**Оформление трудовых отношений (приём, трудовые договоры, переводы, доп работа…)**

**Роспотребнадзор продлил меры из-за COVID-19**

Глава Роспотребнадзора Анна Попова продлила до 1 января 2022 года санитарные правила для детских садов, школ, лагерей и учреждений допобразования, введенные из-за пандемии.

Правила запрещают мероприятия с участием нескольких классов или групп, обязывают измерять температуру и проводить усиленную уборку. За каждым классом также будет закреплен свой кабинет. При входе в столовые и туалеты должны быть установлены антисептики.

Документ не устанавливает очный или дистанционный порядок обучения. Решение о том, как организовывать процесс, принимают региональные власти.

**Ограничения по коронавирусу продлили еще на год**

Главный санитарный врач изменил санитарно-эпидемиологические правила по профилактике коронавирусной инфекции. Обновленную версию следует применять с 17 ноября.

Согласно поправкам срок действия правил продлен до начала 2022 года.

Установлен срок выполнения теста на COVID-19. Он не должен превышать 48 часов с момента поступления биоматериала в лабораторию до получения результата обследуемым лицом.

Определены условия выписки пациентов:

- для возвращения к трудовой и учебной деятельности достаточно получить 1 отрицательный тест на COVID-19. Если результат положительный, следующий тест проводится не ранее чем через 3 календарных дня;

- выписка из стационара для продолжения лечения на дому может проводиться до получения отрицательного теста на COVID-19. Исключение - случаи, когда пациенты проживают в общежитиях, коммуналках, учреждениях соцобслуживания с круглосуточным пребыванием, гостиницах;

- контактных лиц, у которых не проявились симптомы COVID-19 в течение всего периода медицинского наблюдения, выпишут через 14 календарных дней со дня последнего контакта с больным. В этом случае проводить лабораторное исследование на коронавирус не нужно.

По новым правилам тестирование контактных лиц на наличие коронавирусной инфекции произведут, только если появляются симптомы заболевания, сходного с COVID-19. До внесения поправок тестировали всех контактных лиц.

Территориальные органы Роспотребнадзора будут выдавать медорганизациям предписания об установлении в отношении контактных лиц медицинского наблюдения.

**На территории Москвы продлены ограничения (Указ Мэра Москвы от 08.06.2020 N 68-УМ (ред. от 27.01.2021):**

Сохраняется необходимость для граждан в возрасте старше 65 лет и лиц с хроническими заболеваниями не покидать место проживания (пребывания) и право оформить листок нетрудоспособности.

Работодателям:

С 27.01.2021 г. приостанавливается обязанность работодателей, осуществляющих деятельность на территории города Москвы, по переводу на дистанционный режим работы не менее 30 процентов работников (исполнителей по гражданско-правовым договорам). Теперь это рекомендательная мера с целью минимизации очного присутствия работников.

Перевести на дистанционный режим работы всех работников (исполнителей по гражданско-правовым договорам) из числа граждан старше 65 лет, а также граждан, имеющих заболевания, перечень которых определен Департаментом здравоохранения города Москвы, за исключением граждан, чье нахождение на рабочем месте является критически важным для обеспечения функционирования организаций, индивидуальных предпринимателей. Есть и организации-исключения (оборонно-промышленного комплекса, авиастроения, Роскосмоса и др.).

Рекомендовано усилить контроль за соблюдением мер безопасности на производстве и в офисах.

Работодателям Москвы необходимо обеспечить представление еженедельно в электронном виде с использованием личного кабинета на официальном сайте Мэра и Правительства Москвы сведений о работниках (исполнителях по договорам ГПХ). В случае отсутствия изменений в представленных сведениях еженедельное представление таких сведений не требуется. При изменении сведений о работниках представление актуализированных сведений производится в день принятия соответствующего решения.

Продолжают действовать ограничения, установленные, в частности, в отношении:

- использования СИЗ органов дыхания (маски, респираторы) и рук (перчатки);

- соблюдения работодателями требований по измерению температуры тела работников, проведения исследований на коронавирус.

Уполномоченные органы исполнительной власти г. Москвы и Роспотребнадзор контролируют соблюдение работодателями требований, установленных приложением 6 к указу Мэра Москвы № 12-УМ, в том числе требований по обеспечению социального дистанцирования, измерению температуры тела работников, проведению исследований на коронавирус.

Работодатели, осуществляющие деятельность на территории города Москвы, подлежат привлечению к административной ответственности за нарушение требований за невыполнение требований о переводе граждан старше 65 лет и граждан, имеющих заболевания, за исключением граждан, чье нахождение на рабочем месте является критически важным для обеспечения функционирования организаций, индивидуальных предпринимателей, на дистанционный режим работы, непредставление в установленном порядке соответствующих сведений либо представление недостоверных сведений.

(Указ мэра Москвы от 27.01.2021 № 5-УМ "О внесении изменений в указ Мэра Москвы от 8 июня 2020 г. № 68-УМ")

**Роспотребнадзор рассказал, как должна выглядеть справка об отсутствии COVID-19**

Справка с результатами теста на коронавирус защищена от подделок QR-кодом. Он уникален и присваивается только одному документу. Если возникают сомнения в подлинности справки, рекомендовано обратиться в правоохранительные органы.

Также Роспотребназдор напомнил: если не получается обеспечить социальную дистанцию, можно организовать работу в несколько смен.

**К работникам образовательных учреждений нельзя применять санкции за отказ от иммунизации от коронавируса**

Минпросвещения России ответило на депутатский запрос относительно увольнения или отстранения от работы сотрудника образовательного учреждения за отказ от иммунизации от COVID-19, отказ от сдачи тестов на коронавирус и на антитела. В письме ведомства указывается, что обязательное лабораторное обследование (сдача тестов на COVID-19 и антитела) учителей и других сотрудников образовательных организаций перед началом учебного года или в течение учебного процесса не предусмотрено.

При угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих (в том числе и новой короиавирусной инфекции), главные государственные санитарные врачи субъектов РФ и их заместители наделяются полномочиями выносить мотивированные постановления, а должностные лица, осуществляющие федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор, - предписания о дополнительных противоэпидемических мероприятиях, в том числе проведении профилактических прививок и обследований. Однако пока соответствующих решений не принято.

Увольнение или отстранение от работы сотрудника образовательного учреждения за отказ от иммунизации от COVID-19, отказ от сдачи тестов на коронавирус и на антитела ТК РФ не предусмотрено.

**Минтруд: работодатель не может требовать справку с результатом теста на коронавирус**

Ведомство напомнило, что запрещено запрашивать информацию о состоянии здоровья персонала. Поэтому нельзя требовать от работника, чтобы он прошел тест на COVID-19 и принес справку с его результатом.

В то же время сведения о состоянии здоровья сотрудника понадобятся для определения его пригодности к работе и предупреждения профзаболеваний. Информация нужна, если персонал трудится:

- на тяжелых работах;

- с вредными или опасными условиями;

- на работах, связанных с движением транспорта;

- в организациях пищевой промышленности, общепита и торговли, водопроводных сооружениях, лечебно-профилактических и детских учреждениях.

**Роспотребнадзор рассказал, как обеззараживать воздух для профилактики коронавируса**

Роспотребнадзор опубликовал письмо, где указал, что проветривание помещений позволяет снизить риск распространения коронавируса. Результаты эксперимента показали, что коронавирус сохраняет жизнеспособность в воздухе в течение трех часов, поэтому ВОЗ рекомендует принять меры, помимо систем механической приточно-вытяжной вентиляции (МПВВ):

исключить рециркуляцию воздуха в МПВВ – повысить объем подаваемого наружного воздуха, довести долю подаваемого наружного воздуха до 100 процентов;

повысить до максимально возможных значений степень фильтрации воздуха без снижения расчетного расхода приточного воздуха;

устранить дефекты уплотнений корпусов фильтров и фильтродержателей;

поддерживать работу МПВВ в режиме работы 24/7 с пониженной интенсивностью работы во время отсутствия людей либо включать МПВВ за два часа до начала рабочего дня и выключать через два часа после его окончания;

увеличить по возможности общий расход приточного воздуха в зонах дыхания.

Также можно каждые два часа проветривать помещения с естественной вентиляцией. В помещениях с большим количеством людей следует поставить бактерицидные установки для обеззараживания воздуха.

**Рекомендации Роспотребнадзора по коронавирусу заменят на обязательные правила**

Председатель Правительства поручил Роспотребнадзору до конца ноября утвердить обязательные правила работы для работодателей в разных отраслях экономики во время пандемии. Ведомство сделает это на основе действующих рекомендаций. Обязательные правила нужны, так как рекомендации не всегда соблюдаются, а процент заболеваемости коронавирусом высокий.

Роспотребнадзор разработал рекомендации по коронавирусу для общепита, производителей и перевозчиков пищевых продуктов, фитнес-клубов и бизнеса в некоторых других сферах.

**Продлен срок действия Особенностей правового регулирования трудовых отношений до конца 2021 года**

Фактически данные особенности касаются лишь порядка предоставления установленной статьей 325 ТК РФ компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, трудящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Теперь предусмотрено, что дети (члены семьи работника), которым в 2020 или 2021 году исполнилось либо исполнится 18 лет, сохраняют право на компенсацию расходов к месту использования работником отпуска и обратно соответственно в 2021 или в 2022 году, если право на получение указанной компенсации у них не возникло в связи с заключением трудового договора.

(Постановление Правительства РФ от 31.12.2020 N 2402 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 19 июня 2020 г. N 887»)

**Работодатели продолжат предоставлять сведения о занятости до 31 марта**

Правительство продлило временные правила, согласно которым нужно размещать на портале "Работа в России" информацию о ликвидации организации, сокращении численности или штата, возможном расторжении трудовых договоров, а также иные данные о занятости. Сообщать сведения необходимо не позднее рабочего дня, следующего за днем их изменения.

(Постановление Правительства РФ от 31.12.2020 N 2401 «О внесении изменения в пункт 4 постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2020 г. N 486»)

**Правительство продлило временные правила работы вахтовиков**

Особенности вахтовой работы в условиях пандемии продолжат действовать до 01.01.2022 года.

С 07.01.2021 увеличить длительность вахты разрешено не более чем на 1 месяц сверх максимума (при соблюдении остальных условий). Ранее можно было выйти за пределы на срок не более 3 месяцев.

(Постановление Правительства РФ от 28.12.2020 N 2310 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2020 г. N 601")

**Обязанность работников носить маски и перчатки на работе в период распространения коронавируса работодатель вправе установить приказом или в ЛНА (например, в ПВТР).**

Ношение медицинской маски и перчаток является одной из профилактических мер по ограничению распространения коронавирусной инфекции. При несоблюдении указанной профилактической меры работодатель и (или) работник могут быть привлечены к административной ответственности.

Работника также можно привлечь к дисциплинарной ответственности за неношение маски и перчаток на рабочем месте с соблюдением установленного порядка.

(Сайт «Онлайнинспекция.рф», 2020):

«Обязанность работников носить маски и перчатки на работе в период распространения коронавируса работодатель вправе установить приказом или внутренними локальными актами организации (правилами внутреннего трудового распорядка) (ст. ст. 8, 22 ТК РФ). Указанная обязанность направлена на снижение рисков распространения инфекции на рабочих местах, соответственно, не будет ухудшать положение работников (ст. 8 ТК РФ).

При оформлении обязанности работников носить маски и перчатки работодателю следует указать основание выдачи масок и перчаток, необходимое количество масок (перчаток), ответственных лиц за выдачу масок и перчаток, утвердить форму выдачи и регистрации выдачи масок и перчаток. С данным документом необходимо ознакомить работников под подпись (ч. 2 ст. 22, ч. 3 ст. 68 ТК РФ). Кроме того, работодатель дополнительно может подготовить памятки и инструкции по профилактическим действиям работников во время эпидемии.

Следует иметь в виду, что нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, совершенное в период режима чрезвычайной ситуации или при возникновении угрозы распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, либо в период осуществления на соответствующей территории ограничительных мероприятий (карантина), либо невыполнение в установленный срок выданного в указанные периоды законного предписания (постановления) или требования органа (должностного лица), осуществляющего федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор, о проведении санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий влечет административную ответственность по ч. 2 ст. 6.3 Кодекса РФ об административных правонарушениях либо ч. 3 ст. 6.3 КоАП РФ, в случае если указанные действия (бездействие) повлекли причинение вреда здоровью или смерть человека.

Правительство Российской Федерации включило коронавирусную инфекцию (2019-nCoV) в Перечень заболеваний, представляющих опасность для окружающих (утв. Постановлением Правительства РФ от 01.12.2004 N 715 "Об утверждении перечня социально значимых заболеваний и перечня заболеваний, представляющих опасность для окружающих").

Ношение медицинской маски и перчаток является одной из профилактических мер по ограничению распространения коронавирусной инфекции. При несоблюдении указанной профилактической меры работодатель и (или) работник могут быть привлечены к административной ответственности по вышеуказанной статье.

Вопрос об установлении обязанности работников носить маски и перчатки на работе по инициативе работодателя в целях профилактики даже после отмены региональных требований законодательством в настоящее время не урегулирован. Законодательство о труде прямо не предусматривает возможность установления работодателем определенных правил профилактики вирусных заболеваний, а именно обязанности работников по ношению масок и перчаток, но и не запрещает. И если указанная обязанность будет закреплена в правилах внутреннего трудового распорядка, то работник обязан ее соблюдать (ч. 2 ст. 21 ТК РФ). В свою очередь, работодатель вправе требовать от работников соблюдения дисциплины труда (ст. 22 ТК РФ). Рекомендуем работодателю при установлении такой обязанности учесть обоснованность своих требований и применить общий критерий разумности.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ). Наказывая работника за неношение маски и перчаток на рабочем месте, работодатель обязан соблюдать порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, установленный ст. 193 ТК РФ.

