД-4-3/16830@](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=199434&dst=100020&field=134&date=11.11.2021)).  Удаленное рабочее место работника [не считается](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=262954&dst=100012&field=134&date=11.11.2021) обособленным подразделением. Поэтому по его местонахождению НДФЛ перечислять не нужно. |  |
|  | **Работодатель будет предоставлять работникам обеды с удержанием их стоимости из зарплаты: что важно учесть**  ([Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 17.09.2021 № ПГ/27629/10-33030-ОБ/1366](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=207310&dst=100001&date=29.10.2021)) | В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=207310&dst=100001&date=29.10.2021) от 17.09.2021 № ПГ/27629/10-33030-ОБ/1366 ГИТ по Москве рассмотрела вопрос о порядке частичного удержания из зарплаты работника стоимости предоставляемого питания (обедов).  В трудовом договоре или в коллективном договоре можно предусмотреть оплату труда в натуральной форме в виде обеспечения работника обедом, однако в таком случае работодатель должен соблюсти несколько условий ([ч. 2 ст. 131](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=643&field=134&date=29.10.2021) ТК РФ):  - во-первых, должно быть получено письменное заявление работника, подтверждающее его желание на выплату зарплаты в неденежной форме;  - во-вторых, зарплата в неденежной форме должна быть выплачена в размере, не превышающем 20% от начисленной месячной заработной платы.  Выплата части зарплаты в виде предоставления питания работникам может быть закреплена в трудовом договоре или в коллективном договоре только с письменного согласия работника. | Ё |
|  | **Как подписывать электронные первичные документы**  ([Письмо Минфина России от 14.09.2021 № 03-02-11/74628](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=206851&dst=100004%2C1&date=28.10.2021)) | В соответствии с Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=327805&dst=100188&field=134&date=28.10.2021) № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», виды электронных подписей, используемых для документов бухгалтерского учета, устанавливаются федеральными стандартами бухгалтерского учета.  **С 1 января 2022 года** вступает в силу [ФСБУ 27/2021](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=386440&dst=100051&field=134&date=28.10.2021) «Документы и документооборот в бухгалтерском учете». Согласно стандарту [нет требований](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=386440&dst=100051&field=134&date=28.10.2021) к электронной подписи. Если в законодательстве не установили обязательный вид электронной подписи, то его может определить сама организация в том числе по соглашению с контрагентами.  Таким образом, с 2022 года виды электронной подписи первичных учетных документов, составляемых в виде электронного документа экономическим субъектом совместно с другими участниками электронного взаимодействия, определяются соглашением экономического субъекта с данными участниками электронного взаимодействия.  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=206851&dst=100004%2C1&date=28.10.2021) от 14.09.2021 № 03-02-11/74628 Минфин России разъясняет, что до вступления в силу [ФСБУ 27/2021](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=386440&dst=100010&field=134&date=28.10.2021) организация вправе использовать любой, предусмотренный Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387126&dst=100033&field=134&date=28.10.2021) от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи», вид электронной подписи при оформлении первичных учетных документов в электронном виде. |  |
|  | **Роструд дал разъяснения о режимах гибкого и неполного рабочего времени** | Роструд дал разъяснения по установлению гибкого режима рабочего времени и режима неполного рабочего времени.  **Гибкий режим рабочего времени:**   * Гибкий режим работы может быть установлен при различных режимах рабочего времени - пятидневной или шестидневной рабочей неделе, неполном рабочем времени, ненормированном рабочем дне и других режимах работы. * Режим гибкого рабочего времени может устанавливаться как при приеме работника на работу – в трудовом договоре, так и уже работающему сотруднику – в допсоглашении в трудовом договоре. * Составными элементами режима гибкого рабочего времени являются:   1) переменное (гибкое) время в начале и конце рабочего дня (смены);  2) фиксированное время - время обязательного присутствия на работе. Данное время по значимости и продолжительности является основной частью рабочего времени;  3) перерыв для питания и отдыха (разделяет фиксированное время на две примерно равные части);  4) продолжительность (тип) учетного периода - определяет календарное время, в течение которого работник должен отработать установленную для него норму часов.  Этот период составляет от одного рабочего дня до года, поэтому ведется суммированный учет рабочего времени. В любом случае должна быть обеспечена полная отработка суммарного количества рабочих часов за конкретный учетный период.  Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, учетный период не может превышать трех месяцев. По причинам сезонного и (или) технологического характера учетный период может быть увеличен до одного года.  Конкретная продолжительность составных элементов гибкого режима устанавливается по соглашению между работником и работодателем.   * Переработка в условиях гибкого рабочего времени, сопряженного с ненормированным рабочим днем, учитывается суммарно и компенсируется дополнительным отпуском.   **Режим неполного рабочего времени:**   * Режим неполного рабочего времени может быть установлен при пятидневной, шестидневной рабочей неделе, сменном режиме, режиме сокращенного рабочего времени и т.д. Его можно установить как при приеме работника на работу, так и впоследствии, в процессе работы. * Работодатель обязан установить режим неполного рабочего времени следующим работникам по их просьбе:   - беременной женщине;  - одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет;  - одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;  - работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи на основании медицинского заключения, выданного в установленном порядке.   * По инициативе работодателя режим неполного рабочего времени может быть установлен на срок не более шести месяцев ([ч. 5 ст. 74](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=462&field=134&date=28.10.2021) ТК РФ). Установление может носить поэтапный характер. По инициативе работника режим неполного рабочего времени может быть установлен на определенный срок или бессрочно. * По просьбе работника с семейными обязанностями режим неполного рабочего времени должен быть установлен работодателем на срок существования у работника таких обязанностей, но не более. * Основанием для установления режима неполного рабочего времени является письменное заявление работника (для тех, кому работодатель обязан установить неполное рабочее время) или соглашение сторон трудового договора. |  |
|  | **Можно ли направлять работникам расчетные листки в мессенджерах** | В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=207238&dst=100001%2C1&date=27.10.2021) Государственной инспекции труда в г. Москве от 17.09.2021 № ТЗ/4683/10-33121-ОБ/18-1297 разъяснено, что ТК РФ не устанавливает способ выдачи расчетных листков и не обязывает работодателя документально фиксировать факт их выдачи, в том числе отсутствует обязанность выдавать их под подпись. При этом ГИТ рекомендует выдавать расчетные листки так, чтобы у работодателя было подтверждение направления работникам расчетных листков.  Ведомство отмечает, что в трудовом договоре, коллективном договоре или ином локальном нормативном акте работодателя должен быть установлен порядок извещения работника о составных частях заработной платы (выдачи расчетного листка). Например, расчетные листки можно направлять посредством:  - электронной почты (это подтверждал и Минтруд в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=167214&dst=100003&date=27.10.2021) от 21.02.2017 № 14-1/ООГ-1560);  - мессенджеров (если работник письменно сообщил номер телефона, на который должна осуществляться отправка расчетного листка).  ГИТ по Москве считает, что эти способы направления расчетных листок не нарушают трудовое законодательство. |  |
|  | **Работник впервые трудоустроился в 2021 году, но на предыдущем месте работы ему завели трудовую книжку: как быть новому работодателю** | С 1 января 2021 года работодатель не вправе оформлять трудовые книжки в бумажном виде тем работникам, кто устраивается на работу впервые. В таком случае работодатель обязан формировать сведения о трудовой деятельности работнике только в электронном виде ([ч. 8 ст. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377745&dst=100067&field=134&date=28.10.2021) Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ).  Порядок действий работодателя при представлении трудовой книжки работником, впервые поступающим на работу в 2021 году, законодательно не урегулирован, но ведение трудовых книжек на таких лиц не предусмотрено.  Следовательно, работодатель не обязан вести трудовую книжку нового работника при условии, что она была оформлена на предыдущем месте работы и работник впервые поступил на работу в 2021 году.  Работодатель может быть привлечен к ответственности по [ч. 1 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387517&dst=7444&field=134&date=28.10.2021) КоАП РФ за ведение трудовой книжки, так как формально образуется состав нарушения трудового законодательства: ведение кадрового документа (трудовой книжки), который не предусмотрен трудовым законодательством с 2021 года.  Санкция (наказание) за указанный вид нарушения предусматривает: предупреждение или наложение административного штрафа:  - на должностных лиц в размере от 1 000 до 5 000 руб.;  - на ИП - от 1 000 до 5 000 руб.;  - на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 руб. |  |
|  | **В Москве установлены размеры социальных пособий и выплат на 2022 год** | В Москве утверждены размеры отдельных социальных и иных выплат на 2022 год. Согласно [Постановлению](https://www.mos.ru/authority/documents/doc/47302220/) Правительства Москвы от 26.10.2021 № 1668-ПП основные социальные выплаты по сравнению с их [размерами на 2021 год](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=214981&dst=100012) будут проиндексированы на 4,8 % **с 1 января  2022 года.**  Так, сумма **минимальной пенсии неработающих пенсионеров**, имеющих регистрацию по месту жительства в Москве (и на присоединенной к ней территории) не менее 10 лет, составит **21 193 рубля** (в 2021 году она составляла [20 222 рубля](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=214981&dst=100007)).  Также проиндексированы единовременные и ежемесячные социальные выплаты для многодетных и малообеспеченных семей, детей-сирот, ветеранов ВОВ и боевых действий, выплаты юбилярам супружеской жизни, долгожителям, гражданам, имеющим особые заслуги в области культуры, искусства и спорта, летчикам-испытателям и представителям других льготных категорий граждан.  Доплаты к пособию по безработице, а также денежные премии к наградам города Москвы и почетным званиям города Москвы по профессиям сохранились на уровне 2021 года.  Отдельным документом будут утверждены также единовременные выплаты к годовщине победы в ВОВ, начала контрнаступления советских войск под Москвой, аварии на Чернобыльской АЭС. |  |
|  | **В Москве увеличен возраст детей из многодетных семей, имеющих право на бесплатный проезд на транспорте**  ([Закон г. Москвы от 20.10.2021 № 24](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=215198)) | [Законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=215198) г. Москвы от 20.10.2021 № 24 внесены изменения в [ст. 29](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=207037&dst=100158) Закона г. Москвы от 23.11.2005 № 60 «О социальной поддержке семей с детьми в городе Москве».  Согласно внесенным [поправкам](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=215198&dst=100008) **с 1 января 2022 года детям из многодетных семьей в возрасте до 18 лет предоставляется право на бесплатный проезд**:  - на всех видах городского пассажирского транспорта (кроме такси и маршрутного такси);  - на пригородном железнодорожном транспорте детей.  Ранее такая льгота была доступна детям в возрасте [до 16 лет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=207037&dst=100260), и только в случае их обучения в образовательных учреждениях бесплатный проезд предоставлялся до 18 лет. |  |
