**МОНИТОРИНГ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

**за 1 квартал 2024 года**

Информация председателям и профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций Московской территориальной организации Российского профессионального союза работников радиоэлектронной промышленности для применения в правозащитной работе

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

**1. Минтруд РФ ввёл два новых индикатора риска для проведения внеплановой трудовой проверки.**

Для оценки риска причинения вреда (ущерба) контрольный орган при принятии решения о проведении и выборе вида внеплановой проверки разрабатывает индикаторы риска нарушения обязательных требований (ч.9 ст.23 Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ). В целях проверки соблюдения трудового законодательства утверждено четыре таких индикатора риска (Приказ Минтруда России от 30.11.2021 № 838н).

С 8 января 2024 года этот перечень дополнен двумя новыми индикаторами (Приказ Минтруда России от 28.11.2023 № 836н):

1) среднее значение оплаты труда работника ниже МРОТ при соотношении размера фонда оплаты труда и количества работников у одного работодателя за квартал.

В расчет не берутся случаи предоставления отпуска без сохранения зарплаты, отстранения от работы без сохранения зарплаты, установления сокращенной продолжительности рабочего дня (смены), сокращения тарифной ставки, оклада;

2) сокращение обязательных отчислений в СФР на 50% при отсутствии кадровых изменений за квартал.

**В 2024 году** внеплановые проверки будут проводиться по ограниченному числу оснований. При выявлении индикаторов риска нарушения обязательных требований по согласованию с прокуратурой будет проведено внеплановое мероприятие или проверка любого объекта.

**2. Утверждена Концепция совершенствования контрольной (надзорной) деятельности до 2026 года.**

**​**Распоряжением Правительства РФ от 21.12.2023 № 3745-р утверждена Концепция совершенствования контрольной (надзорной) деятельности до 2026 года, согласно которой предполагается дальнейшее развитие системы управления рисками в рамках проверок, донастройка процедуры досудебного обжалования решений контрольных органов, доработка используемых в контрольной деятельности цифровых сервисов, а также внедрение новых подходов к профилактике нарушений.

**Концепцией предусматривается:**

- создание «калькуляторов рисков» для автоматизированного расчета категории риска, которые позволят в режиме реального времени определять категорию риска для конкретного объекта контроля и возможные факторы, влияющие на ее изменение;

- доработка системы категорирования объектов контроля, предусматривающая возможность снижения категорий риска при соответствии критериям добросовестности, при этом категорирование объектов контроля будет осуществляться с использованием специального реестра, что позволит сформировать единый профиль риска для контролируемых лиц и обеспечит всестороннюю оценку рисков;

- расширение количества индикаторов риска, в том числе с целью увеличения доли внеплановых контрольных (надзорных) мероприятий, проводимых на основании индикаторов риска;

- внедрение механизма рейтингования объектов контроля, совершенствование законодательства об административной ответственности в части контрольной (надзорной) деятельности и пр.

Также документом утвержден план-график реализации Концепции совершенствования контрольной (надзорной) деятельности до 2026 года.

Внедрение риск-ориентированного подхода позволяет заранее предусмотреть, какие объекты нуждаются во внимании, и проверять только те из них, где есть высокая вероятность нарушения законодательства.

Единый реестр контрольных мероприятий синхронизирован с Порталом госуслуг, поэтому организации (в первую очередь, бизнес) через свои личные кабинеты может отслеживать информацию о предстоящих проверках, видеть принятые по итогам решения и при необходимости обжаловать их в досудебном порядке с помощью специального сервиса подачи заявлений.

В 2024 году функционал личных кабинетов планируется дополнить новыми сервисами, отражающими «жизненные ситуации», с которыми сталкиваются предприятия и организации, взаимодействуя с контрольно-надзорными органами. Разработано мобильное приложение «Инспектор», которое позволяет с любых мобильных устройств и стационарных компьютеров дистанционно осуществлять оценку соблюдения обязательных требований, проводить профилактический визит и контрольное (надзорное) мероприятие. Предполагается, что подтверждение устранения нарушений будет осуществляться в том числе с использованием этого мобильного приложения.

**Распоряжение Правительства РФ от 21.12.2023 № 3745-р вступило в силу 21 декабря 2023 года.**

**3. Конституционный суд признал срочные трудовые договоры с руководителями структурных подразделений бессрочными.**

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности (абз.8 ч.2 ст.59 ТК РФ).

**В Постановлении от 19.12.2023 № 59-П** Конституционный Суд РФ признал абз.8 ч.2 ст.59 ТК РФ не соответствующим Конституции РФ из-за неоднозначного истолкования и возможности произвольного применения на практике.

Существование в том виде, в котором абз.8 ч.2 ст.59 ТК РФ приведен сейчас, допускает различный подход к решению вопроса о возможности заключения срочного трудового договора с работником, замещающим должность руководителя структурного подразделения организации. По мнению КС РФ, абз.8 ч.2 ст.59 ТК РФ относится только к руководителям организации в целом, он не должен применяться к руководителям структурных подразделений организации.

**КС РФ постановил:**

- устранить неопределенность нормативного содержания в абз.8 ч.2 ст.59 ТК РФ и внести в действующее правовое регулирование необходимые изменения;

 - до внесения вышеуказанных изменений заключение срочных трудовых договоров с руководителями структурных подразделений на основании абз.8 ч.2 ст.59 ТК РФ запрещено. Срочные трудовые договоры с руководителями подразделений, заключенные на основании абз.8 ч.2 ст.59 ТК РФ, срок действия которых истекает до внесения соответствующих изменений, считаются бессрочными.

Если срочный договор заключен по любому другому основанию, не относящемуся к абз.8 ч.2 ст.59 ТК РФ, данное Постановление на него не распространяется.

**4. Работодатель может организовать диспансерное наблюдение работников по месту работы.**

Диспансеризация предполагает профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований в целях оценки состояния здоровья населения (ч. 4 ст. 46 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ; п. 2 Порядка, утв. Приказом Минздрава России от 27.04.2021 № 404н). Порядок и периодичность проведения диспансеризации и перечень включаемых в нее исследований утверждаются Минздравом России (ч.7 ст.46 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ; подп.5.2.65 Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 № 608).

**Приказ Минздрава России от 28.02.2024 № 91н вносит изменения в Порядок диспансерного наблюдения за взрослыми с 23 марта 2024 года.**

Согласно изменениям, работодатели могут организовать диспансерное наблюдение для сотрудников по месту работы.

Медицинская организация, которая проводит диспансерный прием гражданина по месту работы, со своей стороны должна:

– обеспечить доступность в информационных системах в сфере здравоохранения сведений о результатах осмотров. Доступ предоставляется поликлиникам субъекта РФ независимо от места прикрепления работника;

– загружать информацию о результатах наблюдения (включая сведения об электронной медицинской документации) в ЕГИСЗ (единая государственная информационная система в сфере здравоохранения) . Эти данные граждане смогут получить через Портал госуслуг;

– передавать информацию из контрольной карты поликлиникам, где работники получают первичную медико-санитарную медпомощь, в том числе в других регионах.

Также Минздрав РФ Приказом от 28.09.2023 № 515н внес изменения в Порядок проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения, предоставив полномочия мобильным медицинским бригадам проводить диспансеризацию в полном объеме, а не только первый этап, как было ранее.

**5. Может ли отец оформить больничный лист по уходу за ребёнком, если мать находится в отпуске по уходу за этим же ребёнком до 1, 5 лет, заболела.**

**В Письме от 19.03.2024 N № 4-20/12017 СФР разъяснил**, имеет ли право отец ребенка уйти на больничный по уходу за ребенком, если его супруга находится в отпуске по уходу за этим же ребенком, но по причине болезни не может осуществлять уход за ним.

СФР напомнил, что отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям матерью или отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. При этом осуществление ухода за ребенком предполагает, что такой уход осуществляется не только за здоровым ребенком, но и за заболевшим ребенком.

В связи с этим для получения отцом пособия по временной нетрудоспособности в случае необходимости осуществления ухода за больным ребенком мать ребенка должна прервать свой отпуск по уходу за этим ребенком на период, когда она не осуществляла уход за ним в связи со своим заболеванием.

**С 1 января 2024 года вступили в силу изменения**, согласно которым право на получение пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет сохраняется, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, выйдет на работу (в том числе на неполный день, надомную или дистанционную работу).

При этом законодательством РФ не предусмотрена одновременная выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком и пособия по временной нетрудоспособности по уходу за этим же ребенком. Поэтому если отец оформит больничный по уходу за ребенком, мать, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком и получающая соответствующее ежемесячное пособие, должна представить по месту своей работы не только заявление о прерывании отпуска по уходу за ребенком, но и заявление о прекращении выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

В случае если работник прервал отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет с правом сохранения пособия, приступил к работе и получает заработную плату, то он имеет право на оплату пособия по временной нетрудоспособности (если заболел сам) и на выплату ежемесячного пособия по уходу за ребенком за один и тот же период.

**6. Утверждён новый порядок расчёта среднего заработка при расчёте пособия по безработице.**

С 1 января 2024 года вступил в силу Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (за исключением его отдельных положений). Данный Федеральный закон установил, что Порядок исчисления среднего заработка должен утверждаться федеральным органом исполнительной власти в сфере занятости населения (ч.6 ст.45 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ).

Таким федеральным органом исполнительной власти является Минтруд России. При этом ранее порядок исчисления среднего заработка для назначения пособия по безработице был утвержден Постановлением Правительства РФ от 24.06.2023 № 1026.

С учетом ч.6 ст.45 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ Минтруд России Приказом от 13.02.2024 № 57н утверждает новый Порядок исчисления среднего заработка для назначения пособия по безработице.

В новый Порядок, в частности, добавлен перечень выплат, которые учитываются при расчете среднего заработка. Ранее такой перечень был утвержден отдельно в п.2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922. Также из Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 в новый Порядок добавлен перечень случаев, когда при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается определенное время, а также начисленные за это время суммы.

В остальном Приказ от 13.02.2024 № 57н не вводит какие-либо новые нормы правового регулирования в отношении работодателей по сравнению со старым Порядком исчисления среднего заработка, установленным Постановлением Правительства РФ от 24.06.2023 № 1026.