При этом привлечение работника к дисциплинарной ответственности будет обоснованным только в том случае, если соответствующая обязанность закреплена локальным нормативным актом, должностной инструкцией или непосредственно трудовым договором и работник ознакомлен с ней под подпись (Письмо Роструда от 20.11.2015 N 2628-6-1)».

**"Новые правила дистанционной работы:**

Законодательно закрепляется понятие «удаленная работа». То есть, получается, «дистанционная работа» и «удаленная работа» - это синонимы (ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ).

Вводятся три категории дистанционной работы (ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ):

1) на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора);

2) на определенный период (время дистанционной работы ограничивается до шести месяцев). Зафиксировано, что за работником, который временно переведен на дистанционную работу, сохраняется его стационарное рабочее место, которое должно быть восстановлено после того, как завершится временный период;

3) периодическая дистанционная работа. В этом случае работник может часть времени работать дистанционно, часть – стационарно.

Определено понятие «дистанционный работник»: работник, заключивший трудовой договор или доп. соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем (ч. 3 ст. 312.1 ТК РФ).

Усиленная квалифицированная электронная подпись - не единственное средство электронного взаимодействия с дистанционными работниками (ст. 312.3 ТК РФ).

Устанавливается, что время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время (ч. 6 ст. 312.4 ТК РФ).

Предусматривается, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст. 312.5 ТК РФ).

Вводится возможность вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте (ч. 3 ст. 312.4 ТК РФ).

Вводятся два основания для увольнения дистанционных работников (ст. 312.8 ТК РФ):

- по инициативе работодателя: если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника) – вместо такого основания для увольнения, как прогул;

- по объективно сложившимся обстоятельствам: трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

Предусматривается возможность временного перевода работника на удаленную работу в экстренных случаях по приказу работодателя без согласия работника (ст. 312.9 ТК РФ).

**Вызовы в офис возможны только для тех, кто переведен на дистанционную работу временно, до 6 мес.**

Вопрос: Работник работает дистанционно постоянно, переведен доп. соглашением в 2020 году без указания срока перевода на дистанционную работу. Правильно понимаем, что такие вызовы возможны только для тех, кто переведен на дистанционную работу временно, до 6 мес. согласно ч. 3 ст. 312.4 ТК РФ в ред. от 08.12.2020? То есть в нашем случае при постоянной дистанционной работе такие вызовы для выполнения трудовой функции на стационарном рабочем месте невозможны? Ответ:

Да, правильно. Вызвать работника, осуществляющего трудовую деятельность дистанционно, для выполнения работы на стационарном рабочем месте можно только в том случае, когда дистанционная работа осуществляется временно, а не на постоянной основе.(Онлайнинспекция.рф: <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view?id=142306> )

**Порядок взаимодействия с дистанционными работниками путем обмена с работниками скан-копиями документов по электронной почте допустим**

Вопрос о порядке взаимодействия с дистанционным работником с 2021 года Порядок взаимодействия работника и работодателя может быть предусмотрен одним или несколькими из перечисленных документов: коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором или дополнительным соглашением к нему. По мнению представителей Роструда России, порядок взаимодействия путем обмена с работниками скан-копиями документов по электронной почте допустим.

(Онлайнинспекция.рф: <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view?id=142734> )

**По поводу компенсации дистанционному работнику за использование личного имущества в работе**

Условие о компенсации дистанционному работнику за использование личного имущества в работе с 2021 года Порядок, сроки и размеры в совокупности должны быть предусмотрены коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. То есть, например, порядок может быть предусмотрен коллективным договором или локальным актом, а конкретные сроки и размеры – трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

(Онлайнинспекция.рф: https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view?id=142733)

**Отпуск или временная нетрудоспособность не влияют на срок удаленки и не продлевают его.**

Напомним, с 1 января работники могут трудиться на дистанционке непрерывно в течение срока, установленного трудовым договором или соглашением, но не более полугода.

Подробнее о новых правилах удаленной работы читайте в обзоре.

Документ: Обзор актуальных вопросов за декабрь 2020 года (<https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/analytics/show/47>)

**Минтруд обновил форму сведений о трудовой деятельности, предоставляемых из информационных ресурсов ПФР (СТД-ПФР), и уточнил порядок ее заполнения.**

Работодатель сможет увидеть в СТД-ПФР весь учтенный на индивидуальном лицевом счете стаж сотрудника. Сведения за период до 31 декабря 2019 года пенсионный фонд начнет включать с 14 декабря.

Станет проще проверять информацию о стаже соискателей при трудоустройстве. Если в СТД-ПФР она будет полной, бумажную трудовую книжку запрашивать не потребуется.

**Планируют разрешить ПФР включать в электронную трудовую книжку всю информацию из бумажной**

В Госдуму внесен проект, который позволит гражданам дополнить индивидуальный лицевой счет сведениями о работе до 2020 года. Им нужно будет обратиться в ПФР с бумажной трудовой книжкой. Разработчики указали, что информацию, которая в ней имеется, станут проверять. У работодателя уточнят периоды деятельности сотрудника, когда это потребуется.

Если проект примут, при трудоустройстве станет проще проверять информацию о стаже у соискателей, у которых в электронной трудовой книжке есть все данные. Работодателю не понадобится запрашивать бумажный вариант.

**Изменение формы и порядка заполнения сведений о трудовой деятельности СЗВ-ТД**

С января 2021 в соответствии с Постановлением Правления ПФ РФ от 27.10.2020 N 769п «О внесении изменений в постановление Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № 730п» изменяется форма и формат сведений о трудовой деятельности, в частности:

- потребуется заполнять сведения об правопредшественнике при необходимости представить (скорректировать) сведения о трудовой деятельности работника, работодатель которого в настоящее время снят с учета;

- исключается запись об отчетном периоде;

- вводится графа с данными о территориальных условиях работы зарегистрированных лиц (в районах Крайнего Севера/ в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (МКС/РКС));

- уточнены правила обязательного к заполнению с 2021 кода выполняемой трудовой функции. В графе указывается кодовое обозначение занятия, соответствующее должности (профессии), виду трудовой деятельности, состоящее из пяти цифровых знаков в формате "ХХХХ.Х" (где первые четыре знака - код наименования группы занятий в Общероссийском классификаторе занятий, пятый знак - контрольное число).

**Медорганизации начнут выдавать электронные медзаключения**

С 1 января 2021 года медзаключение можно будет получить в форме электронного документа с согласия пациента. Электронный документ будет заверен квалифицированной электронной подписью медработника.

Получить электронное медзаключение можно как при личном обращении, так и при формировании электронного запроса, который будет заверен квалифицированной или простой электронной подписью.

**Новые правила проведения обязательных медосмотров на железнодорожном транспорте**

Минтранс России утвердил новый порядок проведения медицинских осмотров на железнодорожном транспорте. Медосмотры по-прежнему будут подразделяться на предварительные и периодические, однако в соответствии с новым порядком такие медосмотры будут включать в себя химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов, как это и предусмотрено пунктом 3 ст. 25 Закона о железнодорожном транспорте еще с 2015 года. Поменялись основания для проведения досрочных периодических осмотров. Такие осмотры будут проводиться:

- по решению врачебной комиссии в соответствии с ранее принятыми решениями об индивидуальных сроках допуска к должности (профессии);

- в случаях выявления заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями к работам, непосредственно связанным с движением поездов и маневровой работой;

- после проведения медико-социальной экспертизы.

Также работодателю предоставляется право направить работника на досрочный (внеочередной) медицинский осмотр после окончания периода его временной нетрудоспособности.

Новый порядок вступает в силу с 1 января 2021 г и действует до 1 января 2027 г. Ранее действовавший приказ МПС России от 29 марта 1999 г. N 6Ц признается не подлежащим применению.

**ВИЧ-освидетельствование отдельных категорий работников: с 2021 года начнут действовать новые Правила**

С 2021 года начнут применяться новые правила проведения обязательного медицинского ВИЧ-освидетельствования работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций - при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медосмотров (бесплатно для освидетельствуемого).

Как и ранее, исключительное право на проведение такого ВИЧ-освидетельствования сохраняется лишь за муниципальными и госклиниками. Как и ранее, оно предполагает предварительное и последующее (дотестовое и послетестовое) консультирование по вопросам ВИЧ-профилактики. Процедура и круг вопросов этого консультирования детально установлены.

По итогам обязательного медосвидетельствования освидетельствуемому выдается официальный документ на бумажном носителе о наличии или об отсутствии у него ВИЧ-инфекции.

**Минтруд дал официальное разъяснение, за медосмотры каких работников можно возместить расходы из ФСС**

Эксперты Системы получили от Минтруда официальное пояснение, за медосмотры каких работников можно возместить расходы из ФСС. Это медосмотры как всех работников, на которых действуют вредные факторы из перечня факторов, так и работников из перечня работ по приказу № 302н.

Ведомство указало, что периодические медосмотры проводят на основании поименных списков, которые разрабатывают с помощью списка контингента, с указанием вредных или опасных факторов, а также вида работ (п. 19 раздела III приказа № 302н). В список контингента и поименные списки включают работников:

которые подвергаются воздействию вредных производственных факторов из перечня факторов приказа № 302н;

которые подвергаются воздействию вредных производственных факторов, установленных по результатам СОУТ;

которые выполняют работы, предусмотренные перечнем работ приказа № 302н.

**Минтруд разъяснил, нужна ли спецоценка условий труда после возврата работника с удаленки в офис**

Ведомство указало: закрытый перечень оснований для проведения внеплановой СОУТ установлен в Законе о спецоценке. Возврата работника с дистанционной работы в нем нет.

**Что делать, если в 2021 году принимаем работник, который потерял трудовую книжку, он не отказывался от ведения трудовой книжки и не хочет оформлять дубликат у предыдущего работодателя?**

Позиция Роструда России: работодатель обязан выдать дубликат и заполнить его на основании документов, предоставленных работником, и его заявления.

(Сайт «Онлайнинспекция.рф», 2020):

**С 2021 года работникам, устраивающимся впервые, заводить трудовые книжки не нужно. А если в 2021 году на работу принимается работник, который потерял трудовую книжку, он не отказывался от ведения трудовой книжки, не хочет оформлять дубликат у предыдущего работодателя. Правильно понимаем, что ему необходимо будет заводить бумажную трудовую книжку, ведь он не впервые устраивается? Заранее спасибо!**

**Ответ:**

Нет, неправильно. Такому работнику необходимо будет выдать дубликат трудовой книжки на основании его заявления.

**Правовое обоснование:**

Согласно п. 31 «Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей» (утв. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 «О трудовых книжках») лицо, утратившее трудовую книжку, обязано немедленно заявить об этом работодателю по последнему месту работы. Работодатель выдает работнику дубликат трудовой книжки не позднее 15 дней со дня подачи работником заявления.

**С 2021 года работникам, которые поступают на работу впервые, заводить бумажные трудовые книжки не нужно. А если в 2021 году на работу принимается работник, который потерял трудовую книжку, он не отказывался от ведения трудовой книжки, не хочет оформлять дубликат у предыдущего работодателя, как поступить новому работодателю в этой ситуации? Ранее от Вас поступил ответ о том, что такому работнику необходимо будет выдать дубликат трудовой книжки на основании его заявления. Но наша организация является для этого лица новым работодателем, не предыдущим. Если работник потерял трудовую книжку, то дубликат оформляется работодателем по последнему месту работы (п. 31 Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 N 225). То есть, наша организация не может оформить дубликат в этом случае. К предыдущему работодателю за дубликатом кандидат на должность идти отказывается. Но мы хотим принять такого работника. Как в этом случае поступить с трудовой книжкой в 2021 году? Оформить новую бумажную трудовую книжку, так как он не впервые устраивается? Заранее спасибо!**

**Ответ**

Вы обязаны выдать дубликат и заполнить его на основании документов, предоставленных работников.

**Правовое обоснование**

Согласно п. 31 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (утв. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках") лицо, утратившее трудовую книжку, обязано немедленно заявить об этом работодателю по последнему месту работы. Работодатель выдает работнику дубликат трудовой книжки не позднее 15 дней со дня подачи работником заявления.

В соответствии с п. 32 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (утв. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках") при оформлении дубликата трудовой книжки, осуществляемом в соответствии с настоящими Правилами, в него вносятся:

а) сведения об общем и (или) непрерывном стаже работы работника до поступления к данному работодателю, подтвержденном соответствующими документами;

б) сведения о работе и награждении (поощрении), которые вносились в трудовую книжку по последнему месту работы.

Общий стаж работы записывается суммарно, то есть указывается общее количество лет, месяцев, дней работы без уточнения работодателя, периодов работы и должностей работника.

Если документы, на основании которых вносились записи в трудовую книжку, не содержат полных сведений о работе в прошлом, в дубликат трудовой книжки вносятся только имеющиеся в этих документах сведения.

**Если дистанционный работник подает заявление об отказе от бумажной трудовой книжки, и работодатель не ведет ее, то вносить в нее запись об отказе от бумажной трудовой книжки работодатель не обязан.**

(Сайт «Онлайнинспекция.рф», 2020):

**С дистанционным работником, принятым в 2018 году, указали в трудовом договоре, что запись в трудовую книжку не делаем. Запись о приеме не вносилась. Но сейчас он подает заявление, что отказывается от ведения бумажной трудовой, подаем данные в ПФР. Но как ему внести запись в трудовую книжку? Ведь записи о приеме на работу нет. Имеет ли право организация в данном случае делать запись об отказе от бумажной трудовой книжки? Если да, то надо ли внести название компании и без записи о приеме сделать запись об отказе от трудовой? Но ведь мы и не принимали его книжку на хранение, необходимо ли делать запись в книге учета движения трудовых книжек о выдаче трудовой книжки? Заранее спасибо!**

**Ответ**

По нашему мнению, если Вы не ведете трудовую книжку указанного работника, то вносить в нее запись об отказе от бумажной трудовой книжки не обязаны.