|  | **Как работодателям московского региона определить 30% для выполнения обязанности по переводу сотрудников на дистанционную работу** | С 25 октября по 25 февраля 2022 года включительно возобновлена обязанность работодателей, осуществляющих деятельность в Москве по переводу работников, исполнителей по гражданско-правовым договорам на дистанционный режим работы ([Указ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=215099&dst=100016&date=28.10.2021) Мэра Москвы от 19.10.2021 № 61-УМ):  1) не менее 30% работников (включая граждан, указанных ниже);  2) всех работников из числа граждан старше 60 лет, а также граждан, имеющих хронические заболевания, за исключением граждан, чье нахождение на рабочем месте является критически важным для обеспечения функционирования организаций, ИП.  Ограничения не распространяются:  - на организации, деятельность которых не может быть ограничена в соответствии с [Указом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=352133&dst=100004&date=28.10.2021) Президента РФ от 11.05.2020 № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах РФ в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»;  - на граждан, которые перенесли коронавирусную инфекцию или получили вакцину.  Чтобы посчитать численность сотрудников, которых в Москве нужно перевести на дистанционную работу с 25 октября 2021 года по 25 февраля 2022 года, нужно определить - сколько сотрудников (исполнителей по ГПД) работают в Москве (в трудовом договоре место работы указано – г. Москва). Из получившегося списка исключить вакцинированных и переболевших (причем Указ не содержит указания на временной период в полгода для переболевших). И затем от полученного результата определить 30%.  Предположим, у работодателя (заказчика работ, услуг) всего 20 человек, из которых 19 - работники по трудовым договорам, 1 - исполнитель по договору ГПХ, при этом:  - 10 работников болело коронавирусом и/или вакцинировалось;  - 2 работника в возрасте старше 60 лет, и они могут быть переведены на дистанционный режим работы;  - 1 исполнитель по договору ГПХ имеет хроническое [заболевание](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=206671&dst=103097&date=28.10.2021) из перечня Департамента здравоохранения г. Москвы, и он может быть переведен на дистанционный режим работы.  Таким образом, получим, что на дистанционный режим работы переведены 3 человека (30% от 10 человек), а именно указанные работники в возрасте старше 60 лет и исполнитель по договору ГПХ, имеющий соответствующее заболевание. |  |
|  | **С 25 октября 2021 года Банк России повысил ключевую ставку до 7,5%** | С 25 октября 2021 года значение ключевой ставки повышено с 6,75% до 7,5% годовых. Такое решение принял Совет директоров Банка России ([Информация](https://www.cbr.ru/press/pr/?file=22102021_133000Key.htm) Банка России от 22.10.2021). Это шестое в 2021 году повышение [ключевой ставки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=12453&dst=100173%2C1&date=23.04.2021).  Принятое решение по ключевой ставке направлено на ограничение проинфляционных рисков и возвращение инфляции к 4%.  Банк России допускает возможность дальнейших повышений ключевой ставки на ближайших заседаниях. |  |
|  | **Роструд напомнил о введении обязательного досудебного порядка обжалования решений ГИТ** | **С 1 июля 2021 года обжаловать решения, а также действия или бездействие инспекторов ГИТ в суде возможно только после досудебного обжалования.**  Таким образом, теперь работодатели, которые не согласны с решением трудинспекции, должны пройти процедуру обязательного досудебного обжалования.  Направить жалобу компании и ИП должны в электронной форме через портал госуслуг с помощью сервиса [«Жалоба на решение контрольного органа»](https://knd.gosuslugi.ru/).  **Обжаловать можно:**  - решения о проведении контрольно-надзорных мероприятий;  - акты контрольно-надзорных мероприятий, предписания об устранении выявленных нарушений;  - действия или бездействия должностных лиц надзорного органа в рамках контрольно-надзорных мероприятий.  **Подать жалобу могут:**  - руководитель организации или его представитель. Жалоба, поданная юридическим лицом, должна быть подписана [усиленной квалифицированной электронной подписью](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=CJI&n=117202&dst=100006&date=20.10.2021);  - индивидуальный предприниматель-работодатель, подписав простой либо усиленной квалифицированной электронной подписью.  **Срок рассмотрения жалобы:**  - 20 рабочих дней.  На электронную почту заявителя будут приходить оповещения об этапах рассмотрения жалобы и итоговом результате. |  |
|  | **Нужно ли выдавать работникам расчетные листки при каждой выплате зарплаты**  ([Письмо Роструда от 17.09.2021 № ПГ/26944-6-1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=207132&dst=100002&date=21.10.2021)) | В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=207132&dst=100004%2C1&date=21.10.2021) от 17.09.2021 № ПГ/26944-6-1 Роструд напомнил правила оформления и выдачи работникам расчетных листков.  В соответствии с [ч.1 ст.136](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=1805&date=21.10.2021) ТК РФ, расчетный листок должен содержать информацию:  1) о составных частях зарплаты, причитающейся работнику за соответствующий период;  2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении или других выплату;  3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;  4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.  Расчетный листок содержит детальную информацию обо всех видах выплат, входящих в состав заработной платы и начисляемых работнику за каждый отработанный месяц, в связи с чем, расчетный листок достаточно выдавать один раз в месяц при выплате зарплаты за отработанный месяц при условии, что в нем отражена детальная информация обо всех видах выплат, входящих в состав зарплаты и начисляемых работнику за каждый отработанный месяц. |  |