**Приказ Минтруда РФ от 13.02.2024 № 57н вступает в силу с 1 апреля 2024 года.**

**7. Можно ли принять на одну штатную единицу нескольких работников на условиях неполного рабочего времени.**

|  |
| --- |
| В [Письме](http://work.elcode.ru/subscribe/link/?hash=d21d459e6ba35720c06fed688b8a50d3&id_send=23246&id_email=18387964&url=https%3A%2F%2Flogin.consultant.ru%2Flink%2F%3Freq%3Ddoc%26amp%3Bbase%3DQUEST%26amp%3Bn%3D222254%26amp%3Bdst%3D100004%26amp%3Bdate%3D28.03.2024&uid_news=2546018&cli=) от 14.03.2024 № ПГ/03298/10-8505-ОБ/107 ГИТ в г. Москве отвечает на вопрос о возможности принять на одну штатную единицу двух и более работников с неполным рабочим временем.По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок ([ч.1 ст.93](http://work.elcode.ru/subscribe/link/?hash=d21d459e6ba35720c06fed688b8a50d3&id_send=23246&id_email=18387964&url=https%3A%2F%2Flogin.consultant.ru%2Flink%2F%3Freq%3Ddoc%26amp%3Bbase%3DLAW%26amp%3Bn%3D469771%26amp%3Bdst%3D2281%26amp%3Bfield%3D134%26amp%3Bdate%3D28.03.2024&uid_news=2546018&cli=) ТК РФ).При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ ([ч.3 ст.93](http://work.elcode.ru/subscribe/link/?hash=d21d459e6ba35720c06fed688b8a50d3&id_send=23246&id_email=18387964&url=https%3A%2F%2Flogin.consultant.ru%2Flink%2F%3Freq%3Ddoc%26amp%3Bbase%3DLAW%26amp%3Bn%3D469771%26amp%3Bdst%3D100689%26amp%3Bfield%3D134%26amp%3Bdate%3D28.03.2024&uid_news=2546018&cli=) ТК РФ). Таким образом, вне зависимости от единиц штатного расписания каждый работник будет получать оплату своего труда пропорционально отработанному времени или работе, что не противоречит ТК РФ.Государственная инспекция труда (ГИТ) в г. Москве сообщает, что трудовым законодательством РФ прямого запрета в приеме на одну штатную единицу двух и более работников на условиях неполного рабочего времени не установлено.**8.** **Материальная поддержка пострадавшим жителям Москвы в результате теракта 22.03.2024.**  |

Согласно Распоряжению Правительства Москвы от 23.03.2024 № 221-РП для оказания помощи семьям погибших/умерших и пострадавшим в результате теракта, совершенного в концертном зале «Крокус Сити Холл» 22 марта 2024 года, будет выплачена единовременная материальная помощь:

- семьям граждан, погибших/умерших в результате теракта (за исключением имевших место жительства в Московской области), в размере 3 млн. рублей (на каждого погибшего/умершего);

- гражданам, пострадавшим в результате теракта и получившим/получающим медпомощь в стационарах (за исключением имеющих место жительства в Московской области), в размере 1 млн. рублей;

- гражданам, пострадавшим в результате теракта и получившим медпомощь амбулаторно (за исключением имеющих место жительства в Московской области), в размере 500 тыс. рублей.

Также будут производиться дополнительные ежемесячные компенсационные выплаты на детей, имеющих место жительства в г. Москве, потерявших родителя в результате указанного теракта.

Кроме того, предписано обеспечить для организации погребения граждан, погибших/умерших в результате теракта, предоставление ГБУ г. Москвы «Ритуал» необходимых ритуальных услуг из расчета не более 150 тыс. рублей.

**Распоряжение вступило в силу 23 марта 2024 года.**

**9. Материальная поддержка пострадавшим жителям Московской области в результате теракта 22.03.2024.**

Согласно Постановлению Губернатора МО от 23.03.2024 № 105-ПГ для оказания помощи семьям погибших/умерших и пострадавшим в результате теракта, совершенного в концертном зале «Крокус Сити Холл» 22 марта 2024 года, будут оказаны следующие меры соцподдержки:

- семьям граждан, погибших/умерших в результате теракта, имевших место жительства в Московской области, в размере 3 млн. рублей (на каждого погибшего/умершего) в равных долях каждому члену семьи (супруг/супруга, а также дети, родители и лица, находившиеся на иждивении погибшего/умершего);

- гражданам, пострадавшим в результате теракта и получившим/получающим медпомощь в стационарах, имеющим место жительства в Московской области, – в размере 1 млн. рублей;

- гражданам, пострадавшим в результате теракта и получившим медпомощь амбулаторно, имеющим место жительства в Московской области, в размере 500 тыс. рублей.

Также будут производиться дополнительные ежемесячные компенсационные выплаты на детей, имеющих место жительства в Московской области, потерявших родителя в результате указанного теракта.

Установлено, что ГБУ Московской области «Центр мемориальных услуг» обеспечивает предоставление необходимых ритуальных услуг для организации погребения граждан, погибших/умерших в результате теракта.

**Постановление вступило в силу 23 марта 2024 года.**

**10. Как провести инструктаж по антитеррористической безопасности для работников.**

В силу п.7 ст.2, ч.3.1 ст.5 Федерального закона от 06.03.2006 № 35-ФЗ «О противодействии терроризму» одним из основных принципов противодействия терроризму является приоритет мер его предупреждения, в целях осуществления которых юрлица и ИП обеспечивают выполнение требований антитеррористической защищенности в отношении объектов, находящихся в их собственности или принадлежащих им на ином законном основании.

При этом для ряда объектов утверждены специальные нормативные акты, регламентирующие требования к антитеррористической защищенности, **например:**

Постановление Правительства РФ от 25.03.2015 № 272 «Об утверждении требований к антитеррористической защищенности мест массового пребывания людей и объектов (территорий), подлежащих обязательной охране войсками национальной гвардии Российской Федерации, и форм паспортов безопасности таких мест и объектов (территорий)»;

Постановление Правительства РФ от 19.10.2017 № 1273 «Об утверждении требований к антитеррористической защищенности торговых объектов (территорий) и формы паспорта безопасности торгового объекта (территории)».

Инструктаж по антитеррористической безопасности следует рассматривать как одно из мероприятий, направленных на выполнение требований антитеррористической защищенности. Проведение в организации антитеррористического инструктажа инициируется приказом или распоряжением ее руководителя. Порядок проведения инструктажа определяется локальным нормативным актом организации.

**Обратите внимание!** За нарушение требований к антитеррористической защищенности объектов (территорий) виновные лица могут быть привлечены к административной ответственности (ст.20.30, ч.1 ст.20.35 КоАП РФ).

Как правило, проведение инструктажа по антитеррористической безопасности включает следующие этапы:

– назначение ответственных лиц;

– разработка программы инструктажа;

– проведение инструктажа с каждым из работников;

– фиксирование результатов мероприятия.

**Лицо, ответственное за антитеррористический инструктаж:**

В организации может быть создана служба, которая занимается организацией антитеррористической безопасности, или же назначено только одно ответственное лицо.

Руководителем организации издается соответствующий приказ (распоряжение), и если для такого работника это является новой трудовой функцией, то она добавляется в список служебных обязанностей путем подписания обновленного варианта должностной инструкции или оформления дополнительного соглашения к трудовому договору между работником и работодателем (ст.72 ТК РФ). Ответственные лица разрабатывают в организации программы, утверждают планы действий персонала при угрозе нападения или непосредственном совершении теракта, организуют занятия и тренинги, размещают на информационных стендах памятки по защите организации от террористов или делают рассылку таких памяток.

**Программа инструктажа:**

Программа проведения инструктажа по антитеррористической безопасности включает в себя, как правило, несколько разделов, о которых ответственное лицо должно проинформировать работников, в том числе:

1) общие сведения об организации, которые имеют значение с точки зрения террористической угрозы;

2) сведения о факторах угрозы, которые могут привести к теракту;

3) перечень нормативных и локальных актов, регламентирующих правила безопасности;

4) источники, из которых работник может получить информацию о террористической угрозе и о том, каким образом организация защищена от нее, а также где в организации хранятся обучающие материалы, инструкции, схемы по антитеррористической безопасности;

5) инструменты и действия, которые направлены на предотвращение террористической угрозы (например, нажатие на кнопку включения сигнализации), а также способы реагирования на нее (например, удаленная блокировка всех дверей в офисах);

6) практические советы по действиям в случае типовых ситуаций: например, обнаружение подозрительного предмета, поступление угроз от неизвестных, захват заложников;

7) информацию о безопасных местах, где возможно укрыться в случае теракта;

8) информацию о порядке информирования правоохранительных органов и иных государственных служб в случае наступления теракта.

**Порядок проведения инструктажа:**

Инструктаж может быть проведен как для коллектива работников, так и индивидуально (например, для лиц, только поступивших на работу в организацию).

На практике работник, ответственный за проведение инструктажа, составляет график мероприятий для отдельных групп работников с учетом их трудовой деятельности. При необходимости инструктаж можно разбить на несколько частей и провести его с работниками организации поэтапно в разные дни. Время проведения мероприятия должно затрагивать только рабочее время (не включая обеденный перерыв).

Как правило, мероприятие проводится в устной форме с раздачей наглядного материала, демонстрацией фильмов.

**Документальное оформление результатов инструктажа:**

Результаты антитеррористического инструктажа могут фиксироваться в отдельном журнале, за ведение которого ответственно лицо, уполномоченное на проведение мероприятия.

Порядок оформления подобного журнала не регламентирован, как и не установлена типовая форма названного документа, поэтому каждая организация вправе разработать и утвердить ее самостоятельно. При ведении журнала необходимо надлежащим образом пронумеровать листы журнала, прошить его и скрепить печатью организации (при наличии).

**10. Подход к проведению проверок контрольно-надзорных органов в 2024.**

В Информации Роструда от 14.03.2024 сообщается, что благодаря риск-ориентированному подходу результативность трудовых проверок по итогам 2023 года превысила 88%, то есть нарушения выявляются практически в 9 из 10 проверок.

Отметим, **что до 2030 года плановые контрольные мероприятия проводятся только в отношении тех работодателей, кто отнесен к категории высокого риска.** При определенных обстоятельствах ГИТ вправе исключить плановое контрольное (надзорное) мероприятие из соответствующего плана.

Проведение внеплановых проверок осуществляется в основном при выявлении индикаторов риска – признаков нарушений трудового законодательства, а также на основании обращений граждан. **В 2024** **году** внеплановые контрольные (надзорные) мероприятия проводят исключительно по основаниям, предусмотренным п. 3 Постановления Правительства РФ от 10.03.2022 № 336, например, по требованию прокурора в связи с поступившими материалами и обращениями.