**Правовое обоснование**

Согласно ст. 312.2 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе, указанный в части второй настоящей статьи.

**Минтруд планирует обновить порядок ведения трудовых книжек**

Ведомство предлагает объединить и упростить правила ведения и заполнения трудовых книжек.

Сама книжка может стать толще. Например, для сведений о работе хотят выделить 14 разворотов, а не 10. Содержание документа и вкладыша не изменится. По проекту записи в книжку разрешат вносить с помощью техсредств, штампов (печатей), которые оставляют оттиск или переносят краситель.

Работникам не придется ставить в ней подпись при увольнении, а также в личной карточке при каждой новой записи в книжке. Сведения о работе по совместительству разрешат вносить как в хронологическом порядке, так и блоками, т.е. сразу о приеме и об увольнении.

Работнику, отказавшемуся от ведения трудовой книжки, нужно будет ее вернуть не позднее 3 рабочих дней со дня подачи заявления. Пока вопрос о сроке остается спорным. Последний раз Минтруд указывал: документ нужно выдавать день в день. Сохранят обязанность вести учет трудовых книжек и вкладышей, а также их бланков. Но для этого работодатель сможет использовать свои формы книг (журналов). Проект проходит публичное обсуждение.

(Проект приказа Минтруда России: <https://regulation.gov.ru/projects#npa=110740>)

**Вопрос об ооформлении дубликата трудовой книжки, если работник ее потерял и не приносит документы о стаже работы**

Работодатель вправе запросить сведения о трудовой деятельности из ПФР. При отсутствии документов, подтверждающих стаж, в дубликат сведения о стаже не вносятся

(Онлайнинспекция.рф: <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view?id=142732>)

**Рабочее время и время отдыха (рабочее время, отпуска, поездки)**

**В феврале за длинной рабочей неделей последуют 3 дня отдыха**

В связи с Днем защитника Отечества отдыхаем с 21 по 23 февраля.

Понедельник 22 февраля будет выходным. Работать предстоит в субботу 20 февраля. В этот день придется отпустить персонал на час раньше.

Документ: Постановление Правительства РФ от 10.10.2020 N 1648

**Многодетным с детьми до 18 лет позволят брать отпуск в любое время - проект прошел первое чтение**

Предложено большему числу многодетных работников предоставлять ежегодный отпуск в удобное для них время. Такое право может появиться у работников с 3 и более детьми в возрасте до 18 лет. Оно будет действовать, пока младшему из них не исполнится 14 лет.

Сейчас возможность выбирать даты отпуска по своему усмотрению есть у многодетных работников с детьми младше 12 лет.

**Минтруд уточнил, можно ли дать работнику дополнительный день для диспансеризации**

Если сотруднику нужен дополнительный день для диспансеризации, то работодатель может пойти ему навстречу. Такое разъяснение дал Минтруд в официальном письме.

Ведомство отметило, что оплачивать этот день необязательно. Можно оформить отпуск без сохранения зарплаты по статье 128 ТК.

**Как табелировать нетрудоспособность работника в период простоя**

В случае временной нетрудоспособности, наступившей до периода простоя и продолжающейся в период простоя, пособие по временной нетрудоспособности за период простоя выплачивается в том же размере, в каком сохраняется за это время заработная плата, но не выше размера пособия по временной нетрудоспособности, которое застрахованное лицо получало бы по общим правилам.

В данном случае до окончания временной нетрудоспособности в табеле учета рабочего времени должна проставляться отметка о временной нетрудоспособности работника.

**Разделять ли на части льготный отпуск без сохранения зарплаты: ответ Минтруда**

У ведомства спросили, может ли работодатель не разрешить ветерану боевых действий брать по частям положенный ему отпуск за свой счет.

Минтруд указал, что право разделить подобный отпуск предусмотрено в ТК РФ только для лиц, ухаживающих за детьми. Для остальных, в том числе для ветерана боевых действий, эта возможность не установлена.

Отметим, Роструд, отвечая в рамках онлайн-инспекции на похожий вопрос об отпуске пенсионера, выразил другую позицию. Отказ в предоставлении льготного отпуска по частям нарушает права работника.

Суды, в том числе Саратовский областной суд, отмечают, что работодатель не вправе определять период времени и продолжительность такого отпуска.

**Приказы о привлечении к работе в выходные не нужно хранить более 5 лет**

Статья 17 Закона об архивном деле обязывает организации и индивидуальных предпринимателей обеспечивать сохранность архивных документов, в том числе документов по личному составу, в течение сроков их хранения. Соответствующие сроки установлены приказом Росархива от 20.12.2019 N 236. При этом сроков хранения для приказов о привлечении работников к работе в выходные и праздничные дни не установлено.

Как поясняют специалисты Росархива, сведения, содержащиеся в таких приказах, не влияют на исчисление трудового стажа работника. Устанавливаемая указанными приказами повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитывается в лицевом счете работника.

Таким образом, для обеспечения социальных прав работника при выходе на пенсию длительное хранение приказов по личному составу организации о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни не требуется. По мнению чиновников, что они могут храниться в организации не более 5 лет.

**Работая в отпуске по уходу за ребенком, можно получать пособие по временной нетрудоспособности**

В Московское отделение ФСС России поступило обращение с вопросом о необходимости выплаты пособия по временной нетрудоспособности в случае болезни ребенка, если работница во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет будет работать на полставки.

Чиновники пояснили, что назначение и выплата пособия по временной нетрудоспособности осуществляются на основании листка нетрудоспособности. Поскольку случаи выполнения работы в период отпуска по уходу за ребенком на условиях неполного рабочего времени или на дому исключены (см. п. 40 Порядка выдачи листков нетрудоспособности) из числа ситуаций, когда листок по уходу за больным не выдается, в ведомстве пришли к выводу о том, что пособие по временной нетрудоспособности, в том числе и по уходу за больным членом семьи, в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком и осуществления трудовой деятельности в режиме неполного рабочего назначается и выплачивается на общих основаниях, за весь период нетрудоспособности, указанный в листке нетрудоспособности, с учетом положений ч. 5 ст. 6 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ и сохранением права на ежемесячное пособие по уходу за ребенком. Специалисты ФСС России давали такие разъяснения и ранее (см. письмо от 26.12.2014 N 17-03-14/06-18404).

**Как уведомить работника о начале отпуска?**

Роструд напомнил работодателям об установленной статьей 123 ТК РФ обязанности известить каждого работника о времени начала его отпуска не позднее чем за две недели. В ведомстве отметили, что работодатель обязан довести до сведения всех работников утвержденный график отпусков, однако это не освобождает от необходимости еще и отдельно проинформировать каждого работника в отдельности о дате начала его отпуска. По мнению чиновников, для этого работодатель должен предоставить сотруднику уведомление за 14 суток до начала положенного отдыха. Данный документ может быть сформирован в свободной форме. Отметим, что данная позиция идет вразрез с более ранними разъяснениями ведомства. Так, например, в письме от 30.07.2014 N 1693-6-1 чиновники указывали на возможность исполнить обязанность по уведомлению работников о дате начала отпуска различными способами, в том числе через ознакомительные ведомости и даже с помощью графика отпусков, что в новом письме считается недостаточным. В письме от 24.12.2020 N ПГ/59245-6-1 также указывается, что обязанность по уведомлению работника о дате начала отпуска "должна быть исполнена не только для тех, кто уходит в очередной отпуск по графику, но и для работников, которые решили взять дополнительный отдых". О каком "дополнительном отдыхе", который не отражен в графике отпусков, идет речь, не вполне ясно. Но если подразумевается предоставление отпуска в сроки, отличные от указанных в графике, то справедливость этого тезиса вызывает сомнения, поскольку в такой ситуации определение даты предоставления отпуска происходит по соглашению сторон, то есть работнику данная дата априори известна.

(Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 24 декабря 2020 г. N ПГ/59245-6-1)

**Увольнения**

**Обходной лист при увольнении не обязателен, напомнил Минтруд**

Оформление обходного листа ТК РФ не предусмотрено. Работодатель должен ознакомить сотрудника с приказом об увольнении, в последний день произвести с ним расчет и выдать трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности. Также по просьбе сотрудника необходимо передать ему заверенные копии документов, связанных с работой.

Получается, если он отказывается заполнять обходной лист, задерживать увольнение или выдачу документов организация не может.

**Вакансии должны быть предложены одновременно всем сокращаемым работникам, а выбор между согласившимися на перевод сделан по правилам ст. 179 ТК РФ**

До Верховного Суда РФ дошел спор о правомерности увольнения работника в связи с сокращением. Работник ссылался на нарушение работодателем порядка увольнения по данному основанию, выразившееся в том, что ему не были предложены вакантные должности. Как было установлено, в период предупреждения работника о предстоящем увольнении у работодателя действительно имелись подходящие работнику вакансии, однако вначале они были предложены другим подлежащим сокращению сотрудникам, которые согласились на перевод.

Суды первых трех инстанций в таких действиях работодателя нарушений не усмотрели, указав, что действующим законодательством порядок предложения работникам вакантных должностей не регламентирован, право решать, кому из сокращаемых работников предложить занять вакантную должность, принадлежит работодателю. Поскольку вакантные должности, на которые указывал истец, были предложены работодателем другим сокращаемым работникам, давшим согласие на их замещение, то эти должности не являлись вакантными и у работодателя не имелось обязанности предлагать их истцу.

Однако Верховный Суд РФ признал такой вывод основанным на неправильном толковании статей 81 и 180 ТК РФ и не соответствующим закону.

Нижестоящие суды не учли, что нормами трудового законодательства установлена обязанность, а не право работодателя при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации предложить работнику все имеющиеся у работодателя вакантные должности, соответствующие квалификации работника, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу и эта обязанность не предполагает наличие у работодателя права выбора, кому из работников, должности которых подлежат сокращению, предложить эти вакантные должности (соответствующие квалификации работника, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу). Работодатель обязан предложить всем работникам, чьи должности подлежат сокращению, все имеющиеся вакантные должности, соответствующие квалификации этих работников, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу и в случае, если несколько работников претендуют на одну вакантную должность, решить вопрос о том, кого из них перевести на эту должность, с учетом положений статьи 179 ТК РФ (о преимущественном праве на оставление на работе при сокращение численности или штата работников).

**При сокращении работникам нужно предлагать и неполные вакантные ставки**

Согласно части третьей ст. 81 ТК РФ увольнение в связи с сокращением численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. В силу этой же нормы предлагать работнику вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Понятие ""вакансия"" в законе не раскрывается, однако большинство правоприменителей сходится в том, что под этим термином понимается штатная единица, которая имеется в штатном расписании, но по которой ни с кем не заключен трудовой договор. При таком толковании остается вопрос, как поступать с частично занятой штатной единицей. Например, если часть ставки занята работником с неполным рабочим временем, а оставшаяся свободна, нужно ли предлагать эту свободную часть сокращаемым работникам?

Большинство судов отвечает на этот вопрос положительно. Не стал исключением и Второй КСОЮ. Своим недавним определением он признал неправомерным увольнение работника в связи с сокращением, по причине того, что ему не были предложены 0,5 ставки по подходящей ему должности. Другая половина ставки была занята работником по совместительству. Суд счел, что, несмотря на это, оставшаяся часть ставки была вакантной.

В судебной практике имеется и множество других подобных примеров (см., например, определения Свердловского облсуда от 16.08.2018 N 33-14194/2018, от 19.07.2012 N 33-8720/2012, Верховного Суда Республики Карелия от 16.01.2015 N 33-236/2015, Иркутского облсуда от 22.01.2013 N 33-380/13).

**ВС РФ: нельзя уволить за прогул, если работнику не сообщили об отказе дать отпуск за свой счет**Работник написал заявление с просьбой предоставить два дня отпуска без сохранения зарплаты. Директор устно дал согласие, но отпуск так и не оформили. Сотрудник не вышел на работу, и его уволили за прогул. Он попытался оспорить действия работодателя.
Первая и вторая инстанции признали увольнение законным, так как соглашение о предоставлении отпуска достигнуто не было.
Верховный суд определил иначе. Работодатель должен был уведомить сотрудника об отказе предоставить дни отдыха. Работник подал заявление заранее, поэтому у организации было достаточно времени на предупреждение.
ВС РФ также обратил внимание на доводы уволенного о том, что в организации было принято уходить в отпуск с согласия руководства, не дожидаясь выпуска приказа.
Дело направлено на новое рассмотрение.

**ВС разрешил раньше уходить с работы в день рождения**Женщина ушла с работы на несколько часов раньше в свой день рождения, поскольку в компании было так принято. За отсутствие на рабочем месте её уволили. Верховный суд разобрался в правомерности такого решения.
Верховный суд защитил сотрудницу компании, которую уволили за то, что она в свой день рождения ушла с работы пораньше. В организации сложилась такая традиция, и непосредственного работодателя женщина поставила в известность о раннем уходе. После увольнения женщина обратилась в суд с требованием восстановить ее в должности и взыскать с компенсацию морального вреда. В правилах внутреннего трудового распорядка не зафиксировали возможность уходить раньше в день рождения, но в компании была такая традиция, отметила женщина.
Спор дошел до Верховного суда, который защитил уволенную сотрудницу.Суд пришел к выводу, что ранний уход с работы в день рождения — не повод для увольнения. Компаниям и судам при решении трудовых споров нужно опираться на основополагающие принципы разбирательств — справедливость, равенство, соразмерность, законность и гуманизм, отметил ВС. Дело отправили на новое рассмотрение в судебную коллегию по гражданским делам Волгоградского областного суда.