|  | **Президент РФ установил нерабочие дни в октябре – ноябре 2021 года**  ([Указ Президента РФ от 20.10.2021 № 595](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=398714&dst=100002%2C1&date=21.10.2021)) | Президент РФ [поддержал](https://pro.elcode.ru/service/news/koronavirus-news/kakie-mery-pravitelstvo-predlagaet-dlya-borby-s-ko) предложения Правительства РФ и в целях борьбы с коронавирусом принял следующие решения ([Указ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=398714&dst=100002%2C1&date=21.10.2021) Президента РФ от 20.10.2021 № 595):  - дни с 30 октября по 7 ноября 2021 года включительно объявлены в России нерабочими с сохранением за работниками зарплаты;  - властям регионов дано право в зависимости от эпидемиологической обстановки установить дополнительные нерабочие дни до 30 октября 2021 года и/или продлить их после 7 ноября 2021 года с сохранением за работниками зарплаты.  В связи с этим организациям и органам власти следует определить численность работников, обеспечивающих в нерабочие дни функционирование этих организаций и органов власти.  Правительству РФ и властям регионов поручено:   1. определить режим работы федеральных и региональных учреждений культуры и здравоохранения в нерабочие дни; 2. предусмотреть меры поддержки для субъектов малого и среднего предпринимательства и социально ориентированным НКО, осуществляющим деятельность в наиболее пострадавших от коронавируса отраслях. |  |
|  | **Как в целях налогообложения прибыли учесть расходы на ДМС при увольнении застрахованного работника** | В случае, когда после увольнения работник по-прежнему может пользоваться страховкой, то расходы на ДМС в части, приходящейся на него, в налоговом учете не признаются (Письма Минфина России от 01.02.2019 [№](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=182717&date=19.10.2021) 03-03-06/1/5947, от 13.10.2017 [№ 03-03-06/1/67067](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=171481&dst=100013&field=134&date=19.10.2021), от 05.05.2014 [№ 03-03-06/1/20922](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=137096&dst=100012&field=134&date=19.10.2021)).  Если после увольнения работник исключен из списка застрахованных лиц, но вместо него в список включен новый сотрудник, то можно продолжать учитывать страховую премию (взнос) в расходах в том же [порядке](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=237062&dst=100061&field=134&date=19.10.2021), что и ранее. Это связано с тем, что договор продолжает действовать и срок его действия остается прежним. А изменения в списке застрахованных лиц на возможность учета расходов в целях налогообложения не влияют ([п. 16 ст. 255](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389853&dst=11870&field=134&date=19.10.2021) НК РФ, Письма Минфина России от 01.02.2019 [№ 03-03-06/1/5947](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=182717&date=19.10.2021), от 29.01.2010 № 03-03-06/2/11 [(п. 2)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=78272&dst=100016&field=134&date=19.10.2021), от 18.12.2007 [№ 03-03-06/1/869](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=56014&dst=100009&field=134&date=19.10.2021)). Такие расходы учитываются с учетом ограничений, предусмотренных [п. 16 ст. 255](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389853&dst=15464&field=134&date=19.10.2021) НК РФ ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=182717&date=19.10.2021) Минфина России от 01.02.2019 № 03-03-06/1/5947).  При возврате страховщиком уплаченной страховой премии в части, приходящейся на уволенного работника, сумма возврата в доходах для целей налогообложения прибыли не учитывается ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=137096&dst=100008&field=134&date=19.10.2021) Минфина России от 05.05.2014 № 03-03-06/1/20922). |  |
|  | **Нужно ли с 1 сентября 2021 года отражать в трудовой книжке работника выплаченные премии, предусмотренные системой оплаты труда** | До 1 сентября 2021 года [Правилами](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144282&dst=100075&date=19.10.2021) ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225, было установлено, что записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся ([п. 25](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144282&dst=100075&field=134&date=19.10.2021) Правил).  С 1 сентября 2021 года эти [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144282&dst=100075&date=19.10.2021) утратили силу, а вместо них применяется [Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100003%2C1&date=19.10.2021) Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек», согласно которому в трудовую книжку [вносятся](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100113&date=19.10.2021) следующие сведения о награждении (поощрении) за трудовые заслуги:  а) о награждении государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий, на основании соответствующих указов и иных решений;  б) о награждении наградами Президента и Правительства РФ, наградами федеральных и региональных органов власти, органов местного самоуправления, профсоюзов (в отношении членов профсоюзов);  в) о награждении почетными грамотами, нагрудными знаками, значками, дипломами, производимом работодателями;  г) **о других видах поощрения, предусмотренных законодательством РФ, а также коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине**.  При этом согласно [ст. 135](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=657&field=134&date=19.10.2021) ТК РФ, системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.  Премия является частью заработной платы. Премирование — это один из видов поощрения работников, которые добросовестно исполняют трудовые обязанности. Данный вывод следует из [ч. 1 ст. 191](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=101181&field=134&date=19.10.2021) ТК РФ ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=198199&date=19.10.2021) Минтруда России от 28.09.2020 № 14-2/ООГ-15428).  В трудовую книжку должны быть внесены сведения о премии, предусмотренной системой оплаты труда, выплаченной наряду с объявлением благодарности, награждением почетной грамотой, представлением к званию лучшего по профессии или самостоятельно на разовой основе за добросовестное исполнение трудовых обязанностей (мнение Роструда). |  |