Применение риск-ориентированного подхода позволяет защищать трудовые права работников и при этом не увеличивает нагрузку на бизнес.

**11. В 2024 году работодатели могут получить субсидии из бюджета СФР.**

 Цель предоставления таких субсидий – частично компенсировать затраты работодателей при трудоустройстве новых работников.

Минтруд планирует внести изменения в Правила предоставления субсидий, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 13.03.2021 № 362.

По данным Правилам субсидии предоставляются работодателям оборонно-промышленного комплекса, а также предприятиям новых регионов. Согласно Проекту внесения изменений в правила предоставления субсидий такие субсидии смогут получать и предприятия приоритетных для экономики региона отраслей.

Если проект постановления будет принят, субсидии смогут получать компании при одновременном соответствии следующим критериям:

– ведение деятельности в приоритетной для региона отрасли экономики;

– выплата зарплаты не ниже среднемесячной заработной платы по региону;

– объем вложений предприятия в проект в текущем или в предыдущем финансовом периоде превышает 3 млрд рублей;

– объем производства продукции или услуг по реализации проекта составит в ближайшие три года более 5% всего валового объема производства данного вида или услуг в субъекте;

– численность привлекаемых работников не менее 100 человек.

Возможны и исключения. Если системообразующая организация или участники общественно значимых проектов не вписываются в критерии, но значимы для региональной экономики, то они также смогут получить господдержку.

Проект постановления размещен на официальном портале проектов нормативно-правовых актов под номером 146404.

**12. Нужно ли издавать приказ о снятии дисциплинарного взыскания.**

Согласно ст.194 ТК РФ:

– если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим взыскания. В этом случае при истечении срока дисциплинарного взыскания какого-либо документа, например приказа, издавать не требуется;

– работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника.

Для снятия дисциплинарного взыскания есть три основания:

1) работодатель вправе снять его с работника по собственной инициативе;

2) работодатель вправе снять его по просьбе самого работника. Такое желание оформляется в письменной форме с указанием оснований для снятия дисциплинарного взыскания ранее срока его истечения. Работник к письменному заявлению может приложить документы, которые будут подтверждать необходимость снятия дисциплинарного взыскания;

3) работодатель вправе снять его по ходатайству непосредственного руководителя работника или представительного органа работников. Ходатайство, как правило, оформляется в письменном виде с указанием причин о снятии дисциплинарного взыскания ранее срока его истечения.

Во всех трех случаях **работодателю следует издать приказ о досрочном снятии дисциплинарного взыскания**. С приказом надо ознакомить работника под подпись (ч.2 ст.22 ТК РФ).

**13.** С**остав производственной аптечки. Может ли организация закупать медикаменты для собственных нужд для оказания медпомощи работникам. Как правильно отразить расходы на приобретение аптечки.**

Каждая организация обязана оборудовать пост первой помощи – место с аптечкой, доступное для всех работников в любое время (ст.216.3 ТК РФ).

**Законодательное регулирование:**

Специальные Требования к комплектации аптечки установлены Приказом Минздрава России от 15.12.2020 № 1331н.

В частности, производственная аптечка должна содержать медицинскую маску, перчатки, жгут и другие медицинские изделия. Лекарственные средства в состав аптечек для оказания первой помощи работникам не входят (Письмо Минздрава России от 05.10.2018 № 14-3/2095930).

Трудовым законодательством не установлено запрета на включение в состав аптечки для оказания первой помощи дополнительных лекарственных средств, если данные лекарственные средства зарегистрированы на территории РФ в установленном порядке.

Однако во избежание претензий со стороны надзорных органов рекомендуем доукомплектовывать аптечку (в том числе медикаментами или дополнительными медицинскими изделиями) только после официального согласования с территориальными органами Минтруда и Минздрава. В противном случае имеется риск привлечения к ответственности за нарушение требований действующего законодательства.

Обосновать дополнение аптечки можно выполнением обязанностей по обеспечению работникам безопасных условий труда и оформить любым распорядительным документом работодателя, например приказом.

**Бухгалтерский и налоговый учёт:**

Расходы на комплектацию аптечек первой помощи работникам учитываются организацией в целях налога на прибыль как прочие расходы, а ИП – в составе профессионального налогового вычета по НДФЛ.

Объекта по НДФЛ и страховым взносам у работников при использовании медикаментов аптечки не возникает.

Организация вправе принять к вычету НДС, предъявленный продавцом при приобретении аптечек в общеустановленном порядке. В случае возмещения из бюджета (с учетом НДС) затрат на приобретение аптечки ранее принятый к вычету НДС подлежит восстановлению.

В бухгалтерском учете применяются следующие проводки:

Дт 10 – Кт 60 (71) – приобретена аптечка;

Дт 26 (44) – Кт 10 – аптечка установлена на посту первой помощи.

Расходы на аптечку можно возместить из СФР (ст.264 НК РФ).

Количество аптечек, укладок, наборов и комплектов для оказания первой помощи может быть установлено нормативным актом организации (Письмо Минздрава России от 29.08.2013 № 14-3/3055979-13422).

**Ответственность:**

Ответственность за хранение и укомплектованность аптечек должна возлагаться на специально назначенного работника или нескольких работников. Такие работники назначаются приказом работодателя, в котором следует отразить периодичность проведения проверки аптечки, порядок списания медицинских изделий и ее пополнения.

Штраф за отсутствие или некомплектность аптечки для юридических лиц – 50 000–80 000 руб., для должностных лиц – 2 000–5 000 руб. (ст.4.1.2, 5.27.1 КоАП РФ).

**14. При каких условиях поездка сотрудника с разъездной работой считается командировкой.**

Трудовое законодательство не определяет, что следует понимать под разъездным характером работы. В Письме от 18.09.2020 № 14-2/ООГ-15047 Минтруд определил разъездную работу как работу, изначально предусматривающую исполнение должностных обязанностей вне места расположения организации. В отличие от командировок, носящих временный характер, разъездная работа связана с постоянными служебными поездками. Например, курьер, водитель или экспедитор.

Условие о том, что работнику установлен разъездной характер работы, включается в трудовой договор (ч.2 ст.57 ТК РФ). Также в нем рекомендуется указывать территорию, в пределах которой работник будет осуществлять постоянные разъезды, это допустимо в силу ч.4 ст.57 ТК РФ (Письмо Роструда от 24.06.2021 № ПГ/16935-6-1).

**В Письме от 16.02.2024 № ПГ/01856-6-1** Роструд напоминает, что если в трудовом договоре с работником установлено, что служебные поездки осуществляются только по одному населенному пункту, то направление работника за его пределы будет являться служебной командировкой. Служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы (ст.166 ТК РФ).

**15. Оплачивать ли выходные дни, попавшие в период военных сборов работника.**

На время прохождения военных сборов за работником сохраняется место работы и выплачивается средний заработок (п.2 ст.6 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ, ч.1 ст.170 ТК РФ).

За каждый день отсутствия на работе из-за сборов работнику положен среднедневной заработок, который нужно рассчитать и выплатить, когда работник принесет справку о прохождении сборов (ст.6 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ, п.26 Положения о проведении военных сборов).

**В Письме от 08.02.2024 № ПГ/01280-6-1** Роструд уточняет, что оплате подлежат все календарные дни (включая выходные и нерабочие праздничные дни), которые приходятся на период военных сборов.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 01.12.2004 № 704 утверждены Правила компенсации расходов, понесенных организациями и гражданами РФ в связи с реализацией Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» (далее – Правила).

Компенсации подлежат расходы граждан, связанные в том числе и с выплатой среднего заработка по месту постоянной работы, в случае прохождения военных сборов (подп.5 п.2 Правил). Компенсация расходов, указанных в п.2 Правил, осуществляется за счет средств федерального бюджета (п.3 Правил).

Таким образом, оплате подлежат все календарные дни военных сборов, но при этом рекомендует обратиться за разъяснениями в компетентные органы, выплачивающие работодателям компенсацию расходов (Министерство обороны РФ).

**16.** **Работник прервал отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет: можно ли получать «детские» и «больничные» пособия одновременно.**

**С 1 января 2024 года** вступили в силу изменения, согласно которым право на получение пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет сохраняется, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком:

– выйдет из отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет досрочно (в том числе на неполный день, надомную работу или дистанционную работу);

– в период такого отпуска трудится у другого работодателя.

**В Письме от 27.02.2024 № ТН-08-34/25344** Отделение СФР по г. Москве и Московской области разъяснило особенности выплаты пособия по временной нетрудоспособности в случае прерывания отпуска по уходу за ребенком.

Так, в случае если работник прервал отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет с правом сохранения пособия, приступил к работе и получает заработную плату, то он имеет право на оплату пособия по временной нетрудоспособности и на выплату ежемесячного пособия по уходу за ребенком за один и тот же период.

**17. Квотирование рабочих мест для инвалидов станет более гибким.**

Квоту для приема на работу работников с инвалидностью устанавливают субъекты РФ. Для работодателей, у которых численность работников превышает 100 человек, квота составляет от 2 до 4% от среднесписочной численности работников. Ее могут предусмотреть также для работодателей, у которых трудится от 35 до 100 человек включительно. Для них размер квоты не может превышать 3% среднесписочной численности работников (п.1 ст.13.2 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1).

На обсуждение вынесен Проект Постановления Правительства РФ, который утвердит новый порядок выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов (далее – Проект). Постановление Правительства РФ от 14.03.2022 № 366, которым установлены действующие Правила выполнения работодателем квоты, планируется отменить.

Согласно Проекту в порядок выполнения работодателями квоты будет внесен ряд изменений.

С учетом того, что **квота для инвалидов с 1 сентября 2024 года** будет рассчитываться ежеквартально, рассчитать её необходимо будет до 15-го числа месяца, следующего после отчетного квартала (п.2 Проекта). По действующим правилам квота рассчитывается ежегодно до 1 февраля.

Квота будет считаться выполненной при условии занятости инвалидов не менее 20 рабочих дней в текущем квартале (п.3 Проекта).

Работодатель сможет выполнить квоту путем заключения соглашения с другой организацией, которая будет брать на работу инвалидов по его квоте, если сам работодатель, например, не может создать рабочие места для трудоустройства инвалидов у себя (п.4 Проекта).

Выполнение квоты будет зависеть от группы инвалидности нанятого работника: при трудоустройстве инвалида I группы квоту предлагают считать исполненной на три рабочих места, инвалида II группы – на два, а инвалида III группы – на одно (п.5 Проекта).