**Заполнение работником предоставленного работодателем бланка заявления об увольнении о понуждении к увольнению не свидетельствует**К работнику имелись претензии, так как он допускал нарушения при исполнении трудовых обязанностей, в связи с этим его вызвали к руководству, высказали замечания и затребовали объяснения. После чего работник попросил предоставить ему бланк заявления на увольнение и заполнил его. На основании заявления работника трудовой договор с ним был расторгнут по п. 3 части первой ст. 77 ТК РФ (собственное желание). Впоследствии, посчитав, что написал заявление об увольнении вынужденно, работник обратился с иском в суд, просил признать приказ об увольнении незаконным.
Суд первой инстанции встал на сторону работника, заключив, что конфликтная ситуация, возникшая между работником и руководством, а также предоставление руководством заготовленного бланка заявления об увольнении свидетельствуют об отсутствии добровольного волеизъявления работника на расторжение трудового договора.
Однако суд апелляционной инстанции не согласился с выводом суда о вынужденной подаче заявления об увольнении, признал его не подтвержденным достаточными доказательствами, так как вызов работника для дачи объяснений и предъявление ему обоснованных претензий по поводу недостатков в работе не может расцениваться как давление со стороны работодателя, так же как и заполнение работником машинописного бланка заявления об увольнении.
Суд кассационной инстанции, в свою очередь, пояснил, что выводы суда апелляционной инстанции являются законными, обоснованными и соответствуют нормам материального права.

**Суд напомнил: не торопитесь с увольнением, если в заявлении работника нет даты ухода**Работник написал заявление об увольнении, в котором не проставил дату ухода. Трудовой договор с ним расторгли "день в день". Сотрудник обратился в суд. Он попросил изменить дату увольнения, так как посчитал, что должен был отработать еще 2 недели.
Первая инстанция требования не удовлетворила.
Апелляция и кассация поддержали работника. Стороны не договорились о досрочном увольнении. Расторжение трудового договора до истечения 2 недель лишило работника права отозвать заявление. Увольнение незаконно.
К подобному выводу суды приходили и ранее, например Верховный суд Республики Башкортостан, Суд Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

**Суд разъяснил: можно издать приказ за несколько дней до увольнения по инициативе работника**

Работник оспорил увольнение по собственному желанию. Он заявил, что его вынудили уйти с работы.

Первая инстанция посчитала, что организация нарушила порядок увольнения. Приказ о расторжении трудового договора издан за 3 дня до ухода работника, т.е. до истечения срока, когда он мог передумать.

Апелляция и кассация с такой позицией не согласились. Дата увольнения указана в заявлении. Работник мог его отозвать, но не сделал этого. Организация действовала законно.

Напомним, ВС РФ указывал: можно отозвать заявление об увольнении до окончания последнего дня работы, даже если уже издан приказ, работнику выдана трудовая книжка и с ним произведен расчет.

**Коммунальная авария в квартире у работника: можно ли уволить за прогул, разобрался суд**Работника уволили за прогул. Он не согласился с наказанием, потому что не мог выйти на работу из-за коммунальной аварии в квартире.
Первая инстанции увольнение посчитала обоснованным. Прорыв магистралей горячего водоснабжения длился с 7:00 до 13:00. После устранения аварии работник должен был приступить к трудовым обязанностям, но до конца дня этого не сделал.
Апелляция решение отменила, и кассация с ней согласилась. Работник отсутствовал без уважительных причин с момента устранения аварии (13:00) до конца рабочего дня (16:18). Этот период составляет менее 4 ч, а значит, отсутствие работника прогулом не является.
В подобных случаях суды вставали на сторону работников и ранее, например Оренбургский областной суд.

**Суд поддержал увольнение работника, который оформил больничный после объявления ему приказа**Работника уволили за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Он оспорил решение организации, так как в последний рабочий день у него был открыт больничный лист.
Ни одна из трех инстанций не увидела нарушений в действиях организации. Работник обратился за медпомощью после того, как ему объявили об увольнении. Работодатель, когда издавал приказ о расторжении трудового договора, о временной нетрудоспособности не знал. Увольнение правомерно.
К подобному выводу суды приходили и ранее, например Челябинский областной суд, Мосгорсуд.

**Если работник узнал о сокращении позже всех, суд может признать увольнение незаконным**Работника уведомили о сокращении штата почти на месяц позднее, чем остальной персонал. К этому моменту вакантных должностей в организации не осталось. Работник оказался единственным, кого уволили. Он обратился в суд.
Работодатель объяснил задержку уведомления тем, что ждал, когда работник выйдет из отпуска.
Первая инстанция нарушений не увидела, но апелляция с ней не согласилась. Под реальное сокращение попал только 1 работник, остальные были переведены на другие места. Получается, работодатель не учел преимущественного права истца на оставление на работе.
Кассация согласилась с данным выводом. Суд также указал: нахождение работника в отпуске не должно влиять на его права и ухудшать положение по сравнению с остальными работниками.

**Суд не позволил отозвать заявление об увольнении по собственному желанию через WhatsApp**Отозвать заявление об увольнении по собственному желанию через WhatsApp нельзя. Это подтвердил Девятый кассационный суд общей юрисдикции.
В марте 2019 года работодатель расторгнул трудовой договор с работником на основании его личного заявления. Впоследствии мужчина решил отозвать заявление, но получил отказ. Тогда бывший работник обратился в суд. Он просил восстановить его на работе в прежней должности, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула, а также компенсацию морального вреда.
Представители работодателя исковые требования не признали. Они отметили, что увольнение истца по собственному желанию является законным, процедура увольнения соблюдена. Обращение в WhatsApp на личный номер руководителя группы по кадрам и делопроизводству за консультацией о возможности отзыва заявления об увольнении является личной перепиской. Истец в отделе кадров получил трудовую книжку, под роспись ознакомился с приказом об увольнении, расписался в личной карточке Т-2 о прекращении трудового договора. Заявление об отзыве заявления он не подал. Значит, истец лично завершил процедуру увольнения, подтвердил свое безусловное намерение прекратить трудовые отношения.
Районный суд исковые требования мужчины удовлетворил частично. Его восстановили на работе, в его пользу взыскали средний заработок за время вынужденного прогула, а также компенсацию морального вреда, но в меньшем размере.
Коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) это решение отменила. Суд отметил, что намерение, выраженное в переписке истца и сотрудника отдела кадров через сервис WhatsApp, не может свидетельствовать о желании работника продолжить трудовые отношения. Это намерение нужно подтвердить надлежаще оформленным заявлением, которое истец не подавал. Кассация согласилась с выводом суда апелляционной инстанции. Исковые требования уволенного сотрудника оставили без удовлетворения.

**Работник подписал приказ и почтой отозвал заявление об уходе - суд увольнение поддержал**С работником расторгли трудовой договор по его инициативе. Он ознакомился с приказом, но в тот же день отозвал заявление об уходе по почте. Работник попросил в письме уволить его по другому основанию - из-за отказа от продолжения работы в новых условиях. Отзыв заявления поступил в организацию на следующий день. Работодатель увольнение отменять не стал. Работник через суд потребовал восстановить его в должности.
Апелляция и кассация согласились с решением суда первой инстанции: работодатель действовал в рамках закона. Работник мог отозвать заявление об уходе до момента прекращения трудового договора, когда знакомился с приказом. Кроме того, суд учел, что намерений продолжить работу у работника не было, так как он был не согласен с основанием увольнения.

**Неполучение работником уведомления по почте о предстоящем сокращении является препятствием для увольнения**Работодатель принял решение о сокращении штата. В связи с отсутствием на работе работника, должность которого планировалось сократить, работодатель направлял по его месту жительства письменные уведомления о предстоящем сокращении с предложением имеющихся вакансий, которые работником не были получены и возвращены отправителю.
Спустя несколько дней (29.10.2018) был составлен акт, согласно которому датой уведомления о предстоящем увольнении следует считать 29.10.2018 - дату получения уведомления о невозможности вручения работнику телеграммы. Работодатель полагал, что исчерпал все возможные способы персонального уведомления сотрудника, а неполучение им корреспонденции по имеющемуся у работодателя адресу регистрации свидетельствует об отказе сотрудника от ознакомления с документами, касающимися процедуры сокращения его должности.
26.11.2018 письменное уведомление о предстоящем увольнении по сокращению штата все-таки было вручено работнику под подпись, но уволен он все равно был 29.12.2018 - по прошествии двух месяцев с даты составления акта о невозможности вручения работнику уведомления.
Суды первой и апелляционной инстанций пришли к выводу о законности увольнения работника. Однако кассационный суд указал на нарушение процедуры увольнения, пояснив при этом, что в период, когда работодатель направлял по месту жительства письменные уведомления, работник находился на больничном, на работу вышел 26.11.2018, тогда же и был уведомлен о предстоящем увольнении по сокращению штата персонально под подпись, а приказ об увольнении был издан 29.12.2018, т.е. до истечения гарантированного законом двухмесячного срока со дня предупреждения. В итоге суд апелляционное определение отменил, дело направил на новое рассмотрение.
Отметим, что в судебной практике нередко встречается мнение о том, что сам по себе факт неполучения адресованных работнику писем не свидетельствует о неисполнении работодателем обязанности по уведомлению сокращаемого работника о предстоящем увольнении и нарушении процедуры сокращения работника (см. определения Брянского облсуда от 12.03.2019 N 33-779/2019, Рязанского облсуда от 14.08.2019 N 33-2094/2019, Московского облсуда от 16.08.2017 N 33-25230/2017, Верховного Суда Республики Коми от 27.04.2017 N 33-2486/2017).
Возможно, в рассматриваемом случае на вывод суда повлиял именно факт нетрудоспособности работника во время направления ему работодателем уведомления.

**Отдельные категории (иностранцы, защищённые и т.д.)**

**С 1 января новые особенности режима труда и отдыха для водителей**

Минтранс утвердил особенности режима рабочего времени, времени отдыха и условий труда водителей.

По новому положению после 4 часов 30 минут управления автомобилем водитель должен сделать специальный перерыв не менее чем на 45 минут. Такой перерыв не нужно делать, если наступает время отдыха или перерыва, продолжительность которого превышает продолжительность специального перерыва.

Также при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного отдыха должна быть не менее 11 часов. По действующему порядку – не менее 12 часов. Еженедельный отдых с нового года составит не менее 45 часов.

Приказ вступит в силу с 1 января 2021 года и будет действовать до 1 января 2027 года.

**С 2021 года новые требования к работникам, осуществляющим перевозки**

К персоналу организаций и ИП, занятых коммерческими перевозками или перевозками для собственных нужд автобусами и грузовиками, больше требований.

Так, водители легковых автомобилей среди прочего обязаны:

- понимать, как оказывать помощь при посадке и высадке пассажиров, в том числе с использованием спецустройств для инвалидов;

- знать основы погрузки, разгрузки, размещения и крепления грузовых мест и багажа в машине.

Список должностей, к которым предъявляются требования, сократили. В нем нет диспетчера автомобильного и городского наземного электрического транспорта.

Также ведомство утвердило для работодателей, чья деятельность связана с эксплуатацией ТС, новый порядок профотбора и профобучения сотрудников. Для работы с автомобильным и городским наземным электрическим транспортом сотруднику понадобится:

- подтвердить, что он соответствует профессиональным и квалификационным требованиям;

- пройти испытание.

Сейчас для такой работы нужно провести с соискателем собеседование и в отдельных случаях стажировку.

**Минтранс утвердил требования к тахографам**

Минтранс разработал и утвердил требования к тахографам, которые устанавливают на транспортные средства (ТС). Тахографы должны непрерывно регистрировать информацию о скорости и маршруте движения ТС, о времени управления ТС и отдыха водителей.

Также требования устанавливают:

категории и виды ТС, которые оснащают тахографами;

правила использования и обслуживания тахографов, которые установили на ТС;

правила контроля работы тахографов.

Требования будут действовать с 1 января 2021 года до 1 января 2027 года.

**С 1 января новый Порядок оснащения транспортных средств тахографами**

С 1 января 2021 года новый Порядок оснащения транспортных средств (далее – ТС) тахографами. С помощью тахографа можно регистрировать скорость, режим труда и отдыха водителей. Порядок применяется юрлицами и ИП, которые эксплуатируют ТС.

Владелец ТС должен установить тахограф в мастерской, сведения о которой учтены ФБУ «Росавтотранс» в перечне сведений о мастерских. В ходе работы мастерская:

устанавливает тахограф, сведения о модели которого учтены ФБУ «Росавтотранс» в перечне сведений о моделях тахографов;

активизирует тахограф и программно-аппаратное шифровальное средство;

настраивает тахограф;

опломбирует тахограф.

Приказ действует до 1 января 2027 года.

**С 1 января новые требования к автомобильной аптечке**

С 1 января 2021 года изменилась комплектация автомобильной аптечки. В частности, в аптечке должны быть:

2 одноразовые нестерильные медицинские маски;

2 пары нестерильных медицинских перчаток размера минимум М – сейчас 1 пара;

4 марлевых медицинских бинта размером не менее 5 м × 10 см, а также 3 бинта размером не менее 7 м × 14 см – сейчас 10 бинтов, включая бинты других размеров;

2 упаковки марлевых медицинских стерильных салфеток размером не менее 16 см × 14 см № 10 – сейчас 1 упаковка;

1 фиксирующий рулонный лейкопластырь размером не менее 2 см × 500 см – сейчас 1 рулонный и 12 бактерицидных лейкопластырей.

Если при выборе медизделия указано несколько возможных видов изделия, то можно выбрать один из видов. Например, в подпункте 1.1 пункта 1 Требований к комплектации указаны несколько видов медицинских масок. Работодатель может выбрать один вид масок, не обязательно, чтобы в аптечке были все виды.

Аптечки, собранные до 31 декабря 2020 года включительно, применяйте в течение срока годности, но не позднее 31 декабря 2024 года.

Настоящий приказ действует до 1 января 2027 года и отменяет действие приказа Минздрава от 11.10.1999 № 366 «О введении аптечки первой помощи (автомобильной)».