|  | **На 2022 год установлены допустимые доли привлечения иностранных работников по видам деятельности**  ([Постановление Правительства РФ от 07.10.2021 № 1706](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=397463&dst=100001%2C1&date=14.10.2021)) | Правительство РФ вправе ежегодно устанавливать допустимую долю иностранных работников, используемых работодателями в различных отраслях экономики ([п. 5 ст. 18.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377935&dst=106&date=14.10.2021) Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ). На 2022 год допустимая доля иностранных работников утверждена [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=397463&dst=100001%2C1&date=14.10.2021) Правительства РФ от 07.10.2021 № 1706.  По сравнению с [2021 годом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=367907&dst=100002&date=14.10.2021) поменялось следующее:  - на территории Астраханской области [не будет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=397463&dst=100022&date=14.10.2021) действовать ограничение на привлечение иностранных работников в сфере выращивания овощей (по всей России [будет применяться](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=397463&dst=100006&date=14.10.2021) ограничение 50%);  **-** в сфере строительства [ограничение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=397463&dst=100023&date=14.10.2021) на привлечение иностранных работников в размере 80% будет действовать по всей России, [кроме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=397463&dst=100023&date=14.10.2021) Краснодарского края, республик Бурятия и Дагестан, Амурской области и города Москвы (отметим, в 2020 году в этом перечне Краснодарского края не было). В республике Дагестан по-прежнему [действует](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=397463&dst=100023&date=14.10.2021) отдельное ограничение на привлечение иностранных работников в сфере строительства – в размере 50% общей численности работников. Также отдельное ограничение [установлено](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=397463&dst=100025&date=14.10.2021) для Краснодарского края – в размере 60% общей численности работников (то есть для работодателей Краснодарского края, которые занимаются строительством, допустимую долю иностранных работников на 2022 год сократили с 80% до 60% численности персонала).  Остальные ограничения не отличаются от действующих в 2021 году. |  |
|  | **Как оформить дубликат трудовой книжки с 1 сентября 2021 года**  ([Письмо Минтруда России от 28.09.2021 № 14-6/ООГ-9180](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=206997&dst=100001&date=14.10.2021)) | С 1 сентября 2021 года вступил в силу [Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100070&date=14.10.2021) Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек» (далее - Порядок).  В [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=206997&dst=100001&date=14.10.2021) от 28.09.2021 № 14-6/ООГ-9180 Минтруд разъяснил, что согласно [п.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100121&date=14.10.2021) Порядка, **при утрате** трудовой книжки работник обязан немедленно заявить об этом работодателю по месту работы, где была внесена последняя запись в трудовую книжку. Работодатель выдает работнику дубликат трудовой книжки не позднее 15 рабочих дней со дня подачи работником заявления.  Также установлено, что при массовой утрате работодателем трудовых книжек сотрудников трудовой стаж этих работников устанавливается специальной комиссией, создаваемой органами исполнительной власти субъектов РФ. Эта норма введена для случаев, когда массовая утрата трудовых книжек произошла в результате ЧС (экологической или техногенной катастрофы, стихийного бедствия, массовых беспорядков). В таком же порядке выдается дубликат трудовой книжки, если трудовая книжка (вкладыш) пришла в негодность - **обгорела, порвана, испачкана** ([п.31](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100152&date=14.10.2021) Порядка).  Минтруд [разъясняет](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=206997&dst=100010&date=14.10.2021), что в случае если трудовая книжка (вкладыш) пришла в негодность (обгорела, порвана, испачкана) или утрачена, то работник вправе обратиться к работодателю для выдачи дубликата трудовой книжки и работодатель оформляет его в обычном порядке, то есть без участия комиссии. Комиссия создается при массовой утрате работодателем трудовых книжек работников в результате чрезвычайных ситуаций. |  |
|  | **Что надо сделать, если уведомление на уплату налогов за 2020 год гражданин не получил** | До конца октября завершится направление налоговых уведомлений физическим лицам для уплаты транспортного, земельного и налога на имущество за 2020 год. Налоги следует оплатить не позднее 1 декабря 2021 года.  Физлица, которые не получили уведомления, обязаны сообщить о наличии у них объектов недвижимости и транспортных средств, которыми они владели в 2020 году, по специальной [форме](consultantplus://offline/ref=EEDBCAD54F8BCDF7183906630FB0385E78A27810CFD2F899AD6CDEC5BBCA43B2F205FB58CF9E4FC1A2BE0CE5FCAB5DFAEFA14846P8K). Сообщение направляется в любой налоговый орган либо в МФЦ, уполномоченный их принимать. К сообщению прилагаются копии правоустанавливающих документов на соответствующие объекты. Сообщение оформляется отдельно на каждый объект и должно быть подано не позднее 31 декабря 2021 года.  Сообщение направлять не нужно, если уведомление не получено в связи с предоставлением налоговой льготы.  ФНС обращает внимание: непредставление (несвоевременное представление) налогоплательщиком указанного сообщения влечет штраф в размере 20% от неуплаченной суммы налога в отношении объекта недвижимого имущества и (или) транспортного средства, по которым не представлено (несвоевременно представлено) сообщение.  Ведомство рекомендует подавать сообщение, если налогоплательщик не получит налоговое уведомление до 1 ноября 2021 года. Подать его можно в любой налоговый орган либо направить информацию через личный кабинет налогоплательщика или интернет-сервис «Обратиться в ФНС России». |  |