Будет утвержден перечень случаев, когда работодатель освобождается от обязанности выполнения квоты, например, при открытии процедуры банкротства или при уменьшении численности работников до того лимита, при котором квота не назначается (п.6 Проекта).

**Вступление в силу Постановления Правительства РФ планируется 1 сентября 2024 года.**

**18. В организации проиндексировали оклады: нужно ли пересчитывать средний заработок.**

**​**

Минтруд России в Письме от 26.02.2024 № 14-1/ООГ-1018 указал случаи, когда работодатель обязан произвести перерасчет среднего заработка в организации после индексации окладов.

Единый порядок исчисления среднего заработка для всех случаев, предусмотренных ТК РФ, установлен ст.139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя зарплата.

Корректировка среднего заработка производится только в случае, когда тарифные ставки оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение повышаются всем работникам организации, филиала, иного структурного подразделения.

При повышении должностного оклада определенному работнику или нескольким определенным работникам повышение среднего заработка не производится.

Пересчет необходим, если повышение произошло (пп.16 Положения о средней заработной плате):

– в расчетный период;

– после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка;

– в период сохранения среднего заработка.

**19. С соискательницей заключен ученический договор: что делать работодателю, если во время его действия наступают беременность и роды.**

Ученический договор можно заключить как с соискателем, так и с работником, с отрывом от работы или без. Договор заключают в письменной форме на срок, необходимый для получения квалификации (ст.198, 200 ТК РФ).

В Письме от 06.02.2024 № 14-6/ООГ-660 Минтруд рассмотрел ситуацию, в которой с соискательницей перед трудоустройством заключен ученический договор сроком на один год, во время которого наступает беременность и необходимость ухода в отпуск по БиР.

При заключении ученического договора с лицом, ищущим работу, трудовые отношения не возникают. ТК РФ не предусмотрено предоставление отпуска по беременности и родам женщинам, не состоящим с работодателем в трудовых отношениях.

По соглашению сторон условия ученического договора могут быть изменены путем подписания дополнительного соглашения к нему. Поэтому если в период ученичества стороны пришли к соглашению о продлении срока отработки на периоды отсутствия работника, то такое условие будет иметь силу.

После окончания срока действия ученического договора изменить его условия уже невозможно. После этого взаимоотношения работника и работодателя осуществляются на основании трудового договора.

**20.** **Перевод на неполное рабочее время по семейным обстоятельствам: какие сроки рассмотрения заявления.**

**​**

В Письме от 08.02.2024 № ПГ/01008-6-1 Роструд разъяснил процедуру перехода на неполное рабочее время по семейным обстоятельствам.

В рассматриваемой ситуации работнице с 9-летним ребенком работодатель отказал в переводе на неполное рабочее время. Заявление об изменении режима работы было подано за три дня до желаемой даты. Причиной отказа послужила необходимость согласования и изменения кадровых документов.

Роструд разъясняет, что в соответствии с ч.2 ст.93 ТК РФ работодатель обязан установить работнику, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), неполное рабочее время, в том числе режим рабочего времени и времени отдыха, в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Трудовое законодательство РФ не содержит положений, устанавливающих срок подачи работником заявления (обращения с просьбой) об установлении неполного рабочего времени работодателю. В связи с этим ведомство полагает, что работодатель обязан рассмотреть соответствующее заявление до даты, с которой работник просит перевести его на работу в режиме неполного рабочего времени.

**21. Работник согласовал с работодателем донорские выходные, а потом заболел во время них: нужно ли их переносить на другие даты.**

Работнику-донору положено два дня отдыха – в день сдачи крови и в любой рабочий день в течение года после этого. Работник должен написать заявление и принести медицинскую справку. Срок действия справки – год со дня выдачи (ст.186 ТК РФ). Донору, вышедшему на работу в день сдачи крови, нужно заплатить за этот день зарплату и предоставить два оплачиваемых дня отдыха, а не один. Также два дня отдыха положено сдавшим кровь в выходной или во время отпуска. Средний заработок за день сдачи крови в таких случаях не платят (Письмо Минтруда от 09.04.2019 № 14-2/ООГ-2513, Приказ Роструда от 11.11.2022 № 253).

Например, работник сдал кровь в свой выходной день и согласовал с работодателем два дня отдыха (написал заявление, отдел кадров выпустил соответствующий приказ). Перед согласованными днями отдыха работник-донор заболел и взял больничный. Возникает вопрос, сгорают ли в таком случае донорские дни или работник вправе воспользоваться ими в другие даты.

Если работник не просил перенести донорские выходные дни из-за болезни, то они будут считаться использованными.

**22. Какой продолжительности должен быть обеденный перерыв при 12-часовом рабочем дне**

**​**

В Письме от 29.02.2024 № 14-6/ООГ-1156 Минтруд напоминает, что согласно ст. 108 ТК РФ:

– в течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается;

– время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются ПВТР или по соглашению между работником и работодателем;

– на работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются в ПВТР.

Таким образом, продолжительность обеденного перерыва при 12-часовом рабочем дне устанавливается работодателем на общих основаниях и может составлять от 30 минут до двух часов.

**23. Роструд разъясняет работодателям о пользе профилактических визитов.**

Роструд, в частности ГИТ, может провести такие профилактические мероприятия, как информирование, обобщение правоприменительной практики, объявление предостережения, консультирование и профилактический визит **(п.16 Постановления Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230)**.

**Профилактический визит проводится в форме профилактической беседы по месту ведения деятельности контролируемого лица либо с использованием видео-конференц-связи.** В ходе визита контролируемое лицо проинформируют (ч.1 ст.52 Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ, пп.31, 34 Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230):

- об обязательных требованиях, предъявляемых к его деятельности либо к принадлежащим ему объектам контроля;

- их соответствии критериям риска;

- основаниях и рекомендуемых способах снижения категории риска;

- о видах, содержании и интенсивности надзорных мероприятий, проводимых в отношении объекта контроля в зависимости от его категории риска.

Профилактические визиты могут проводиться либо в обязательном порядке (для этого установлены определенные основания), либо по инициативе самого работодателя.

Профвизит является эффективным инструментом, позволяющим предупреждать производственные риски и не допускать нарушения трудовых прав работников. В 2023 году число профвизитов по инициативе работодателей увеличилось в три раза.

По итогам профвизитов нет штрафов и протоколов. Основной задачей профилактических визитов является оказание консультационной поддержки работодателей, то есть инспектор приходит с целью помочь работодателю устранить нарушения, если они есть, а не наказать за них.

**24. Возможно ли совмещение должностей при ненормированном рабочем дне.**

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. В соответствии с разъяснениями Роструда эпизодическим судебная практика считает привлечение к работе не более трех раз в неделю.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии за дополнительную оплату. Дополнительная работа может быть оформлена как совмещение. При совмещении сотрудник работает по другой должности в течение рабочего дня без отрыва от основной работы. Оформляют совмещение дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника (ст.60.2 ТК РФ). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ). Доплату за совмещение указывают в допсоглашении и приказе. Это может быть как фиксированная сумма, так и процент от оклада (Письмо Минтруда от 20.07.2016 № 14-2/В-688).

Таким образом, каких-либо ограничений для поручения работнику совмещения должностей при ненормированном рабочем дне трудовым законодательством не предусматривается.

Дополнительная работа по совмещению оформляется с письменного согласия работника, и за нее предусматривается дополнительная оплата.

**25. По какой форме работник должен дать объяснение о дисциплинарном проступке.**

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение причин совершения дисциплинарного проступка (ч.1 ст.193 ТК РФ).

Объяснение причин совершения работником дисциплинарного проступка оформляется в письменной форме – от руки или машинописным текстом с личной подписью (ч.1 ст.193 ТК РФ). Предоставление объяснения в электронном виде возможно, если работодатель ввел систему электронного документооборота.

Запрашивать у работника объяснение может любой сотрудник, имеющий на это соответствующие полномочия (ч.6 ст.20 ТК РФ). Наделение сотрудника какими-либо полномочиями обычно осуществляется путем издания соответствующего приказа, выдачи доверенности и т.д.

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с его работой. Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и представляться работнику безвозмездно (ч. 1 ст. 62 ТК РФ). За невыдачу работнику документов, на основании которых применено дисциплинарное взыскание, работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч.1 ст.5.27 КоАП РФ.

Ст.62 ТК РФ не установлен исчерпывающий перечень документов, обязанность по выдаче которых работнику возложена на работодателя.

**Судебная практика по данному вопросу является неоднозначной**, **существует две позиции судов.**

Так, существует судебная практика, согласно которой материал служебной проверки не обладает необходимыми признаками, дающими основание отнести его к документам, связанным с работой истца (Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 15.07.2021 по делу N 88-16817/2021, Апелляционное определение Верховного суда Республики Дагестан от 30.05.2017 по делу N 33-2668/2017).

Вместе с тем другой суд разъясняет, что документы о привлечении работника к дисциплинарной ответственности напрямую связаны с его трудовой деятельностью и исполнением должностных обязанностей. Отказ в их выдаче препятствует в реализации прав на защиту от необоснованного привлечения к дисциплинарной ответственности (Решение Свердловского областного суда от 14.10.2014 по делу N 72-787/2014).

Учитывая неоднозначную позицию по данному вопросу, решение о представлении работнику для ознакомления документов о привлечении его к дисциплинарной ответственности принимается работодателем по своему усмотрению исходя из конкретной ситуации. При этом рекомендуется представить документы, так как в случае возникновения спора по данному делу работодатель будет обязан в любом случае представить документы уполномоченному органу или суду и есть риск привлечения к ответственности по ч.1 ст.5.27 КоАП РФ.

**26. Когда работника можно не уведомлять заранее об установлении ненормированного рабочего дня.**

Ненормированный рабочий день можно установить любому работнику, если это не запрещено законодательством. Например, ненормированный день не допускается для инвалидов 1-й и 2-й группы (ст.101 ТК РФ, Письмо Минтруда от 30.05.2019 № 14-2/ООГ-3899). Если работникам, работающим в обычном режиме, по инициативе работодателя необходимо изменить режим работы (например, установить ненормированный рабочий день), они уведомляются об этом не менее чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

Если работник согласен на установление ненормированного рабочего дня, то условие об уведомлении за два месяца является необязательным. **Работодатель может предложить работнику подписать дополнительное соглашение к трудовому договору (ст.72 ТК РФ).** Если же работник не согласится, тогда уже работодатель должен будет вводить режим ненормированного рабочего дня в соответствии со ст.74 ТК РФ и с уведомлением за два месяца.