**Минтранс предложил новый порядок предрейсового контроля транспорта**

Минтранс разработал проект нового Порядка организации и проведения предрейсового или предсменного контроля технического состояния транспортных средств (далее – ТС). Порядок распространяется на юрлиц и ИП, которые перевозят пассажиров или грузы по коммерческому договору или для собственных нужд автобусами и грузовыми автомобилями.

Контроль проводится во время подготовки ТС до его выезда с парковки, на которой водитель оставляет ТС по возвращении из рейса и окончании смены. Контроль нужен, когда водитель или группа водителей выполняют один или несколько рейсов за одну или несколько рабочих смен и при этом оформляют один путевой лист.

Контроль ТС могут проводить:

работник организации, которая эксплуатирует транспорт. При этом работник должен быть уполномочен выполнять контроль ТС по трудовому договору;

сторонняя организация или ИП по договору на оказание услуг по проведению контроля.

При проведении контроля проверяют наличие технических неисправностей, при которых запрещается эксплуатация ТС по Правилам дорожного движения. Организация, которая эксплуатирует транспорт, должна вести учет прохождения контроля.

Проект приказа должен был вступить в силу с 1 января 2021 года и действовать до 1 января 2027 года (<https://regulation.gov.ru/projects#npa=110123>)

**Утвержден новый перечень работ, связанных с управлением транспортными средствами**

С 1 января вступил в силу новый Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств. Он был принят взамен перечня, действовавшего с 2008 года. Напомним, что согласно ст. 329 ТК РФ работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств.

(Постановление Правительства РФ от 29.12.2020 N 2349 "Об утверждении перечня работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств«)

**Минтруд обновил правила охраны труда на автомобильном транспорте**

С нового года при использовании, техобслуживании, ремонте и проверке технического состояния транспортных средств нужно руководствоваться новым приказом. Многие изменения носят технический характер, но есть и существенные новшества. В частности, по новым правилам можно перевести документооборот в электронный вид. Для этого потребуется использовать электронные подписи или другие способы идентификации работника. Есть изменения и в правилах об инструктажах по охране труда. До этого нужно было инструктировать водителя об условиях работы на линии и особенностях перевозимого груза при любом выезде. По новым правилам инструктаж требуется, только если водитель отправляется в рейс продолжительностью более суток. В новом документе нет многих из действующих требований, но это не значит, что их не придется соблюдать. Зачастую речь идет о правилах, которые есть в других актах. Так, был полностью исключен раздел о работе с аккумуляторными батареями. Однако аналогичные нормы есть в правилах охраны труда при эксплуатации электроустановок.

(Приказ Минтруда России от 09.12.2020 N 871н "Об утверждении Правил по охране труда на автомобильном транспорте«)

**Минтранс России утвердил новый Порядок прохождения профессионального отбора и профессионального обучения работниками, принимаемыми на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств автомобильного транспорта и городского наземного электрического транспорта**

(Приказ Министерства транспорта РФ от 29 июля 2020 г. № 264).

Напомним, что проведение такого отбора предусмотрено ст. 328 Трудового кодекса.
Порядок распространяется на юридических лиц и ИП, осуществляющих на территории РФ деятельность, связанную с эксплуатацией транспортных средств.

**Правительство установило допустимую долю иностранных работников на 2021 год**

В следующем году станет больше видов деятельности с лимитом по количеству работников-иностранцев.

Ограничение в размере 50% от численности персонала установили для тех, кто занимается:

- лесоводством и лесозаготовками;

- обработкой древесины и производством изделий из дерева и пробки (кроме мебели), соломки и материалов для плетения;

- оптовой торговлей древесным сырьем, необработанными лесоматериалами;

- оптовой торговлей пиломатериалами.

Под ограничение попала деятельность по обслуживанию зданий и территорий, а также управление недвижимым имуществом за вознаграждение или по договору. Допустимая доля иностранцев в них составляет 70%.

Сокращают с 26% до 24% долю иностранных работников для двух видов транспорта:

- прочего сухопутного пассажирского;

- автомобильного грузового.

Остальные ограничения не отличаются от установленных на 2020 год.

Если число иностранных работников в организации превышает утвержденную долю, часть из них необходимо уволить до начала года.

Напомним, за несоблюдение ограничений должностное лицо могут оштрафовать на сумму от 45 тыс. до 50 тыс. руб. Организации грозит штраф от 800 тыс. до 1 млн руб. или приостановка деятельности на срок от 14 до 90 суток.

**С 20.11.20220 патенты иностранцам выдаются по новым правилам**

МВД обновило порядок выдачи иностранцам и апатридам патентов для ведения трудовой деятельности в России. Это связано в т. ч. с изменением общих правил оказания госуслуг.

Уточнены результаты предоставления госуслуги. Это выдача патента, его переоформление, выдача дубликата, выдача патента для трудовой деятельности на территории другого региона, внесение изменений в сведения, содержащиеся в патенте, аннулирование документа. Пересмотрены сроки оказания госуслуги.

Скорректировано содержание административных процедур.

**Закон не устанавливает ограничений на командировки граждан стран-членов ЕЭС**

Московская ГИТ ответила на вопрос о направлении в командировки работников из Белоруссии и Казахстана.

Инспекторы напомнили, что согласно п. 1 Решения Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22.06.1996 N 4 действующий на основе национального законодательства порядок регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы в отношении граждан Республики Беларусь в Российской Федерации и граждан Российской Федерации в Республике Беларусь не применяется.

А в силу п. 1 ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе работодатели государства-члена вправе привлекать к осуществлению трудовой деятельности трудящихся государств-членов без учета ограничений по защите национального рынка труда.

Таким образом, граждане Белоруссии и Казахстана имеют равные трудовые права с гражданами России, следовательно, срок их нахождения в командировке может ограничиваться только работодателем.

**Высококвалифицированный иностранец может получить новое разрешение на работу, не дожидаясь увольнения**

МВД России привело разъяснения по вопросу оформления высококвалифицированным специалистам из числа иностранных граждан нескольких разрешений на работу одновременно. В ведомстве указали, что, если такой работник планирует в ближайшее время сменить работу, ему нет необходимости ждать увольнения по текущему месту работы, чтобы получить разрешение для работы у будущего работодателя. Действующее миграционное законодательство позволяет высококвалифицированным специалистам, располагающим действительными разрешениями на работу, одновременно иметь два и более таких разрешительных документа, в том числе при смене работодателя.

При этом сохраняются требования для каждого из работодателей представлять в территориальный орган МВД России уведомления о заключении (расторжении) трудового (гражданско-правового) договора с высококвалифицированным специалистом, а также уведомлений об исполнении обязательств по выплате заработной платы (вознаграждения) в размере, установленном действующим законодательством.

**ВС РФ напомнил о позиции КС РФ: не надо уведомлять МВД об изменении трудового договора с иностранцем**

Иностранца, который трудился водителем, перевели на должность продавца. После прокурорской проверки суд оштрафовал работодателя, так как он не предупредил МВД о том, что сотрудник допущен к новым обязанностям.

Вышестоящие суды согласились с наказанием. Сообщать миграционной службе необходимо о каждом факте привлечения к труду иностранца.

Верховный суд направил дело на новое рассмотрение. Он напомнил о позиции КС РФ: работодателю не нужно уведомлять МВД об изменении должности, рабочего адреса и других условий труда иностранца. Такая обязанность предусмотрена только при заключении и расторжении трудового договора.

**Считать среднемесячную зарплату высококвалифицированного иностранца необходимо с учетом квартальной премии**Законодательство о правовом положении иностранных граждан устанавливает упрощенный режим привлечения к трудовой деятельности на территории РФ иностранцев, являющихся высококвалифицированными специалистами. Однако при этом предусмотрено ограничение по минимальному размеру заработной платы таких специалистов. Так, по общему правилу такой размер не может быть менее ста шестидесяти семи тысяч рублей из расчета за один календарный месяц.
При наличии перерыва в осуществлении трудовой деятельности в РФ высококвалифицированным специалистом в связи с его болезнью, пребыванием в отпуске без сохранения заработной платы или другим обстоятельством, вследствие которого за период указанного перерыва выплата ему заработной платы не производилась либо производилась не в полном объеме, условие привлечения данного высококвалифицированного специалиста к трудовой деятельности в РФ в части размера получаемой им заработной платы считается соблюденным, если совокупная величина его заработной платы за три календарных месяца в течение отчетного периода составляет трехкратную сумму минимального ежемесячного размера его заработной платы (п. 1.4 ст. 13.2 Закона о правовом положении иностранных граждан).
Работодателя, не соблюдающего данное требование, ждет двухлетний запрет на привлечение высококвалифицированных специалистов. Именно такое решение и приняло санкт-петербургское ГУ МВД России в отношении общества с ограниченной ответственностью. Причиной для этого послужило то, что во втором квартале 2018 года общество выплатило своему высококвалифицированному иностранному работнику в общей сложности чуть более 497 тысяч рублей. А должно было, как минимум, 501 тысячу (167 000 х 3).
Тем не менее, обществу удалось обжаловать решение органа внутренних дел. Работодателя спас тот факт, что приказом от 30 июля 2018 года работнику была начислена квартальная премия в размере 111000 рублей за каждый месяц. Судьи отметили, что выплата премии была предусмотрена трудовым договором, заключенным с иностранным гражданином, и по смыслу статьи 129 ТК РФ подлежит учету в составе заработной платы. Несмотря на то, что приказ о премировании состоялся в июле 2018 года, премия была выплачена за месяцы второго квартала и должна учитываться в определении суммы дохода работника за соответствующие месяцы. Таким образом, требования статьи 13.2 Закона о правовом положении иностранных граждан были соблюдены обществом, и основания для наложения запрета отсутствовали.

**В обзор ВС РФ попали три трудовых дела об инвалидах**Верховный Суд РФ выпустил обзор, в рамках которого были рассмотрены и трудовые споры. Всего судьи сформулировали три тезиса:
1. Установление работнику, являющемуся инвалидом I или II группы, сокращенной продолжительности рабочего времени является обязанностью работодателя и не обусловлено наличием волеизъявления такого работника.
2. Действующим законодательством запрещается необоснованный отказ инвалиду в приеме на работу на квотируемые рабочие места.
3. Если допущенное работодателем нарушение трудовых прав носит длящийся характер, исковые требования могут быть предъявлены работником в течение всего срока неисполнения работодателем своей обязанности.

**Гарантии работнику как инвалиду положены только с момента уведомления работодателя об инвалидности**Работнице установили инвалидность II группы, однако работодателю об установлении инвалидности работница не сообщила. Медицинские документы о наличии инвалидности работница предоставила лишь спустя 7 лет после установления инвалидности, тогда же обратилась с заявлением об установлении 35-часовой рабочей недели согласно ст. 92 ТК РФ. Затем попыталась взыскать оплату за переработанное до этого время.
Суд пришел к выводу об отсутствии у работодателя обязанности оплатить переработанное время за спорный период. При этом суд исходил из того, что работодателю не было известно об установлении работнику инвалидности, кроме того, при заключении в спорный период трудового договора работница не возражала против установленной в нем ежедневной продолжительности рабочего времени - 8 часов (40 часов в неделю).

**Опубликованы рекомендации, как при пандемии привлекать иностранцев к труду в строительной отрасли**

Роспотребнадзор советует до направления иностранцев на рабочее место организовать: - их размещение в жилых комнатах по типу обсерваторов с соблюдением дистанции; - отбор биоматериала и проведение исследования на COVID-19. Сотрудники с положительным результатом теста и (или) антителами IgM госпитализируются. Те, кто с ними контактировал, подлежат изоляции и меднаблюдению. Если тест отрицательный и выявлены антитела IgG, иностранец направляется к месту работы. Если вирус не выявлен и антител IgG нет, сотрудник подлежит обсервации в течение 14 календарных дней с момента его размещения в жилой комнате. Он сможет приступить к работе, только если повторный тест подтвердит отрицательный результат. Провести исследование можно не раньше, чем через 8 календарных дней с момента размещения в обсерваторе.

(МР 3.1/2.2.0223-20. 3.1. Профилактика инфекционных болезней. 2.2. Гигиена труда. Изменения N 1 в МР 3.1/2.2.0172/2-20 "Рекомендации по профилактике новой коронавирусной инфекции (COVID-19) среди работников строительной отрасли". Методические рекомендации" (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 12.12.2020)

**Президент продлил временные меры для работы иностранцев в России**

До 15 июня 2021 года включительно продолжают действовать меры для иностранцев из стран, с которыми РФ еще не возобновила транспортное сообщение. Среди прочего продлена возможность пользоваться истекшими с 15 марта 2020 года по 15 июня 2021 года включительно документами, например визой, разрешением на временное проживание, видом на жительство. Работодатель по-прежнему может заявить о продлении "визовому" иностранцу разрешения на работу на любой срок до 15 июня 2021 года включительно. Цель визита в страну не учитывается. Главное, чтобы у организации было разрешение на привлечение иностранных работников и она соблюдала санитарные нормы. Все еще приостановлены сроки временного пребывания, временного или постоянного проживания в РФ иностранцев, истекающие с 15 марта 2020 года по 15 июня 2021 года включительно. Мера касается и сроков, на которые иностранцы и лица без гражданства поставлены на учет по месту пребывания или зарегистрированы по месту жительства. До 15 июня 2021 года включительно у "безвизовых" иностранцев останется возможность обратиться за патентом без учета требований к сроку подачи документов и заявленной цели визита в страну. Обратите внимание: для лиц, постоянно проживающих в государствах, с которыми Россия уже возобновила транспортное сообщение (кроме вывозных рейсов), меры будут действовать до 15 марта 2021 года. А для тех, с чьей страной Россия откроет границы позже, меры сохраняться в течение 90 суток с даты возобновления сообщения.