|  | **Москва: кто может получить 10 000 рублей за вакцинацию от коронавируса**  ([Постановление Правительства Москвы от 12.10.2021 № 1592-ПП](https://www.mos.ru/authority/documents/doc/47242220/)) | [Постановлением](https://www.mos.ru/authority/documents/doc/47242220/) Правительства Москвы от 12.10.2021 № 1592-ПП определено, что начиная с 12 октября 2021 года, вакцинировавшийся от COVID-19 может получить компенсационную выплату в размере 10 000 рублей вместо [подарочного набора](https://www.mos.ru/news/item/93823073/), если он:  - гражданин РФ;  - в возрасте 65 лет и старше (на момент постановки первого компонента вакцины при первичной вакцинации);  - застрахован по ОМС в Москве;  - в период с 12 октября по 31 декабря 2021 года (включительно) прошел двухкомпонентную вакцинацию в полном объеме (в том числе ее завершение) либо ревакцинацию;  - не получал ранее подарочный набор;  - не является получателем социальных услуг в стационарных организациях соцобслуживания Москвы.  Для получения выплаты необходимо подать заявление в любой центр соцобслуживания Москвы, предъявив: паспорт гражданина РФ, сертификат о вакцинации, сертификат на подарочный набор, при желании – выписку из банка о реквизитах счета для перечисления компенсации.  Назначение выплаты осуществляется отделом соцзащиты административного округа Москвы в срок не позднее 5 рабочих дней со дня поступления заявления из центра соцобслуживания. |  |
|  | **Москва: утвержден прожиточный минимум и размер минимальной зарплаты с 1 января 2022 года**  ([Постановление Правительства Москвы от 12.10.2021 1597-ПП](https://www.mos.ru/authority/documents/doc/47244220/)) | [Постановлением](https://www.mos.ru/authority/documents/doc/47244220/) Правительства Москвы от 12.10.2021 № 1597-ПП утвержден прожиточный минимум по основным социально-демографическим группам населения на 2022 год. По сравнению с 2021 годом прожиточный минимум в 2022 году увеличился по всем группам населения:   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Социально-демографические группы населения** | **2022** | **2022** | | в расчете на душу населения | 18 714 | **18 714** | | для трудоспособного населения | 21 371 | **21 371** | | для пенсионеров | 14 009 | **14 009** | | для детей | 16 174 | **16 174** |   Согласно рассматриваемому документу, в 2022 году величина прожиточного минимума для трудоспособного населения выросла на 782 рубля по сравнению с 2021 годом. В связи с тем, что размер минимальной заработной платы в Москве [устанавливается](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=MLAW&n=211871&dst=100213&date=15.10.2021) исходя из величины прожиточного минимума трудоспособного населения Москвы, размер минимальной зарплаты в Москве с 1 января 2022 года также увеличился и составит 21 371 рублей. |  |
|  | **Нужно ли заверять запись о переходе на электронную трудовую книжку подписью лица ответственного за ведение трудовых книжек и печатью работодателя** | Работодатель должен выдать работнику трудовую книжку не позднее трех рабочих дней со дня подачи им заявления о предоставлении ему сведений о трудовой деятельности в соответствии со [ст. 66.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=2360&field=134&date=13.10.2021) ТК РФ. Если работник подал его менее чем за три рабочих дня до увольнения, трудовую книжку нужно выдать ему не позднее дня увольнения ([п. 35](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100161&field=134&date=13.10.2021) Порядка ведения и хранения трудовых книжек).  Запись в трудовую книжку нужно внести в следующем порядке:  1) в графе 1 указывается порядковый номер записи;  2) в графе 2 приводится дата выдачи трудовой книжки на руки;  3) в графе 3 делается запись: «Подано письменное заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности в соответствии со [статьей 66.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=2360&field=134&date=13.10.2021) Трудового кодекса Российской Федерации»;  4) в графе 4 указывается заявление работника с указанием даты и номера его регистрации.  Такая запись должна быть заверена подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, и печатью работодателя - кадровой службы при наличии печатей ([п. 35](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100162&field=134&date=13.10.2021) Порядка ведения и хранения трудовых книжек). |  |
|  | **Можно ли в трудовом договоре не указывать конкретный размер оклада** | Согласно [абз. 5 ч. 2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=349&field=134&date=07.10.2021) ТК РФ обязательному включению в трудовой договор подлежат условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).  В трудовом договоре должен быть указан конкретный размер оклада. [Штатное расписание](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100157&field=134&date=07.10.2021) применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации в соответствии с ее уставом (положением) и представляет собой локальный нормативный акт работодателя, не является частью трудового договора ([ч. 1 ст. 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=130&field=134&date=07.10.2021) ТК РФ).  Следовательно, **указание в трудовом договоре с работником формулировки «оплата согласно штатному расписанию» без указания конкретного размера оклада неправомерно (позиция Минтруда России).** |  |