Уведомление может быть оформлено в электронной форме, если между работником и работодателем налажен электронный документооборот (ч.2 ст.22.1, ч.5 ст.22.2 ТК РФ).

**27.** **Послание Президента РФ Федеральному собранию: какие меры социальной поддержки будут приняты в ближайшем будущем.**

**В Послании Федеральному собранию от 29.02.2024 Президент РФ объявил о многочисленных мерах поддержки семей с детьми и участников СВО, которые будут применяться в ближайшие шесть лет.**

**Обратим внимание на некоторые из них:**

- продление программы семейной ипотеки до 2030 года с сохранением основных базовых параметров. Особое внимание будет уделяться семьям с детьми до шести лет включительно, для них льготная ставка кредита останется прежней – 6%;

- продление порядка погашения государством за семью части ипотечного кредита в размере 450 тысяч рублей до 2030 года;

- «детские» налоговые вычеты планируется увеличить в два раза – до 2 800 рублей в месяц – на второго ребенка и до 6 000 рублей в месяц – на третьего и каждого последующего ребенка. При этом размер годового дохода, на который распространяется вычет, предлагается повысить с 350 до 450 тысяч рублей. Такая мера поддержки должна предоставляться автоматически, без подачи заявлений;

- с 2025 года возможно введение нового налогового вычета по НДФЛ для сдавших нормы ГТО и тех, кто регулярно проходит диспансеризацию;

- программа материнского капитала должна быть продлена как минимум до 2030 года;

- размер МРОТ к 2030 году будет увеличен до 35 тысяч рублей;

- государственное страхование добровольных накоплений граждан в негосударственных пенсионных фондах будет обеспечено в объеме до 2,8 миллиона рублей;

- предлагается распространить единый налоговый вычет на вложения граждан в долгосрочные финансовые инструменты в размере до 400 тысяч рублей в год;

- планируется запуск нового инструмента – «безотзывный сберегательный сертификат». В частности, граждане смогут размещать свои сбережения в банках на длительный срок – более трех лет. Эти средства граждан также будут застрахованы государством в размере до 2,8 миллиона рублей.

Кроме того, планируется запуск новой комплексной программы по охране материнства, сбережению здоровья детей и подростков (расширение сети женских консультаций, модернизация перинатальных центров, детских поликлиник и больниц).

Также объявлено, что механизм ЕГЭ должен усовершенствоваться: ученикам будет предоставляться возможность пересдать ЕГЭ по одному из предметов до конца приемной кампании в вузы.

Эти и другие инициативы являются частью новых национальных проектов «Семья», «Продолжительная и активная жизнь», «Молодежь России» и «Кадры».

Отдельно обозначено, что **с 1 марта 2024 года** уже начнет работать специальная кадровая программа для военнослужащих и ветеранов СВО – «Время героев».

**28. Как оплатить дежурство на дому в выходной день.**

Законодательством не определен полный перечень категорий работников, которым можно установить дежурство на дому. Единственная категория работников, для которой законодательно утверждена возможность установления дежурства на дому, – это медицинские работники (ч.4–6 ст.350 ТК РФ). Для остальных категорий работодатель может предусмотреть такое дежурство, например, в соответствующем положении (ч.1 ст.8, ч.1 ст.22 ТК РФ).

Отдельных положений в ТК РФ по работе в выходной день в виде дежурства нет. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ч.8 ст.113 ТК РФ) и при согласии работника (ч.5 ст.113 ТК РФ). Исключение – экстренные ситуации, перечисленные в ч.3 ст.113 ТК РФ.

В соответствии с ч.1 ст.153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры платы за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (ч.2 ст.153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч.4 ст.153 ТК РФ).

**29.** **Как предоставить детский вычет по НДФЛ при отсутствии дохода в отдельных месяцах.**

В Письме от 11.01.2024 № ЗГ-2-11/213 ФНС России разъяснила порядок предоставления стандартного налогового вычета на детей при отсутствии у физлица дохода в отдельные месяцы.

Согласно НК РФ, стандартный налоговый вычет по НДФЛ предоставляется за каждый месяц налогового периода и распространяется на родителя, супруга (супругу) родителя, усыновителя, опекуна, попечителя, приемного родителя и его супруга (супругу), на обеспечении которых находится ребенок (подп.4 п.1 ст.218 НК РФ).

ФНС напоминает, что этот вычет действует до месяца, в котором доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода, превысил 350 000 руб. Начиная с месяца, в котором полученный доход превысил эту сумму, налоговый вычет не применяется.

При этом если налоговый агент в отдельные месяцы налогового периода не выплачивал физическому лицу облагаемый НДФЛ доход, то стандартный налоговый вычет будет предоставляться за каждый месяц налогового периода, включая те месяцы, в которых не было выплат.

Например, если зарплата за январь–февраль 2023 года выплачена работнику организации в марте 2023 года и при этом сумма дохода не превысила 350 000 руб., то стандартный налоговый вычет за январь–февраль 2023 года предоставляется при выплате дохода в марте 2023 года.

**30. Можно ли в счёт квоты принять инвалида на дистанционную работу.**

Квоту для приема на работу работников-инвалидов устанавливают субъекты РФ. Ее размер зависит от среднесписочной численности работников организации. При численности работников более 100 человек субъект РФ устанавливает квоту для работников с инвалидностью от 2% до 4% от среднесписочной численности. Работодателям с численностью работников от 35 до 100 человек субъект РФ также может установить квоту, но не более 3% от среднесписочной численности (п.1 ст.13.2 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1).

Работодатели в соответствии с квотой обязаны выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов, создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации (ИПРА), а также предоставлять информацию, необходимую для организации занятости инвалидов (ст.24 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

**Особенности приема инвалида на дистанционную работу.**

Дистанционная работа – это выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места, которое находится под контролем работодателя (ч.1 ст.312.1 ТК РФ). В целях обеспечения безопасных условий труда дистанционных работников работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абз.18,21 и 22 ч.3 ст.214 ТК РФ. Вместе с тем другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда на дистанционных работников не распространяются. В частности, требования абз.28 ч.3 ст.214 ТК РФ, согласно которым работодатель обязан создать работнику-инвалиду условия труда, в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с ИПРА (ст.312.7 ТК РФ).

Таким образом, работодатель вправе в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов засчитывать дистанционных работников (п.20 Приложения к Письму Минтруда России от 12.09.2023 № 16-5/10/П-7129). При этом работодатель не обязан создавать условия труда в соответствии с ИПРА работника-инвалида, работающего дистанционно.

**31. В каких случаях штрафа за непредставление результатов СОУТ не будет.**

Каждый работодатель обязан пройти специальную оценку условий труда (СОУТ) на всех рабочих местах, кроме дистанционных (ст.3, 21 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). Эксперты специализированной организации проведут СОУТ и составят отчет. Члены комиссии от работодателя должны его подписать, а председатель – утвердить. Специализированная организация передаст сведения о спецоценке во ФГИС СОУТ. Не позднее 30 рабочих дней после внесения сведений о спецоценке во ФГИС СОУТ работодатель должен подать в трудинспекцию декларацию на рабочие места с условиями труда 1-го и 2-го класса (ст.11 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

**В Письме от 31.01.2024 № ТЗ/429-3-1 Роструд уведомил**, что, если работодатель не сможет сдать сведения по охране труда из-за технических сбоев в работе данных сервисов (ранее Минтруд на своем сайте сообщал о проведении технических работ с 27 ноября 2023 года по переводу ФГИС СОУТ, ЕИСОТ и системы тестирования экспертов по спецоценке на обновленную техническую платформу, в связи с чем, серверы могли быть недоступны), это будет учтено при рассмотрении вопроса об административной ответственности.

Роструд ссылается на основополагающий принцип административного производства, указанный в КоАП РФ, в соответствии с которым лицо подлежит административной ответственности только за те административные правонарушения, в отношении которых установлена его вина. Неустранимые сомнения в виновности лица, привлекаемого к административной ответственности, толкуются в пользу этого лица.

При отсутствии состава административного правонарушения, в том числе вины, как элемента субъективной стороны производство по делу об административном правонарушении не может быть начато, а начатое производство подлежит прекращению (п.2 ч.1 ст.24.5 КоАП).

Таким образом, если несвоевременное внесение сведений об охране труда обусловлено недоступностью перечисленных выше информационных систем, то к административной ответственности работодателя не привлекут.

**32. Роструд напоминает: для задержки выплаты зарплаты уважительных причин нет.**

Заработная плата должна выплачиваться не реже, чем каждые полмесяца (ч.6 ст.136 ТК РФ). Невыплата зарплаты в установленный срок является нарушением трудового законодательства. Работодатель, допустивший задержку выплаты заработной платы, несет за это установленную ответственность (ч.1 ст.142 ТК РФ).

Роструд ответил на популярные вопросы по задержке заработной платы:

– уважительных причин задержки выплаты заработной платы не существует. Финансовые проблемы работодателя и задержка оплаты от клиентов также не являются основанием для задержки заработной платы;

– при задержке выплаты заработной платы работник имеет право обратиться с жалобой в трудовую инспекцию (ст.356 ТК РФ);

– если выплата заработной платы задерживается более 15 дней, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. О приостановлении работы работодателя необходимо известить в письменной форме (ч.2 ст.142 ТК РФ). При этом некоторые категории работников не имеют права на приостановку работы, они указаны в ч.2 ст.142 ТК РФ;

– за задержку заработной платы по любым причинам работодатель обязан выплатить компенсацию. Размер компенсации должен быть не ниже 1/150 действующей в период задержки выплаты ключевой ставки Банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ч.1 ст.236 ТК РФ). Также работодатель (организация или ИП, а также руководитель или ответственное лицо) может быть привлечен в административной ответственности (ст.ст.4.1.2, 5.27 КоАП РФ), а при определенных обстоятельствах руководитель или иное ответственное лицо – к уголовной ответственности (ст.145.1 УК РФ).

**33. С 25 февраля 2024 года увольнять родителей-одиночек, имеющих детей младше 16 лет, запрещено.**

**Федеральный закон от 14.02.2024 № 12-ФЗ** вносит изменения в ТК РФ, согласно которым одиноких родителей нельзя уволить до достижения ребенком возраста 16 лет. Данная редакция ТК РФ действует **с 25 февраля 2024 года.** Ранее запрет на увольнение одиноких родителей действовал до достижения ребенком 14 лет.

Принятие данного Федерального закона направлено на расширение трудовых гарантий для одиноких родителей, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет.