(Указ Президента Российской Федерации от 15.12.2020 № 791 "О продлении действия временных мер по урегулированию правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации в связи с угрозой дальнейшего распространения новой коронавирусной инфекции (COVID- 19)«)

**Охрана труда (+ ПБ, ЭБ, ГО и ЧС)**

**Планируют установить требования к квалификации ответственных за пожарную безопасность**

Работодатели смогут назначать ответственными за пожарную безопасность только квалифицированных сотрудников. Таким специалистам придется соответствовать требованиям из утвержденных правительством квалификационных справочников и (или) профстандартам. Проект об этом внесен в Госдуму.

Сейчас руководитель организации может выбрать ответственным за пожарную безопасность любого сотрудника. Последнему достаточно пройти обучение пожарно-техническому минимуму. Для составления должностной инструкции рекомендовано использовать профстандарт ""Специалист по противопожарной профилактике"".

**Премьер-министр Мишустин внес в Госдуму новый проект изменений раздела X ТК**

По распоряжению Председателя Правительства Михаила Мишустина в Госдуму внесли законопроект с глобальными изменениям раздела X Трудового кодекса. По замыслу разработчиков проекта, новая редакция раздела X Трудового кодекса позволит:

структурировать основные процедуры управления охраной труда;

повысить уровень защиты прав работников на работу в условиях, которые отвечают требованиям охраны труда, через полный запрет на работу в опасных условиях труда (4-й класс опасности);

внедрить управление профрисками в СУОТ;

перейти от выдачи работникам СИЗ в зависимости от должности или профессии, к выдаче СИЗ в зависимости от вредных факторов на рабочем месте;

совершенствовать процедуру расследования НС, чтобы предотвратить сокрытие микроповреждений (микротравм).

В проекте много важных изменений для работы специалиста по охране труда, в том числе:

разрешили вести электронный документооборот в области охраны труда;

разрешили отстранять работников от работы за неиспользование СИЗ;

запретили работодателю требовать от работника, которого не обеспечили СИЗ, выполнять трудовые обязанности, и в этом случае работодателю придется оплатить работнику простой в размере среднего заработка;

выделили обучение использованию (применению) СИЗ в составе обучения по охране труда;

ввели отдельную статью ТК по оценке профрисков;

обязали работодателя информировать работников о существующем профриске и его уровне, а также об использовании приборов, которые обеспечивают дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ.

Одновременно Правительство определило НПА, которые нужно разработать, в связи с новой редакцией раздела X ТК:

Порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда;

Перечень работ, на которых допускается выполнение работ в опасных условиях труда;

Общие требования к организации и безопасному содержанию рабочего места;

Типовые формы документов, необходимых для проведения госэкспертизы условий труда;

Формы (способы) и рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их правах на безопасные условия и охрану труда, и примерный перечень таких материалов;

Порядок прохождения работниками психиатрического освидетельствования;

Правила обеспечения работников СИЗ, смывающими и обезвреживающими веществами и единые типовые нормы выдачи СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств.

**Определены типовые требования к должностной инструкции охранника**

Росгвардия утвердила Типовые требования к должностной инструкции частного охранника на объекте охраны.

Предусмотрено, что должностная инструкция носит обезличенный характер и разрабатывается для каждого объекта охраны с учетом его особенностей. Установлены порядок утверждения и согласования должностной инструкции с заказчиком, порядок ознакомления с инструкцией работников.

Должностная инструкция составляется в двух экземплярах: один направляется в территориальный орган Росгвардии по месту нахождения объекта охраны, а второй хранится в частной охранной организации. На объекте охраны должна храниться заверенная копия инструкции.

В должностной инструкции указываются наименование документа, наименование объекта охраны, реквизиты согласования и утверждения, номер и дата заключения договора на оказание охранных услуг.

Должностная инструкция состоит из следующих разделов:

- общие положения;

- права;

- обязанности;

- ответственность.

Предусмотрены требования к содержанию каждого из разделов.

Примечательно, что в разделе ""Общие положения"" должен быть указан, в частности, режим работы частного охранника на объекте охраны. Хотя в силу ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени работников может регулироваться только правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

**С 1 января 2021 года вводится порядок подготовки населения в области защиты от чрезвычайных ситуаций**

 Подготовка в области защиты от чрезвычайных ситуаций предусматривает:

- для физических лиц, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, - инструктаж по действиям в чрезвычайных ситуациях не реже одного раза в год и при приеме на работу в течение первого месяца работы, самостоятельное изучение порядка действий в чрезвычайных ситуациях, участие в учениях и тренировках.

Для лиц, впервые назначенных на должность, связанную с выполнением обязанностей в области защиты от чрезвычайных ситуаций, получение дополнительного профессионального образования в области защиты от чрезвычайных ситуаций в течение первого года работы является обязательным.

**С января 2021 года отменят ряд актов по пожарной безопасности**С 1 января 2021 года Правительство отменило и признало утратившими силу отдельные акты, соблюдение которых оценивается при надзоре и контроле в областях пожарной безопасности и защиты от ЧС.
Признаны утратившими силу, в том числе:
Постановление Правительства от 10 ноября 1996 г. № 1340 «О Порядке создания и использования резервов материальных ресурсов для ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера»;
Постановление Правительства от 31 марта 2009 г. № 272 «О порядке проведения расчетов по оценке пожарного риска».
Отменены в числе прочего:
Постановление Государственного комитета по вопросам архитектуры и строительства от 26 апреля 1993 г. № 18-10 «Об утверждении СНиП 2.11.03-93 "Склады нефти и нефтепродуктов. Противопожарные нормы"»;
Приказ МЧС от 4 ноября 2004 г. № 506 «Об утверждении типового паспорта безопасности опасного объекта».
Полный перечень актов, которые отменены и утратили силу, указаны в приложениях 1, 2 постановления Правительства от 11.07.2020 № 1034.

**Обновили правила проведения расчетов по оценке пожарного риска**С 1 января 2021 года начнут действовать новые правила проведения расчетов по оценке пожарного риска, которые заменят прежний порядок, утвержденный постановлением Правительства от 31.03.2009 № 272.
Оценку пожарного риска нужно будет проводить путем сопоставления расчетных величин пожарного риска с нормативными значениями, которые установлены техрегламентом о требованиях пожарной безопасности. Ранее применялся аналогичный расчет: «Расчеты по оценке пожарного риска проводятся путем сопоставления расчетных величин пожарного риска с соответствующими нормативными значениями пожарных рисков, установленными Федеральным законом "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности"» (п. 2 Порядка, утв. Постановлением Правительства РФ от 31.03.2009 N 272). Новые правила расписаны более подробно.

**В следующие 6 лет будут действовать новые Правила противопожарного режима**

Утверждены новые Правила противопожарного режима в РФ (далее - ППР). Они будут действовать шесть лет - с Нового 2021 года и до 31.12.2026. Что в новых ППР будет интересно руководителю? - назначать ответственных за обеспечение пожарной безопасности на объекте защиты с 01.01.2021 не обязательно. Это будет (п. 4 ППР) лишь право руководителя; - на объектах здравоохранения, образования, транспорта, торговли запрещено (п. 11 ППР) курить. То есть курение в поликлинике - это не только нарушение законодательства о защите от табачного дыма, но и "пожарное" нарушение. Правда, новые ППР разрешают курить и там - в пределах специально отведенных для курения мест, однако организация таких мест в школах и больницах не предусмотрена "антитабачным" законодательством. Кроме того, на этих объектах должны быть развешаны не только "антитабачные", но и "пожарные" таблички о запрете курения; - ежегодно (или чаще, если это предусмотрено техдокументацией) руководитель организации должен (п. 13 ППР) проверять состояние огнезащитного покрытия строительных конструкций и инженерного оборудования и составлять по итогам акт проверки с указанием места с наличием повреждений огнезащитного покрытия, описанием характера повреждений (при наличии) и рекомендуемых сроках их устранения; - обучение мерам пожбезопасности - как обязательное условие допуска работника к работе - теперь должно (абз. 2 п. 3 ППР) проходить по программам противопожарного инструктажа или программам дополнительного профобразования. Ранее - путем проведения противопожарного инструктажа и прохождения пожарно-технического минимума. - уточнены требования (п. 372 ППР) к оформлению наряда-допуска на проведение огневых работ. Кстати, его можно (абз. 5 п. 372 ППР) будет оформлять в электронном виде. Специальной формы наряда-допуска (как в действующих ППР 2012 года) не предусмотрено.

(Постановление Правительства РФ от 16.09.2020 N 1479 "Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации«)

**Минтруд предупредил о необходимости внеочередной проверки знаний по охране труда**

С 1 января вступил в силу ряд новых правил по охране труда. В связи с этим работодателям нужно организовать внеочередную проверку знаний персонала, которого коснулись изменения.

Провести проверку организации могут в своих комиссиях. При этом ее члены должны пройти переобучение.

Также следует актуализировать инструкции, программы обучения и другие документы по охране труда.

Проверить у работников знания требований безопасности поможет путеводитель.

Документ: Письмо Минтруда России от 14.01.2021 N 15-2/10/В-167

**Утверждены правила по охране труда в сельском хозяйстве**

Минтруд России утвердил Правила по охране труда в сельском хозяйстве. Документ устанавливает государственные нормативные требования охраны труда при организации и проведении основных производственных процессов по возделыванию, уборке и послеуборочной обработке продукции растениеводства, содержанию и уходу за сельскохозяйственными животными и птицей, мелиоративных работ и работ по очистке сточных вод производства и первичной переработки сельскохозяйственной продукции.

Требования Правил обязательны для исполнения работодателями - юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и физическими лицами (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями).

**Утверждены правила по охране труда на работах в метрополитене**

Минтруд установил новые требования к охране труда при проведении работ в метрополитене. Они устанавливают государственные нормативные требования охраны труда при выполнении работ, связанных с эксплуатацией, техническим обслуживанием, ремонтом путей метрополитена, станций, межстанционных переходов для пассажиров, электродепо, устройств систем электроснабжения, сигнализации, управления движением, сетей связи, других устройств, зданий и сооружений, в том числе тоннелей и вентиляционных шахт, предназначенных для выполнения производственных процессов, связанных с эксплуатацией метрополитена, временного пребывания людей, перемещения людей и грузов в подвижном составе метрополитена, использования в качестве объектов гражданской обороны, а также машин, технологического оборудования, систем машин и (или) оборудования, агрегатов, аппаратуры, механизмов, применяемых при эксплуатации метрополитена.

Требования правил распространяются на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и работников организаций при организации и осуществлении ими работ, связанных с эксплуатацией, техническим обслуживанием, ремонтом объектов метрополитена.

**Минтруд обновил правила охраны труда на автомобильном транспорте**

С нового года при использовании, техобслуживании, ремонте и проверке технического состояния транспортных средств нужно руководствоваться новым приказом. Многие изменения носят технический характер, но есть и существенные новшества.

В частности, по новым правилам можно перевести документооборот в электронный вид. Для этого потребуется использовать электронные подписи или другие способы идентификации работника.

Есть изменения и в правилах об инструктажах по охране труда. Сейчас нужно инструктировать водителя об условиях работы на линии и особенностях перевозимого груза при любом выезде. По новым правилам инструктаж требуется, только если водитель отправляется в рейс продолжительностью более суток.

В новом документе нет многих из действующих требований, но это не значит, что их не придется соблюдать. Зачастую речь идет о правилах, которые есть в других актах. Так, был полностью исключен раздел о работе с аккумуляторными батареями. Однако аналогичные нормы есть в правилах охраны труда при эксплуатации электроустановок.

**Утвердили новые правила по охране труда при работе на высоте**

С 1 января 2021 года начнут действовать новые правила по охране труда при работе на высоте. Новые правила заменят старые, утвержденные приказом Минтруда от 28.03.2014 № 155н. В правила добавили обязанность проводить оценку профрисков, так как есть риск падения работника с высоты. По возможности следует вообще не проводить в организации работы на высоте. Если сделать этого нельзя, то нужно разработать меры по снижению уровней профрисков, которые связаны с падением работников с высоты (п. 4–6 правил). Также определили информацию, которую нужно включить в план мероприятий по эвакуации и спасению работников (п. 44 правил): порядок принятия решений об обстановке и невозобновлении работ; методы и способы экстренной связи с руководителем работ и экстренными службами; безопасное место и пути эвакуации к нему; системы для спасения и эвакуации пострадавшего; места и способы крепления систем для спасения и эвакуации пострадавшего; пути и средства подъема и спуска работников к пострадавшему; методы безопасного спуска или подъема пострадавшего в безопасную зону; оказание первой помощи пострадавшему. Формы документов, которые нужно оформлять для работ на высоте, не изменились. Кроме того, сохранились условия, по которым определяют, относятся ли проводимые работы к работам на высоте (п. 3 правил).

(Приказ Минтруда России от 16.11.2020 N 782н "Об утверждении Правил по охране труда при работе на высоте«)

**Роструд напомнил об условиях труда в морозы**

Работодатели, чей персонал трудится на открытых территориях или в неотапливаемых помещениях, должны учитывать понижение температуры воздуха.

В морозы необходимо соблюдать рекомендации Роспотребнадзора. В частности, следует:

- допускать к работе только тех, у кого нет медицинских противопоказаний к такому труду;

- обеспечивать персонал средствами индивидуальной защиты;

- регулировать время работы на холоде;

- организовывать спецперерывы для обогрева сотрудников.

Бездействие работодателя может повлечь административную ответственность. К примеру, за невыдачу средств индивидуальной защиты предусмотрен штраф для должностных лиц от 20 тыс. до 30 тыс. руб., для юрлиц - от 130 тыс. до 150 тыс. руб.