|  | **Нужно ли вести личную карточку Т-2 после 1 сентября 2021 года** | [Правилами](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144282&dst=100037&field=134&date=08.10.2021) ведения и хранения трудовых книжек, утв. [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144282&date=08.10.2021) Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 с 01.09.2021, предусматривалось ведение личной карточки работника [(форма Т-2)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100036&field=134&date=08.10.2021). Но с 1 сентября 2021 года [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144282&dst=100037&field=134&date=08.10.2021) признаны утратившими силу ([Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391829&dst=100006&field=134&date=08.10.2021) Правительства РФ от 24.07.2021 № 1250).  Минтруд считает, что в [Порядке](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100070&date=08.10.2021) ведения и хранения трудовых книжек, утв. [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100070&field=134&date=08.10.2021) Минтруда России от 19.05.2021 № 320н, вступившим в силу с 1 сентября 2021 года, отсутствует положение о необходимости ведения [личной карточки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100036&date=08.10.2021) работника работодателем. При этом законодательство не запрещает работодателю продолжить ведение [личной карточки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100036&date=08.10.2021) работника после 1 сентября 2021 года.  Работодателям в настоящее время  пока целесообразнее продолжить использовать [форму № Т-2](https://login.consultant.ru/link/?rnd=35C0400BB04589D73CBE7DA2C54E3C18&req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100031&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100144&REFDOC=799&REFBASE=PKV&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100031%3Bindex%3D32&date=13.08.2021) чтобы исключить какие-либо нарекания со стороны контролирующих органов. |  |
|  | **С 2022 года обновлены правила оплаты дополнительного отпуска при производственной травме**  ([Постановление Правительства РФ от 21.09.2021 № 1584)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396231&dst=100002&date=29.09.2021) | Работодатель обязан предоставлять своему работнику, который нуждается в санаторно-курортном лечении из-за производственной травмы, оплачиваемый отпуск (сверх ежегодно оплачиваемого) на весь период лечения, включая проезд к месту лечения и обратно ([подп. 10 п. 2 ст. 17](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=380580&dst=691&date=29.09.2021) Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ). Затраты на отпуск компенсирует ФСС РФ.  В связи с окончательным переходом на прямые выплаты с 2022 года [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396231&dst=100002&date=29.09.2021) Правительства РФ от 21.09.2021 № 1584 скорректировано [Положение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383939&dst=100012&date=29.09.2021) об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства от 15.05.2006 № 286.  С 1 января 2022 года в [Положении](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396248&dst=100012&date=29.09.2021) закреплено, что страхователь представляет в территориальный орган ФСС РФ не позднее чем за [2 недели](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396231&dst=100018&field=134&date=29.09.2021) до начала отпуска работника сведения для оплаты дополнительного отпуска на санаторно-курортное лечение. К ним относятся сведения:  - о застрахованном лице;  - из приказа о предоставлении отпуска;  - расчет размера оплаты отпуска;  - о способе получения оплаты отпуска работником.  Форму, по которой нужно будет представлять указанные сведения, утвердит ФСС. Ее [можно](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396231&dst=100019&field=134&date=29.09.2021) будет направить как на бумаге, так и в электронном виде через информационную систему «Соцстрах».  Если сведения окажутся неполными, ФСС [направит](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396231&dst=100020&field=134&date=29.09.2021) страхователю извещение в течение 5 рабочих дней с даты их получения. Недостающие сведения страхователь обязан будет представить в течение [5 рабочих дней](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396231&dst=100022&field=134&date=29.09.2021) с даты вручения извещения. |  |
|  | **Правительство расширило программу субсидирования найма: что учесть работодателям**  ([Постановление Правительства РФ от 24.09.2021 № 1607](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396323&dst=100002%2C1&date=30.09.2021)) | С 22 марта 2021 года при определенных условиях работодатели могут получить субсидию за трудоустройство безработных граждан, направленных органами службы занятости.  [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396323&dst=100003%2C-1&date=30.09.2021) Правительства РФ от 24.09.2021 № 1607 внесены изменения в правила предоставления таких субсидий. Так, с 5 октября 2021 года:  - работодатели смогут получить субсидию за трудоустройство безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости до 1 августа 2021 года (ранее – до 1 января 2021 года);  - расширится категория граждан, за трудоустройство которых работодатель может получить субсидию вне зависимости от даты их регистрации в центрах занятости. Теперь под эту категорию подпадают не только выпускники колледжей и вузов, завершившие обучение в 2020 году, но также:   * инвалиды; * одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; * лица, освобожденные из мест лишения свободы;   - работодатели могут подать заявление на включение в реестр получателей субсидии не позднее 15 декабря 2021 года (ранее было установлено – не позднее 1 ноября 2021 года). Заявление подается не ранее чем через месяц после даты трудоустройства безработного гражданина;  - при оценке результата предоставления субсидии не учитываются трудоустроенные безработные граждане, уволенные по собственному желанию (речь идет об обязанности работодателя-получателя субсидии сохранить на 15 декабря 2021 года не менее 80% численности трудоустроенных безработных граждан). |  |