Увольнение таких работников возможно в определенных ситуациях, предусмотренных пп.1, 5–8, 10 и 11 ч.1 ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ. К ним относятся, в частности, ликвидация организации или прекращение деятельности ИП, а также совершение работником некоторых видов виновных действий.

**34. Как известить СФР о несчастном случае на производстве с легким исходом.**

В соответствии с требованиями ст.228.1 ТК РФ работодатель в течение суток при групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом обязан направить извещение по установленной форме. При этом данная форма не распространяется на извещения о легких несчастных случаях.

**В Письме от 13.11.2023 № 15-3/ООГ-5079 Минтруд сообщает**, что Социальным фондом России разработана форма извещения о легком несчастном случае на производстве, которая размещена на сайте СФР.

Согласно информации СФР форма извещения о легком несчастном случае на производстве является рекомендуемой, поэтому сообщение о легком несчастном случае, представленное страхователем не по указанной форме, также будет принято и рассмотрено территориальным органом СФР.

О легком несчастном случае также следует сообщить в СФР в течение суток (подп.6 п.2 ст.17 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ).

**35. Установлены направления прокурорских проверок в сфере трудового законодательства.**

**​**

Генеральной прокуратурой России утвержден **Приказ от 05.02.2024 № 98** об обеспечении системного и эффективного надзора за соблюдением трудовых прав граждан. Приоритетным направлением установлен надзор за соблюдением трудовых прав социально незащищенных категорий граждан (пенсионного и предпенсионного возраста, беременных женщин, многодетных, одиноких матерей и отцов, инвалидов, несовершеннолетних, молодежи и иных лиц), работников стратегических, системо- и градообразующих предприятий, организаций в сфере информационных технологий (электронной промышленности), производящих и реализующих социально значимые товары (услуги), медицинское оборудование, лекарственные средства.

Прокурорам субъектов РФ, приравненным к ним военным прокурорам и прокурорам иных специализированных прокуратур необходимо:

- акцентировать внимание на неукоснительном соблюдении гарантий трудовых прав мобилизованных работников;

- вступать в дела о банкротстве, затрагивающие трудовые права граждан, в том числе при наличии задолженности по заработной плате;

- в случае ликвидации организации, имеющей задолженность по заработной плате, рассматривать вопрос о привлечении к субсидиарной ответственности ее руководителей и иных контролирующих лиц;

- добиваться от органов Роструда направления в суд исков и материалов расследования несчастных случаев, в ходе которых вскрыта подмена трудовых отношений гражданско-правовыми;

- осуществлять надзор за результатами расследования органами Роструда несчастных случаев (при несоответствии их квалификации фактическим обстоятельствам дела ставить вопрос о проведении дополнительного расследования);

- жалобы двух и более лиц на нарушение трудового законодательства рассматривать как основание для проведения проверки в отношении всех работников организации;

- иные направления.

Прокурорам также поручено ориентировать органы МВД и ФСБ России на проведение оперативно-розыскных мероприятий в целях выявления и пресечения преступлений в сфере трудовых отношений, а также криминальных банкротств коммерческих организаций.

**36. С 2024 года родители и опекуны, осуществляющие уход за инвалидами, будут получать пособие по уходу даже при трудоустройстве.**

​

Указом Президента РФ от 26.02.2013 № 175 установлена ежемесячная выплата по уходу за детьми-инвалидами и инвалидами с детства I группы. Размер ежемесячной выплаты составляет 10 000 руб. родителю (усыновителю), опекуну (попечителю) и 1 200 руб. другим лицам.

Раньше такие выплаты могли получать только неработающие граждане. Теперь их также будут выплачивать родителям и опекунам, работающим неполный день, в том числе дистанционно или на дому.

Необходимые для этого изменения внесены в правила осуществления выплат и утверждены **Постановлением Правительства РФ от 07.02.2024 № 134**. Также уточняется перечень документов, необходимых для получения выплаты, порядок перерасчета размера ежемесячной выплаты в случае изменения по отношению к ребенку-инвалиду или инвалиду с детства I группы категории лица, осуществляющего уход, и прочее.

**Постановление вступает в силу с 1 января 2025 года**, за исключением отдельных положений, вступающих в силу со дня его официального опубликования. При этом правила осуществления ежемесячных выплат трудоспособным лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами в возрасте до 18 лет или инвалидами с детства I группы, утвержденные данным Постановлением, распространяются на правоотношения, возникшие **с 1 января 2024 года.**

Таким образом, для получения ежемесячной выплаты родитель (усыновитель) или опекун (попечитель) должен быть неработающим либо осуществляющим трудовую деятельность на условиях неполного рабочего времени, в том числе дистанционно или на дому, а другие лица – неработающими (пп.1 Указа Президента РФ от 26.02.2013 № 175).

**37. ФНС** **разъяснила, в каком случае физлицам надо сдать декларацию, чтобы отчитаться о доходах за 2023 год.**

​

 Не позднее **2 мая 2024 года** обязаны подать декларацию по форме 3-НДФЛ физические лица, получившие доход:

– от продажи недвижимого имущества, имущественных прав и иного имущества (с учетом особенностей, установленных НК РФ);

– по договорам аренды (найма) имущества;

– в виде выигрыша, если он не превышает 15 000 рублей;

– как наследники (правопреемники) авторов произведений науки, литературы, искусства, а также авторов изобретений, полезных моделей и промышленных образцов;

– в порядке дарения недвижимости, транспортных средств, акций, цифровых финансовых активов, цифровых паев, паев не от близких родственников или членов семьи;

– от источников за пределами РФ (для налоговых резидентов РФ);

– с которого налоговыми агентами не был удержан налог и не представлены сведения о невозможности удержания налога;

– в виде возврата денежного эквивалента недвижимого имущества и (или) ценных бумаг, переданных на пополнение целевого капитала НКО, когда срок владения таким имуществом составляет менее трех лет;

– в виде прибыли/фиксированной прибыли контролируемой иностранной компании при представлении соответствующего уведомления.

ФНС напоминает, что электронную форму декларации можно заполнить в личном кабинете налогоплательщика для физлиц или через программу «Декларация».

**Если обязанность по представлению декларации отсутствует, и декларация представляется только с целью получения налогового вычета, предельный срок подачи декларации – 2 мая 2024 года – на таких лиц не распространяется. Декларацию можно представить в любое время в течение трех лет.**

**38. Может ли работник в 2024 году оформить пособие по уходу за ребенком, если его жена не работает. Имеет ли значение год рождения ребенка, если правила поменялись с 1 января 2024 года.**

**​**

**С 1 января 2024 года граждане, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет, вправе получать пособие, даже если они вышли на работу раньше срока.**

Право на пособие сохранят и в случае, если мать или иной родственник (п.2 ст.1, ст.2 Федерального закона от 19.12.2023 № 614-ФЗ, п.2 ст.1, п.2 ст.2, ст.3 Федерального закона от 19.12.2023 № 620-ФЗ):

– вышли из отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет досрочно (в т.ч. на неполный день, надомную работу или дистанционку);

– в период такого отпуска трудятся у другого работодателя.

Право на получение указанного пособия предоставляется только одному из лиц, которые одновременно осуществляют уход за ребенком (п.45 Порядка и условий, утв. Приказом Минтруда России от 29.09.2020 № 668н).

Отпуск по уходу за ребенком вместо матери (которая нигде не работает и не получала пособие) может взять его отец (ч.1, 2 ст.256 ТК РФ). Чтобы получить отпуск по уходу за ребенком, отец должен подать работодателю заявление о предоставлении отпуска по уходу за ребенком. Оно представляется одновременно с заявлением о назначении ежемесячного пособия по уходу за ребенком. Также необходимо предъявить документы, подтверждающие право на отпуск, например свидетельство о рождении ребенка (ч.1 ст.14 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ, подпункт «а» п.59 Порядка, утвержденного Приказом Минтруда России от 29.09.2020 № 668н, п.19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1, ч.10 ст.13 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ, п.п.5, 34 Правил получения СФР сведений, п.56 Порядка, утвержденного Приказом Минтруда России от 29.09.2020 № 668н). Отказ работодателя в предоставлении отпуска по уходу за ребенком отцу ребенка является неправомерным и может быть обжалован, в частности, в судебном порядке (ст.22, 382 ТК РФ; п.1 ч.1 ст.22 ГПК РФ).

Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет может выплачиваться его отцу, если мать ребенка не получает такое пособие (ч.1, 4 ст.11.1 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ). Информацию о том, что матери не назначали пособие, СФР получает путем межведомственного электронного взаимодействия (пп.12, 37 Правил получения СФР сведений, утв. Постановлением Правительства РФ от 23.11.2021 № 2010). Вместе с тем справку из территориального органа СФР по месту жительства матери о том, что она не работает, отец может представить своему работодателю самостоятельно (ч.1 ст.4.1 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ, п.12 Правил получения СФР сведений, утв. Постановлением Правительства РФ от 23.11.2021 № 2010).

Право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком возникает со дня предоставления застрахованному лицу отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста 1,5 лет (ч.1 ст.11.1 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ). **Таким образом, оформить пособие отцу ребенка для себя с 1 января 2024 года без оформленного отпуска по уходу за ребенком не получится.** Ограничение действия новых редакций федеральных законов, касающихся предоставления отпуска по уходу за ребенком, по дате рождения ребенка не установлено.

**39. В ТК РФ внесены поправки в части выплаты компенсации за задержку зарплаты.**

**​**

Постановлением Конституционного Суда РФ от 11.04.2023 № 16-П была признана частично не соответствующей Конституции РФ ч.1 ст.236 ТК РФ «Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику», так как данная норма не регулирует ситуации, когда право на выплату компенсации признает суд. КС РФ отметил, что данную компенсацию работодатель обязан выплатить, даже если причитающиеся работнику выплаты не были ему своевременно начислены, но решением суда было признано право работника на их получение.

В связи с этим принят Федеральный закон от 30.01.2024 № 3-ФЗ, который расширил право работников на компенсацию в случае задержки зарплаты согласно вышеуказанной позиции КС РФ.

**С 30 января 2024 года** уточнено, что проценты за задержку зарплаты и иных выплат по трудовому договору начисляются в двух случаях:

– если зарплата была начислена, но не выплачена;

– если причитающиеся работнику выплаты не были своевременно начислены, а решением суда было признано право работника на их получение. В такой ситуации проценты за задержку начисляются со дня, следующего за днем, когда зарплата или иная выплата должна была быть выплачена при своевременном ее начислении.