Документ: Информация Роструда от 15.01.2021 (https://rostrud.gov.ru/press\_center/novosti/929699/)

**Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда будет действовать бессрочно в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте**

Также установлено, что в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а условия труда по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, и в отношении которых действует декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, повторное проведение специальной оценки условий труда не требуется до наступления особых обстоятельств, включающих несчастный случай на производстве, профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, нарушения государственных нормативных требований охраны труда. В этом случае в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

Предусматривается, что положения настоящего Федерального закона о бессрочности действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда применяются также в отношении действующих деклараций, внесенных в реестр деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

(Федеральный закон от 30.12.2020 N 503-ФЗ "О внесении изменений в статьи 8 и 11 Федерального закона "О специальной оценке условий труда")

**С 1 января 2021 г. и до 1 января 2027 г. будут применяться санитарные правила СП 2.2.3670-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда"**

- устанавливают обязательные требования к обеспечению безопасных для человека условий труда

- соблюдение правил является обязательным для юрлиц и ИП

- не распространяются на условия труда водолазов, космонавтов, условия выполнения аварийно-спасательных работ или боевых задач

- юрлица и ИП обязаны осуществлять: производственный контроль за условиями труда; разрабатывать и проводить санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия, разрабатывать и выполнять перечень мероприятий по улучшению условий труда, направленных на снижение рисков для здоровья человека в части профессиональных заболеваний, заболеваний (отравлений) и инфекционных заболеваний, связанных с условиями труда.

- Признаются утратившими силу: Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 N 30 "Об утверждении СП 2.2.9.2510-09"; от 20.02.2018 N 26 "О внесении изменений в санитарные правила СП 2.2.9.2510-09 "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов", утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 N 30".

(Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 N 40 "Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда")

**Минздрав России разъяснил порядок проведения периодических медосмотров работников с вредными условиями труда в центре профпатологии**

Согласно п. 37 приказа Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н в редакции приказа Минздрава России от 13 декабря 2019 г. № 1032Н работники, занятые на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, первый периодический осмотр проходят в центре профпатологии при стаже работы 5 лет во вредных условиях труда (подклассы 3.1 – 3.4, класс 4), последующие периодические осмотры у данных категорий работников в центре профпатологии проводятся один раз в пять лет (Письмо Министерства здравоохранения РФ от 25 августа 2020 г. № 28-4/3104547-9475). Специалисты Минздрава пояснили, что подсчёт такого стажа производится с даты заключения нового трудового договора, поскольку при смене рабочего места работник приступает к трудовой деятельности в новых условиях труда. В год проведения осмотра в центре профпатологии периодический осмотр в другой медицинской организации не проводится.

**Новый порядок обучения по охране труда планируется ввести 1 сентября 2021 года**

Уведомление о начале разработки текста проекта нового порядка Минтруд разместил на федеральном портале проектов нормативных правовых актов. Необходимость подготовки проекта нормативного правового акта обоснована тем, что подготовлен проект федерального закона № 1070354-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствований механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости». Действующий на сегодняшний день Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, который утверждён постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29 временно убрали из-под действия механизма регуляторной гильотины. Но 1 сентября он подлежит признанию утратившим силу. Учитывая изложенное, необходима актуализация обязательных требований, которыми устанавливаются порядок, формы, периодичность и прочее обучения и проверки знаний сторон трудовых отношений по охране труда. Минтруд предполагает упрощение порядка прохождения работниками обучения по охране труда, инструктажей по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, предполагая возможность дистанционного обучения и контроля его результатов. Планируемый срок вступления в силу — Сентябрь 2021 Срок переходного периода (в календарных днях) — 90
(Проект: <https://regulation.gov.ru/projects/List/AdvancedSearch#npa=112477>)

**Минтруд установил, кому нужно сдавать тесты на ВИЧ при устройстве на работу и в рамках периодических медосмотров**

Минтруд обновил перечень профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, работники которых проходят медосвидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции в рамках обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медосмотров. Ранее такой перечень утверждало Правительство РФ. Перечень сформирован в виде таблицы, где указаны наименования профессий (должностей), виды организаций и деятельности. Приказ вступил в силу с 1 января 2021 г. и действует до 1 января 2027 г.

(Приказ Минтруда России от 11.12.2020 N 885н "Об утверждении Перечня отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, работники которых проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров")

**Пилотный проект Минтруда: планируют тщательнее наблюдать за состоянием здоровья вредников**

Предлагают организовать профилактику профзаболеваний и мониторинг состояния здоровья тех, кто занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В проекте примут участие некоторые сотрудники авиационного и железнодорожного транспорта. По результатам медосмотров выявят работников с ранними признаками неблагоприятного воздействия производственных факторов. Сотрудников временно выведут из вредных и (или) опасных условий. Каждый работник пройдет профилактику в центрах реабилитации ФСС по индивидуальному плану. Состояние здоровья до и после мероприятий оценит организация, которая проводит медосмотры у работодателя. Средства на профилактику, в том числе оплату допотпуска и проезд работника до центра реабилитации и обратно, работодателям возместят. Эксперимент планируют провести с 1 апреля по 31 декабря 2021 года. По результатам примут решение о его распространении на другие организации. Документ проходит общественное обсуждение.

(Проект Постановления Правительства РФ "О реализации пилотного проекта по организации межведомственного взаимодействия в целях предупреждения профессиональных заболеваний и создания системы мониторинга состояния здоровья работников«: <https://regulation.gov.ru/projects#npa=112078>)

**Оплата труда**

**Работодателям не придется платить взносы за внештатных работников**

Принят закон, который вносит поправки в перечень необлагаемых взносами выплат. В частности, от обязательных платежей освободили компенсацию расходов физлиц, которые трудятся по договорам ГПХ. Поправки внесут в статью 419 НК.

В документе указали, что если компания компенсирует внештатному работнику фактические расходы, то уплачивать с них взносы не нужно. Это касается трат, которые связаны с выполнением работ или оказанием услуг по договорам ГПХ. При этом расходы должны быть документально подтвержденными. Причем даже если сама компания оплатила такие траты, а не компенсировала их, обязанности исчислять страховые взносы с этих сумм не будет.

**Отменен порядок осуществления 50-рублевых выплат работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком**

Правительство РФ признало утратившим силу Порядок назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан. Напомним, что этот порядок регулировал в том числе и осуществление ежемесячных компенсационных выплат в размере 50 рублей лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. Соответствующие выплаты были предусмотрены Указом Президента РФ от 30.05.1994 N 1110.

Данный указ был отменен еще год назад. Однако граждане, находящиеся в отпуске по уходу за детьми, родившимися до 1 января 2020 года, все еще сохраняют право на получение указанной компенсационной выплаты.

В отношении указанных категорий работников Правительство предусмотрело, что выплаты им производятся в ранее предусмотренном порядке.

**ФСС РФ разработал пилотный проект «Прямые выплаты» с целью выплачивать пособия работникам напрямую через свои территориальные органы, а не через работодателя. В этом** проекте уже участвуют 77 регионов. С 1 января 2021 года механизм прямых выплат будет реализован в Москве и Московской области и еще 6 регионах. Таким образом, фактически на прямые выплаты перейдут все регионы со следующего года, однако пока в рамках пилотного проекта. А уже с 2022 года порядок будет закреплен законодательно. Сам по себе переход на прямые выплаты - это, по сути, корректировка полномочий ФСС, а также его обязанностей и обязанностей страхователей-работодателей. Теперь в большинстве случае страховое обеспечение по обязательному социальному страхованию будет выплачивать застрахованному лицу непосредственно ФСС, а не страхователь (работодатель). Работодатель будет оплачивать только пособие на погребение и дополнительные выходные по уходу за ребенком-инвалидом, при болезни работника выплачивать ему пособие за первые 3 дня за счет организации, остальное заплатит ФСС (Постановление Правительства РФ от 21.04.2011 N 294, Информация ФСС РФ "Прямые выплаты" https://fss.ru/ru/consultation/255319/index.shtml).

**В Госдуму внесен законопроект о ""прямых выплатах"" из ФСС России по больничным листам и в связи с материнством**

В нижнюю палату парламента поступил правительственный законопроект, направленный на переход от ""зачетного"" принципа расходования средств ФСС России к механизму выплаты страхового обеспечения застрахованному лицу непосредственно территориальными органами Фонда, согласно которому страхователи уплачивают страховые взносы в Фонд в полном объеме, а также на устранение отдельных пробелов законодательства. О соответствующей инициативе ранее сообщал премьер-министр РФ Михаил Мишустин.

(<https://sozd.duma.gov.ru/bill/1062568-7>)

**С 2021 года выплату за использование работодателем служебного изобретения работника повысят до трех средних зарплат**

Михаил Мишустин подписал постановление, согласно которому увеличится размер выплаты работнику за полезные для бизнеса инновационные разработки и решения. С будущего года за использование работодателем служебного изобретения работнику, являющемуся их автором, за последние 12 календарных месяцев, когда разработка использовалась, вознаграждение составит три средние зарплаты, а за использование служебной полезной модели, служебного промышленного образца - две средние зарплаты. Напомним, сегодня за использование служебного изобретения, служебной полезной модели, служебного промышленного образца выплачивается вознаграждение в размере одной средней заработной платы.

Кроме того, уточнены нормы о выплате вознаграждения за создание изобретения или полезной модели (образца). Так, за создание служебного изобретения работодатель выплачивает работнику, являющемуся его автором, вознаграждение в размере 30% процентов его средней заработной платы, а за создание служебной полезной модели, служебного промышленного образца - в размере 20%.

Новые правила вступят в силу с 1 января 2021 года и будут действовать до 1 января 2027 года. Они утверждены взамен действующих, установленных постановлением Правительства РФ от 04.06.2014 N 512, которые с будущего года утратят силу.

Как сообщается на правительственном сайте, соответствующее решение принято в рамках реализации ""дорожной карты"" трансформации делового климата в сфере интеллектуальной собственности, утвержденной в августе текущего года, и призвано стимулировать творческую активность и развитие рынка интеллектуальной собственности.

**С 1 января МРОТ равен 12 792 руб. и рассчитывается по-новому**

Опубликовали закон, по которому с 1 января МРОТ вырастет на 5,5% и составит 12 792 руб. (ст. 3 закона). Теперь МРОТ зависит от медианной зарплаты за предыдущий год. Росстат определит методику ее расчета. Соотношение МРОТ и медианной зарплаты установили на уровне 42%. Пересматривать его будут не реже одного раза в 5 лет.

Кроме того, МРОТ не должен быть меньше:

прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России за год;

величины МРОТ предыдущего года.

В дальнейшем проект о МРОТ на очередной год нужно будет обсуждать с Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. По новым правилам прожиточный минимум на очередной год нужно установить до 1 июля текущего года. Показатель должен зависеть от медианного среднедушевого дохода в целом по России за предыдущий год (п. 4 ст. 1 закона). Методику его расчета также определит Росстат.

Соотношение прожиточного минимума и дохода закрепили на уровне 44,2% (с пересмотром не реже чем раз в 5 лет).

Есть и дополнительное ограничение: прожиточный минимум на следующий год не может быть меньше установленного на текущий год.

(Федеральный закон от 29.12.2020 N 473-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации")

**Минтруд: нельзя взыскать затраты на восстановление работника с ответственного за увольнение**

Если сотрудник был уволен незаконно, организация должна оплатить ему время вынужденного прогула. Однако взыскать средства с того, кто принял решение о расторжении трудового договора, не получится. Законом это не предусмотрено. Ведомство подчеркнуло, что такой позиции придерживаются и суды, например Второй кассационный суд общей юрисдикции.

(Письмо Минтруда России от 08.12.2020 N 14-2/ООГ-17792)

**ВС РФ: нельзя взыскать расходы на обучение с того, кто не приступил к работе по уважительной причине**

С соискателем на должность инспектора сил обеспечения транспортной безопасности заключили ученический договор. Он обязался пройти повышение квалификации, практику и аттестацию, а затем отработать в организации не менее года. Итоговую проверку соискатель не прошел, поскольку его личностные качества не соответствовали требованиям. Так как он не приступил к работе, организация попыталась взыскать затраты на обучение. Суды трех инстанций встали на сторону работодателя. В ученическом договоре есть обязательство в этом случае возместить расходы. Верховный суд с ними не согласился. Он обратил внимание на доводы соискателя о том, что он не приступил к работе по уважительной причине: непрохождение аттестации не зависело от его воли, противоправных действий он не совершал. Если сотрудник не виноват в неисполнении обязательств, он не должен возмещать расходы на обучение. Ученический договор в этой части противоречит ТК РФ. Дело направлено на новое рассмотрение.

(Определение Верховного Суда РФ от 7 декабря 2020 г. № 78-КГ20-40-К3))

**ВС РФ: повышать оклад и премировать можно даже в период банкротства**

Комбинат признали банкротом и открыли конкурсное производство. Управляющий посчитал подозрительным, что юристу комбината несколько лет ежемесячно выплачивали премии и повышенную зарплату.

Он просил признать недействительными допсоглашения к трудовому договору, действия по начислению зарплаты свыше 100 тыс. руб. и премий, а также применить последствия недействительности сделок.

Суды поддержали управляющего и привели такое обоснование своей позиции:

- юрист в силу своей должности не мог не знать о кризисном состоянии - в судах рассматривалось большое количество исков к комбинату;

- оклад продолжал увеличиваться даже тогда, когда уже было принято заявление о признании комбината банкротом;

- премирование должно быть обусловлено результатами работы не только сотрудника, но и организации в целом. Из-за финансового кризиса комбинат не должен был выплачивать премии, а юрист - их принимать.

Верховный суд не согласился с нижестоящими судами и отправил дело на новое рассмотрение:

- банкротство компании само по себе не ограничивает гарантии по оплате труда ее сотрудников;

- суды не проверили, отличалась ли зарплата работника от сумм оплаты труда юристов на других предприятиях;

- в части премий необходимо выяснить: являются ли они частью ежемесячной оплаты труда. Если да, то недействительными премии можно признать только в случае, если их размер существенно не соответствует трудовому вкладу работника.

Документ: Определение ВС РФ от 21.12.2020 N 305-ЭС17-9623(7)

**Верховный суд выяснил, когда допвыплаты по коллективному договору обязательны**

В коллективном договоре установили, что при увольнении в связи с выходом на пенсию работники с определенным стажем получают вознаграждение. Одному из сотрудников в выплатах отказали из-за отсутствия прибыли у организации. Он обратился в суд.