|  | **Что с 27 сентября 2021 года изменилось в порядке удержаний из зарплаты работника-должника** | До 27 сентября 2021 года [действовало правило](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=356067&dst=722&date=29.09.2021): в 3-х дневный срок со дня выплаты зарплаты или иного дохода, с которого можно удержать средства по исполнительному листу, работодатель должен был выплатить или перечислить удержанную сумму взыскателю.  С 27 сентября 2021 года [работодатели обязаны](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=380593&dst=757&date=29.09.2021) в 3-х дневный срок удержанную сумму перевести на депозитный счет ФССП. Исключение установлено для сумм, размер которых не превышает 100 тысяч рублей. В отношении них действует прежний порядок, т.е. их можно перечислять взыскателю напрямую (Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372678&dst=100057&date=29.09.2021) от 30.12.2020 № 495-ФЗ). В случаях, если исполнительный лист в организацию представил сам взыскатель, также изменений нет — удержанные суммы надо перечислять напрямую взыскателю.  Напомним, взыскатель [может направить](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=1848795068;base=LAW;n=380593;dst=662) исполнительный документ, минуя службу судебных приставов, если речь идет о взыскании:   * периодических платежей (например, ежемесячных алиментов); * единовременного платежа на сумму не более 100 тыс. руб.   Отметим также, что новыми [Правилами](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394047&dst=100005&field=134&date=29.09.2021) перевода денежных средств, утв. [Положением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394047&dst=100005&field=134&date=29.09.2021) Банка России от 29.06.2021 № 762-П, закреплено [разъяснение ЦБ РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=265254&dst=12009&field=134&date=16.09.2021) о том, как отразить в «Назначении платежа» сумму, которую взыскивают по исполнительному документу. В частности, в [реквизите 24](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=394047&dst=100445&date=16.09.2021) «Назначение платежа» в случаях, установленных [ч. 3 ст. 98](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=380593&dst=757&date=29.09.2021) Федерального закона № 229-ФЗ, необходимо указать сумму, взысканную по исполнительному документу, в такой последовательности: символ //, ВЗС (взысканная сумма), символ //, сумма цифрами, символ //. При указании суммы цифрами рубли отделяются от копеек знаком тире «–»; если взысканная сумма выражена в целых рублях, то после знака тире «–» указывается 00. |  |
|  | **Кто может получить новую субсидию на внедрение отечественной радиоэлектроники: изучаем Постановление Правительства РФ**  ([Постановление Правительства РФ от 27.09.2021 № 1619](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396629&dst=100003%2C-1&date=01.10.2021)) | [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396629&dst=100003%2C-1&date=01.10.2021) Правительства РФ от 27.09.2021 № 1619 утверждены [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396629&dst=100005&date=01.10.2021) предоставления субсидий из российским компаниям на финансовое обеспечение части затрат, связанных с внедрением российской продукции радиоэлектронной промышленности.  Под «российской компанией» [понимается](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396629&dst=100025&date=01.10.2021) юрлицо - налоговый резидент РФ, использующее продукцию радиоэлектронной промышленности в составе своей конечной продукции, или в целях оказания услуг потребителям, или ведения прочей хозяйственной деятельности.  Чтобы получить субсидию, нужно [подать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396629&dst=100030&date=01.10.2021) заявку в Минпромторг для участия в отборе. О проведении отбора Минпромторг [сообщит](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396629&dst=100096&date=01.10.2021) на [своем сайте](https://minpromtorg.gov.ru/) с указанием сроков его проведения, адреса для направления заявок и другой необходимой информации.  **Для участия в отборе на получение субсидии юрлицо на 1-е число месяца, предшествующего месяцу подачи заявки, должно соответствовать** [**ряду критериев**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396629&dst=100031&date=01.10.2021)**.** В частности, среди них есть такие:   * у организации нет налоговой недоимки и задолженности по возврату в федеральный бюджет субсидий и бюджетных инвестиций; * компания реализует или планирует реализовать проект, т.е. комплекс мероприятий по внедрению российской радиоэлектроники; * среднесписочная численность за предыдущий календарный год не менее 50 человек; * компанию создали не менее 3 лет до даты подачи заявки; * компания не находится в процессе реорганизации (за исключением реорганизации в форме присоединения к юрлицу, являющемуся участником отбора, другого юрлица), ликвидации, в отношении нее не введена процедура банкротства, ее деятельность не приостановлена.   **Для реализуемого или планируемого к реализации проекта тоже установлен** [**перечень условий**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396629&dst=100045&date=01.10.2021), которым он должен соответствовать для участия в отборе. Например, одно из них - общий объем собственных затрат российской компании на реализацию проекта должен составить не менее 100 млн. рублей.  **За счет субсидии можно будет погасить** не более [50%](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396629&dst=100058&date=01.10.2021) расходов, которые связаны с реализацией проекта, и не более [4 млрд руб](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396629&dst=100058&date=01.10.2021). ежегодно. Субсидию [разрешается](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396629&dst=100063&date=01.10.2021) направить на приобретение продукции и комплектующих, необходимых для её внедрения, модернизацию производства, переобучение сотрудников.  **В результате предоставления субсидии на дату окончания реализации проекта** организация должна взять на себя обязательство, что доля российской электроники в общем объёме проекта по итогам его реализации составит [не менее](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=396629&dst=100081&date=01.10.2021) 70%. |  |