По прежним правилам, например, если работник был восстановлен на работе по решению суда, то работодатель выплачивал такому сотруднику только задолженность по заработной плате. Компенсацию за задержку этих средств работодатель не платил, поскольку зарплата не начислялась. **Теперь же работодатель будет выплачивать проценты с того момента, когда фактически денежные средства должны были быть получены работником.**

Штраф за невыплату компенсации для юридических лиц – от 30 000 до 50 000 руб., для должностного лица – от 10 000 до 20 000 руб. За повторное нарушение – увеличенный штраф (ст.4.1.2, 5.27 КоАП РФ, п.14 Постановления Пленума ВС от 23.12.2021 № 45).

**40. С 9 февраля 2024 года работодатели должны предоставлять некоторым работникам новую справку о зарплате.**

**​**

**С 1 января 2024 года вступил в силу Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».**

Федеральным законом введена новая форма справки о фактически начисленной сумме заработной платы для назначения ежемесячной доплаты детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Такую справку должен оформить работодатель в случае трудоустройства указанных граждан, впервые ищущих работу, до истечения 6 месяцев со дня их регистрации в качестве безработных. Работник предоставляет справку в органы службы занятости, которые назначают ему ежемесячную доплату на период, оставшийся до истечения срока в 6 месяцев, за каждый полный отработанный месяц (ст.50 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ).

**Приказом Минтруда России от 20.12.2023 № 882н** утверждена форма данной справки. В ней, например, указываются следующие данные:

– о работодателе (наименование, адрес, ИНН, телефон);

– о работнике (ФИО, паспортные данные, адрес регистрации, СНИЛС);

– период его работы у работодателя в отчетном месяце;

– количество рабочих дней в отчетном месяце;

– количество рабочих дней, фактически отработанных в отчетном месяце;

– количество рабочих дней в отчетном месяце;

– норма времени, установленная работнику графиком работы на отчетный месяц.

**Форма справки применяется с 9 февраля 2024 года.**

**41. Как оформить и оплатить период обучения работника по охране труда.**

**В Письме от 25.12.2023 № ПГ/27798/10-42431-ОБ/18-1270** ГИТ по г. Москве разъясняет порядок оплаты работникам времени обучения и проверки знаний по охране труда.

Обязанность работодателя обеспечить обучение по охране труда закреплена ст.214 ТК РФ. Обязательные требования к обучению по охране труда и проверке знания требований охраны труда у работников, заключивших трудовой договор с работодателем, а также требования к организациям и ИП, оказывающим услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, регламентируются Правилами, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464.

Со ссылкой на действующие нормы законодательства ГИТ по г. Москве сообщает, что форму документа о направлении работника на прохождение обучения по охране труда работодатель вправе определить локальным нормативным актом. Для учета рабочего времени, фактически отработанного каждым сотрудником, работодатели могут использовать табель учета рабочего времени по унифицированной форме Т-12, Т-13 или по самостоятельно разработанной форме. Работодатель вправе установить код для отражения в табеле учета рабочего времени периода прохождения работником обучения по охране труда.

Оформить обучение работников требованиям охраны труда необходимо как обучение с отрывом от работы. За период такого обучения необходимо сохранить за работниками средний заработок. При исчислении среднего заработка нужно учесть выплаты, предусмотренные системой оплаты труда организации и отраженные в трудовом договоре работника в составе заработной платы.

**42. Перенос отпуска на следующий год по инициативе работодателя и работника.**

**​**

С согласия работника отпуск может быть перенесен на следующий год, если предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст.124 ТК РФ).

**В Письме от 24.01.2024 № ПГ/29654/10-2762-ОБ/1426** ГИТ в г. Москве сообщает, что понятие «неблагоприятные случаи, влияющие на нормальный ход работы организации или ИП», не определено, а неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства подлежат разрешению в рамках индивидуального трудового спора (ч.1 ст.381 ТК РФ).

Возможно ли по заявлению работника переносить отпуск на более позднее время, если он уже закреплен в графике отпусков, и имеет ли право работодатель отказать в переносе отпуска.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который обязателен как для работника, так и для работодателя (ст.123 ТК РФ).

Трудовым законодательством РФ не запрещено переносить отпуск по просьбе работника на иные даты, чем указаны в графике отпусков, при согласии на это работодателя (Письмо Роструда от 20.06.2022 № ПГ/16003-6-1).

Вопрос о праве работодателя на отказ в переносе отпуска трудовым законодательством не урегулирован. При этом существует перечень обстоятельств, при которых работодатель обязан перенести отпуск в случае подачи соответствующего заявления работником:

- работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то есть позднее чем за три календарных дня до начала отпуска (ч.2 ст.124, ст.136 ТК РФ);

- работник был предупрежден о времени начала отпуска менее чем за две недели до его начала (ч.2 ст.124 ТК РФ);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст.262.2 ТК РФ);

- перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ);

- в локальном нормативном акте организации может быть предусмотрен случай обязательного переноса ежегодного отпуска по инициативе работника (например, в ПВТР или в положении об отпусках) (абз.4 ч.1 ст.124 ТК РФ).

Кроме того, нормы ЛНА, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями, не подлежат применению (ч.4 ст.8 ТК РФ).

**43. Что делать работодателю, если его внешний совместитель уволился с основного места работы.**

**​**

Как должен поступить работодатель, если его внешний совместитель уволился с основного места работы и подал заявление с просьбой временно перевести его на полный рабочий день.

Для работы по совместительству установлены ограничения (ч.1 ст.284 ТК РФ):

- продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день;

- в дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день, но в течение одного месяца продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

Данные ограничения по времени при работе по совместительству не применяются только по причинам, указанным в ч.2 ст.284 ТК РФ:

- когда по основному месту работы работник приостановил работу в связи с задержкой заработной платы на срок более 15 дней (ч.2 ст.142 ТК РФ)

- когда работник отстранен от основной работы в соответствии с медицинским заключением (ч.2, 4 ст.73 ТК РФ).

Таким образом, увольнение на основной работе не отменяет требование ст.284 ТК РФ о продолжительности рабочего времени для совместителя. Временно перевести внешнего совместителя на полный рабочий день возможно только с соблюдением условий ч.1 ст.284 ТК РФ. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

Кроме того, работодатель имеет право оставить просьбу внешнего совместителя о его переводе на полный рабочий день без внимания. Трудовое законодательство РФ не обязывает работодателя переводить уволившегося с основного места работы совместителя на полный рабочий день или переводить его на основное место работы.

Если работодатель готов принять на основное место работы лицо, работающее по внешнему совместительству, то он должен либо расторгнуть договор о совместительстве и заключить с ним новый о том, что данная работа является основной, либо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий труда (ст. 72 ТК РФ). Факт приема на основную работу должен быть отражен в трудовой книжке.

**44. В Московской области установлены новые единовременные выплаты для граждан, заключивших контракт с Минобороны РФ.**

**Постановлением Губернатора МО от 23.01.2024 № 24-ПГ** установлена единовременная денежная выплата в размере 205 тыс. рублей для:

- граждан РФ (иностранных граждан) старше 49 лет, поступивших на военную службу по контракту в ВС РФ через Военный комиссариат Московской области, пункты отбора Московской области и заключивших после 9 января 2024 года с МО РФ контракт о прохождении военной службы на срок 11 месяцев и более;

- граждан РФ (иностранных граждан) младше 49 лет, поступивших на военную службу по контракту в ВС РФ через Военный комиссариат Московской области, пункты отбора Московской области и заключивших после 9 января 2024 года с МО РФ контракт о прохождении военной службы на срок 1 год и более;

- граждан РФ в возрасте от 18 до 27 лет, призванных на военную службу, проходящих ее в воинских частях на территории Московской области и заключивших после 9 января 2024 года с МО РФ контракт о прохождении военной службы на срок 1 год и более в период прохождения военной службы по призыву.

Лицам, упомянутым выше, заключившим после 9 января 2024 года контракт о прохождении военной службы в войсковых частях, определенных как именные подразделения, формируемые Московской областью, единовременная денежная выплата установлена в размере 605 тыс. рублей. Если указанные лица уже получили выплату в размере 205 тыс. рублей, то им выплачивается 400 тыс. рублей.

Также установлено, что выплата не учитывается при исчислении размера дохода членов семей указанных граждан при определении их права на получение иных выплат и при предоставлении им мер соцподдержки.

К членам семей таких граждан относятся:

родители; супруга (супруг); дети (в том числе усыновленные) в возрасте до 18 лет (до 23 лет, если обучаются очно по программам подготовки специалистов среднего звена в государственных профобразовательных организациях и государственных вузах).

**Постановление вступило в силу 24 января 2024 года, действует до 31 декабря 2024 года и распространяется на правоотношения, возникшие с 10 января 2024 года.**

**45.** **Постановление об индексации пособий, маткапитала и соцвыплат с 1 февраля 2024 года.**

В России действует единый порядок индексации социальных выплат, назначение которых не привязано к прожиточному минимуму. Такие выплаты индексируются один раз в год с 1 февраля исходя из фактического индекса потребительских цен за предыдущий год. В 2023 году размер индексации составлял 11,9%.

**Постановлением Правительства РФ от 23.01.2024 № 46** установлен коэффициент индексации в размере 1,074. Речь идет о выплатах, которые получают инвалиды, ветераны, чернобыльцы, Герои России, а также граждане, пострадавшие на производстве (максимальный размер единовременной и ежемесячной выплат в связи с утратой трудоспособности при травме на производстве).

Индексация коснулась и некоторых пособий, которые положены семьям с детьми (в частности, единовременного пособия при рождении ребенка и ежемесячного пособия по уходу за ребенком). Напомним, детские пособия работникам СФР выплачивает напрямую.

Увеличится и размер материнского капитала на первого ребенка – с 586,9 тыс. до 630,4 тыс. рублей, а на второго и последующих детей (если не получали на первого ребёнка) – с 775,6 тыс. до почти 834 тыс. рублей. Если семья уже потратила часть средств материнского капитала, будет проиндексирован только его остаток.

Также увеличится и размер пособия на погребения с 7 793,48 руб. до 8 370,20 руб. (до 2025 года пособие выплачивается работодателем и возмещается из СФР).

**46. Минтруд планирует закрепить в ТК РФ обязанность компенсировать работу в выходные дни при увольнении.**

По общему правилу за работу в выходной день работнику полагается компенсация. По его выбору это может быть либо оплата работы в выходной в двойном размере, либо оплата в одинарном размере, но с предоставлением отгула (ч.1, 4 ст.153, ч.2 ст.290 ТК РФ).

При этом сроки использования дополнительного дня отдыха за работу в выходной день не регламентированы. В связи с этим на практике часто встречаются случаи, когда у сотрудника на день увольнения имеются неиспользованные дни отдыха. Обязанность работодателя выплачивать сотруднику при увольнении компенсацию за такие неиспользованные выходные дни законодательно не установлена.

**Конституционный Суд РФ в Постановлении от 06.12.2023 № 56-П** указал, что если до увольнения работник не использовал дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, соглашение о предоставлении которых было достигнуто между работником и работодателем, в день увольнения следует выплатить работнику разницу между повышенной оплатой за работу в выходные или нерабочие праздничные дни и произведенной за эти дни оплатой в одинарном размере. Разницу необходимо выплатить за весь период работы у данного работодателя.

Минтруд России сообщает, что на общественное обсуждение представлен законопроект, предлагающий внести изменения в ТК РФ для уточнения порядка компенсации за работу в выходные, праздничные и нерабочие дни.

Поправки позволят закрепить за работодателями обязанность при увольнении работников компенсировать им работу в выходные и праздничные дни, если ранее этого не было сделано. Работник, в свою очередь, получит право выбрать наиболее подходящий вариант компенсации: либо дни отдыха, либо денежная доплата. Поправки разработаны с учетом позиции Конституционного суда РФ и позволят исключить ситуации, когда работник может быть уволен без компенсации за работу в выходные, праздничные и нерабочие дни.

**Законопроект опубликован на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов под номером 144954.**

**47. Вправе ли работодатель устанавливать в ЛНА ограничения по количеству частей отпуска и их продолжительности.**

Ежегодный оплачиваемый отпуск можно разделить на любое количество частей по соглашению между работодателем и работником, но одна из них обязательно должна быть минимум 14 календарных дней.

**В Письме от 10.01.2024 № ПГ/28100-6-1** Роструд уточняет правила деления ежегодного отпуска на части.

Законодательством не определено, какая из частей отпуска должна длиться не менее 14 дней. По согласованию между работником и работодателем как первая, так и последующие части ежегодного оплачиваемого отпуска могут быть продолжительностью не менее 14 календарных дней.

ТК РФ не устанавливает, на сколько частей допускается деление отпуска. Работодатель не вправе самостоятельно решить вопрос не только о разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части, но и о продолжительности этих частей (в частности, в обязательном порядке требовать от работника включения в отпуск выходных дней). Этот вопрос решается только по соглашению с работником.

Нормы ЛНА, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и коллективным договором, не подлежат применению.

**48. Утверждены единые условия мер поддержки многодетных семей.**

**Указом Президента РФ от 23.01.2024 № 63** на федеральном уровне установлен единый статус для многодетных семей.

Ранее критерии статуса многодетных семей устанавливались региональными законами. Например, в Москве многодетной считается семья, в которой воспитываются трое и более детей, при этом младшему ребенку должно быть 16 лет (обучающемуся – 18 лет). В некоторых регионах РФ статус многодетных получают семьи при наличии четырех и более детей.

Согласно принятому Указу многодетной семьей в РФ является семья, имеющая трех и более детей. Данный статус устанавливается бессрочно.

Право на различные меры социальной поддержки будут получать многодетные семьи до достижения старшим ребенком возраста 18 лет, а в случае обучения ребенка в учебном заведении на очной форме обучения – до 23 лет.

Многодетным семьям гарантируются:

– предоставление государственных пособий и выплат в связи с рождением и воспитанием детей;

– предоставление мер поддержки в сфере трудовых отношений;

– досрочное назначение женщинам страховой пенсии по старости в связи с рождением и воспитанием трех и более детей;

– профессиональное обучение многодетных родителей и получение ими дополнительного профессионального образования в целях обеспечения их качественной занятости;

– право на бесплатное посещение музеев, парков культуры и отдыха, выставок на территории РФ независимо от места жительства в порядке и на условиях, которые определены в субъектах РФ.

Будет установлен единый образец удостоверения, подтверждающего статус многодетной семьи в РФ. В целях учета сведений о многодетных семьях, в том числе предоставляемых им мерах социальной поддержки, на базе государственной информационной системы «Единая централизованная цифровая платформа в социальной сфере» будет вестись банк данных. Кроме того, многодетным семьям будет предоставлено приоритетное право на получение государственной соцпомощи на основе социального контракта, а также поддержку в случае организации предпринимательской деятельности.

Кроме установленных на федеральном уровне мер социальной поддержки, субъектам РФ рекомендовано установить для многодетных семей следующие льготы:

– бесплатное обеспечение детей в возрасте до 6 лет лекарственными препаратами по рецептам;

– бесплатный проезд в общественном транспорте для учащихся;

– бесплатное питание учащихся общеобразовательных и профессиональных образовательных организаций;

– обеспечение школьной формой на весь период обучения;

– право на первоочередной прием в дошкольные учреждения;

– льготы по оплате ЖКХ в размере не ниже 30% от установленного размера оплаты;

– содействие в улучшении жилищных условий и предоставлении земельных участков, обеспеченных необходимыми объектами инфраструктуры.

**Указ вступил в силу 23 января 2024 года.** Исполнение Указа не должно повлечь уменьшение объема и снижение уровня мер поддержки многодетных семей из средств региональных бюджетов.

**49. ФНС напомнила, что c 2024 года выросли размеры налоговых вычетов по НДФЛ на лечение и обучение.**

ФНС России в Информации от 15.01.2024 напоминает об увеличении размеров предоставляемых гражданам социальных вычетов по НДФЛ, в том числе на медицинские услуги и обучение. Их новые значения начнут применяться к доходам, полученным начиная с 2024 года, и, соответственно, по расходам, понесенным с 1 января 2024 года:

– максимальный вычет на обучение детей и подопечных увеличен до 110 тыс. руб. в год на каждого обучающегося (ранее – 50 тыс. руб.),

– общий предельный лимит для целого ряда социальных вычетов вырос до 150 тыс. руб. (ранее – 120 тыс. руб.). Речь идет о следующих видах вычетов (п.2 ст.219 НК РФ):

на обучение (кроме обучения детей); на лечение (кроме дорогостоящего лечения – по нему лимит не установлен); на фитнес; на уплату пенсионных взносов по договорам негосударственного пенсионного обеспечения, страховых взносов по договорам добровольного пенсионного страхования, а также по договорам добровольного страхования жизни; на уплату дополнительных страховых взносов на накопительную пенсию; на оплату прохождения независимой оценки квалификации налогоплательщика.

Новые размеры социальных вычетов будут применяться при подаче декларации по форме 3-НДФЛ за 2024 год в 2025 году. При получении вычетов у работодателя – в течение 2024 года.

**Для доходов, полученных с 1 января 2024 года, действуют новые правила предоставления социальных вычетов по НДФЛ. ФНС России утвердила формы документов для их получения.**

**50. Доходы дистанционных работников – нерезидентов с 2024 года облагаются НДФЛ.**

​

Для нерезидентов РФ объектом налогообложения НДФЛ являются только доходы, полученные от источников РФ (ст.209 НК РФ).

**С 1 января 2024 года** к доходам от источников в РФ относятся выплаты дистанционным работникам, если работодателем является российская организация или обособленное подразделение иностранной организации, которое находится в России. Исключение – обособленное подразделение российской организации, находящееся за рубежом (подп.6.2 п.1 ст.208 НК РФ).

В связи с этим в Письме от 25.12.2023 № 03-04-06/125502 Минфин России напоминает, что доходы, полученные дистанционным работником – нерезидентом от российских организаций или от обособленных подразделений иностранных организаций, зарегистрированных в РФ, с 1 января 2024 года считаются полученными от источников РФ и, таким образом, становятся объектом налогообложения НДФЛ.

Такие доходы нерезидентов с начала 2024 года облагаются по ставке НДФЛ, установленной в п.3.1 ст.224 НК РФ, – 13% и 15% (абз.10 п.3 ст.224 НК РФ).

**51. Прием на работу на 0,5 ставки (должностного оклада): изменять ли штатное расписание.**

​

Штатное расписание является локальным нормативным актом организации, в котором фиксируется в сводном виде сложившееся разделение труда между работниками. **Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1** утверждены Указания по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, в том числе и формы штатного расписания. При этом формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, не являются обязательными к применению (Информация Минфина России № ПЗ-10/2012). Порядок составления штатного расписания в действующем законодательстве не определен (Письмо Роструда от 21.01.2014 № ПГ/13229-6-1).

**В Письме от 06.12.2023 № ПГ/26540/10-39868-ОБ/18-1177** ГИТ в г. Москве отвечает на вопрос, требуется ли вносить изменения в штатное расписание, а именно менять полную ставку на 0,5 ставки (должностного оклада) при приеме на работу сотрудника на неполную ставку.

ГИТ г. Москвы сообщает, что поскольку трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, то именно трудовой договор, а не штатное расписание устанавливает продолжительность рабочего времени принимаемого на работу сотрудника (ст.16 ТК РФ). Соответственно, указание в штатном расписании сведений о целой штатной единице не будет лишать работодателя права при заключении трудового договора с новым работником по соглашению сторон установить в нем продолжительность рабочего времени, соответствующую неполной рабочей неделе. Оплата труда в таком случае будет исчисляться пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ч.3 ст.93 ТК РФ).

**При этом законодательство о труде не запрещает вводить в штатное расписание неполную штатную единицу. Если работодатель не нуждается в том, чтобы работа по определенной должности выполнялась в условиях полного рабочего времени, он вправе изменить ставку (должностной оклад) с полной на 0,5.**

**52. Минимальная зарплата в Москве и Московской области с 1 января 2024 года**.

Минимальная заработная плата – наименьшая величина оплаты труда работника, допустимая в определенном субъекте РФ.

В соответствии со ст.133.1 ТК РФ в субъекте РФ региональным соглашением может устанавливаться размер минимальной заработной платы, не распространяющийся на организации, финансируемые из федерального бюджета. Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом. Если размер минимальной заработной платы в субъекте РФ не установлен, то применяется МРОТ. **С 1 января 2024 года МРОТ в РФ – 19 242 рублей** (ст.1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ).

В состав минимальной заработной платы в субъекте РФ не включаются районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Постановление КС РФ от 07.12.2017 № 38-П).

**С 1 января 2024 года размер минимальной зарплаты в Москве - 29 389 рублей и Московской области - 21 000 рублей.**