Первая инстанция сочла действия работодателя правомерными. Он сам решает вопрос о допвыплатах, назначать их необязательно.

Апелляция и кассация первую инстанцию поддержали.

Верховный суд с их позицией не согласился. Допвыплаты определены коллективным договором как обязательства по соцгарантиям и льготам. В систему оплаты труда они не входят и от производственных результатов не зависят. Поэтому работодатель обязан их выплатить.

Дело направлено на новое рассмотрение.

Документ: Определение ВС РФ от 14.12.2020 N 64-КГ20-7-К9

**Жалобы в суд и инспекцию труда (процедурные моменты)**

**На 2021 год установлены особенности формирования ежегодных планов проведения плановых проверок**

Согласно постановлению, в частности:

проверки юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в 2021 году могут проводиться с использованием средств дистанционного взаимодействия, в том числе аудио- или видеосвязи;

после 1 июля 2021 г., но не позднее чем за 20 рабочих дней до даты начала проведения плановой выездной проверки, включенной в ежегодный план на 2021 год, может быть принято решение о проведении вместо нее инспекционного визита;

срок проведения плановых проверок дата начала которых наступает позже 30 июня 2021 г. не может превышать 10 рабочих дней с учетом особенностей исчисления предельных сроков, установленных законом;

при формировании ежегодных планов проверок в них не включаются плановые проверки в отношении субъектов малого предпринимательства, сведения о которых включены в единый реестр (с учетом установленных исключений, в частности, в отношении лиц с высоким уровнем риска, проверок, проводимых при осуществлении лицензионного контроля и т.д.);

Утвержденные ежегодные планы подлежат приведению в соответствие с требованиями настоящего постановления не позднее 15 декабря 2020 г.

**К апрелю 2021 года Роструд заполнит свой ""сегмент"" реестра обязательных требований**

Минэкономразвития представило проект правил формирования и ведения реестра обязательных требований - то есть веб-перечня обязательных требований (то, что проверяют надзорные органы, например, ГИТ) со ссылками на утвердившие их НПА и прочей полезной информацией.

Проектом предусматривается довольно удобная для пользователей структура реестра - в отношении каждого отдельно обязательного требования должно быть указано:

- кто обязан соблюдать это требований (в том числе с указанием ОКВЭД),

- каким актом оно утверждено (со ссылкой на http://www.pravo.gov.ru),

- форма оценки соблюдения обязательного требования (надзор, выдача лицензий, наказание и т.п.),

- вид госнадзора и его уровень,

- вид и размер наказания за неисполнение и т.п.

Согласно проекту, создавать и следить за реестром должно Минцифры, однако наполнять ресурс должны федеральные органы исполнительной власти и организации, уполномоченные на внесение сведений в Реестр. Норма Закона N 247-ФЗ о реестре вступит в силу с марта 2021 года, а к 1 апреля 2021 года, согласно проекту, реестр требований уже должен быть заполнен Рострудом, а также еще тремя ведомствами - Росаккредитацией, МЧС (в части пожнадзора, надзора в сфере ГО и ЧС) и Роспотребнадзором (в части надзора в сферах санэпидблагополучия, защиты прав потребителей и в области потребительского рынка).

Отметим, что если обязательное требование введено нормативным правовым актом, но не отражено в реестре, то проверять его выполнение все равно будут, равно как и привлекать к ответственности, если такое ""внереестровое"" требование не выполнено. Ведь запрет на проверку требований, не включенных в реестр, не установлен ни Законом об обязательных требованиях, ни новым Законом о госконтроле.

**Утвердили новые правила проверок ГИТ, пожарной инспекции, Роспотребнадзора и Ростехнадзора**Приняли новый закон, который будет действовать вместо всех НПА в сфере контроля и надзора. Действие таких НПА будет прекращено, в том числе Закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 26.12.2008 № 294-ФЗ. Для этого чиновники должны обновить нормативную базу и сохранить только актуальные документы (послание Президента Федеральному Собранию от 20.02.2019).
Новые правила коснутся почти всех надзорных органов, в том числе ГИТ, пожарной инспекции, Роспотребнадзора и Ростехнадзора.
В новом законе изменили показатели эффективности для инспекторов. Инспекторы будут ориентироваться не на количество проверок и выявленных нарушений, а на то, какое количество рисков устранили.
Ввели новую форму контроля – инспекционный визит. Инспекционный визит – это визит инспектора на предприятия без предварительного уведомления. Инспектор в ходе визита посетит предприятие в часы его работы, работодатель будет обязан впустить инспектора и показать производственные помещения и процессы.

Федеральный закон от 31.07.2020 N 248-ФЗ "О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации"

31 июля президент подписал масштабный закон, который изменит правила государственного и муниципального контроля (надзора). Главные задачи поправок: сместить акцент с проведения проверок на профилактику нарушений и дать компаниям и ИП больше гарантий при взаимодействии с органами.

Федеральный закон вступает в силу с 1 июля 2021 года, за исключением положений, для которых установлены иные сроки вступления их в силу.

**Онлайн-взаимодействие с проверяющими**

Контрольно-надзорные органы будут составлять документы в электронной форме и заверять их усиленной квалифицированной электронной подписью. Сообщать компаниям и ИП о своих действиях и решениях органы смогут, например, через Единый портал госуслуг. При этом до 31 декабря 2023 года направлять компаниям и ИП документы и сведения органы будут вправе на бумаге, если, например, электронная связь невозможна.

Направлять в адрес органов документы нужно будет тоже в электронном виде. До 31 декабря 2023 года документооборот возможен на бумаге, если это будет предусмотрено положением о виде муниципального контроля.

**Профилактика нарушений**

Закон закрепляет приоритет профилактических мероприятий по отношению к контрольно-надзорным. Предусмотрены, в частности, следующие профилактические мероприятия:

- **меры стимулирования добросовестности** - нематериальное поощрение тех, кто добросовестно соблюдает обязательные требования. Для этого определят порядок оценки добросовестности, виды мер ее стимулирования;

- **самообследование** - самостоятельная автоматизированная оценка соблюдения обязательных требований. Если по итогам самообследования компания или ИП получит высокую оценку, то сможет принять декларацию соблюдения указанных требований;

- **профилактический визит** - беседа по месту деятельности компании или ИП. Даже если в ходе визита выявят нарушения, это не будет основанием выдать компании предписание устранить их.

**Независимая оценка соблюдения обязательных требований**

Федеральный закон о виде контроля сможет предусматривать независимую оценку соблюдения контролируемыми лицами обязательных требований. Эту оценку будут проводить независимые аккредитованные организации.

Если такая организация подтвердит, что компания или ИП соблюдает обязательные требования, то выдаст соответствующее заключение. Пока оно будет действовать, плановые контрольно-надзорные мероприятия по общему правилу проводить не будут.

Помимо этого, можно будет избежать различных мероприятий со стороны контрольно-надзорных органов, выступая добровольным членом СРО. Для этого должен быть соблюден ряд условий, например следующие:

- данная возможность предусмотрена федеральным законом о виде контроля;

- СРО и контрольно-надзорные органы заключили специальное соглашение.

Закон также упоминает возможность освободиться от плановых контрольных (надзорных) мероприятий, заключив договор страхования рисков причинения вреда.

**Контрольно-надзорные мероприятия**

Снизить количество проверок хотят не только за счет приоритета профилактики нарушений, но и благодаря введению более мягких (по сравнению с проверками) контрольно-надзорных мероприятий. Среди прочих закон предусматривает следующие мероприятия:

- **мониторинговая закупка**. В отличие от уже существующей контрольной закупки, она будет проводиться с целью последующего направления товаров, результатов работ и услуг, например, на экспертизу. В остальном эти два мероприятия похожи;

- **выборочный контроль**. Это отбор проб образцов продукции для того, чтобы подтвердить их соответствие обязательным требованиям по безопасности, качеству;

- **инспекционный визит**. Компании и ИП должны будут обеспечить беспрепятственный доступ инспектора в здания, сооружения, помещения. Предварительного уведомления о таком визите не будет;

- **выездное обследование**. В рамках этого мероприятия инспекторы не будут взаимодействовать с компанией или ИП. Проведут лишь визуальную оценку соблюдения обязательных требований, например, организовав осмотр общедоступных производственных объектов.

Закон содержит подробные правила проведения каждого мероприятия. Прежде всего, они отличаются набором допустимых контрольно-надзорных действий: осмотр, досмотр, опрос, истребование документов, эксперимент и др. Это обеспечит бизнесу дополнительные гарантии того, что инспекторы не смогут действовать произвольно.

Отметим новеллу, которая основана на опыте проведения проверок в период пандемии коронавируса. Речь идет о возможности проводить инспекционный визит и выездную проверку дистанционно, в том числе посредством аудио- или видеосвязи.

**Сокращение сроков проведения проверок**

Общий срок проведения документарной и выездной проверок не будет превышать 10 рабочих дней. Сейчас он составляет максимум 20 рабочих дней.

**Недействительность результатов контрольно-надзорного мероприятия**

Закон предусматривает отмену решений, принятых по результатам любого контрольно-надзорного мероприятия, которое провели с грубыми нарушениями. Сейчас такая отмена возможна лишь в отношении результатов проверок.

В законе перечислены 11 грубых нарушений. Одно из них - совершение контрольно-надзорных действий, недопустимых для определенного мероприятия. В действующем списке такого нарушения нет.

**Приказ Роструда от 22.04.2020 N 103 «О внесении изменений в Административный регламент осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденный приказом Федеральной службы по труду и занятости от 13 июня 2019 года N 160»**

Роструд дополнил перечень документов, которые могут быть истребованы у работодателей в рамках проверок за соблюдением трудового законодательства. Это связано в т. ч. с формированием сведений о трудовой деятельности. Отменено размещение на сайте территориального органа Роструда ежегодного плана проверок.

Скорректировано содержание предписаний об устранении выявленных нарушений. Введены нормы о принудительном исполнении предписаний.

**Роструд опубликовал списки организаций со значительными и высокими рисками**

Ведомство разместило на своем сайте перечни работодателей, деятельность которых на 1 июля отнесена к категориям значительного и высокого рисков.
Напомним, чем выше категория риска, тем чаще в компанию приходят с плановыми проверками. Организации с высоким риском проверяют раз в 2 года, со значительным - раз в 3 года.
Плановые проверки до конца этого года оставили только для некоторых организаций. Среди них те, кто относится к категориям высокого и чрезвычайно высокого рисков.

<https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=14039>

<https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=14040>

**Работник больше года не обжаловал увольнение - ВС РФ восстановил срок подачи иска**

Сотруднику по телефону сообщили об увольнении, после чего он обратился в прокуратуру. В ответ прокурор принес протест на действия работодателя. Спустя почти 2 года после увольнения работник затребовал у организации копию приказа и трудовую книжку. Затем он обратился в суд.
Первая инстанция указала на пропуск срока исковой давности. Апелляция с ней согласилась и отметила, что срок следует исчислять с момента ответа прокурора на обращение работника.
Верховный суд отменил акты нижестоящих судов. Он напомнил, что срок для обращения в суд начинает течь с момента вручения работнику приказа об увольнении или трудовой книжки. Эти документы сотрудник сумел получить только перед тем, как подать иск.
ВС РФ также указал, что обращение в прокуратуру - это уважительная причина пропуска срока подачи иска. Сотрудник правомерно ожидал, что нарушения будут устранены.
Дело направлено на новое рассмотрение.

**КС РФ: для подачи работником иска о возмещении морального вреда нужны отдельные сроки**В ТК РФ необходимо закрепить срок, в течение которого сотрудник, восстановивший права в суде, сможет обращаться за компенсацией морального вреда с отдельным иском.
Пока изменения не внесут, просить возместить нравственные или физические страдания работник может:
- одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав;
- в течение 3 месяцев с момента вступления в силу решения суда, которым права восстановлены.
Так постановил Конституционный суд, разобравшись в следующей ситуации. Служащий выиграл спор о восстановлении в должности, а затем попытался возместить моральный вред. Суды отказали в компенсации из-за того, что истек срок обращения с иском по ч. 1 ст. 392 ТК РФ. Они посчитали его с момента, когда заявитель узнал о нарушении прав.
КС РФ признал эту норму частично неконституционной. Она ограничивает право на судебную защиту. Нельзя к самостоятельному иску с требованием о компенсации морального вреда применять общие правила о сроках.

**ВС РФ: работник не виноват, если поздно подал иск из-за того, что увольнение оформили неправильно**Сотрудник попросил отпуск с последующим увольнением 1 июня. Ему отказали, сославшись на то, что он вовсе не работает в организации. Работник через суд установил факт трудовых отношений с даты приема по 1 июня.
Спустя несколько месяцев у сотрудника возник новый спор с организацией. В процессе он узнал, что уволен не 1 июня, а 31 мая. Он снова обратился в суд - уже с обжалованием незаконного увольнения.
Первая и вторая инстанция указали, что работник пропустил срок подачи иска. Он узнал об увольнении еще тогда, когда выиграл спор о признании отношений трудовыми.
ВС РФ с таким подходом не согласился. Работодатель не ознакомил вовремя сотрудника с приказом об увольнении, трудовую книжку не выдал. Работник обжаловал прекращение трудовых отношений, как только узнал о нем, то есть срок подачи иска не нарушил.

**ВС РФ восстановил срок подачи иска работнику, который долго ждал обещанного работодателем**Сотрудника убедили уволиться по собственному желанию. Организация пообещала принять его на временную должность, а потом вернуть на прежнюю с теми же условиями. Работник согласился, но компания обещание не выполнила. Вместо этого стороны несколько раз перезаключали срочные трудовые договоры с понижением зарплаты. Сотрудник обратился в суд, чтобы оспорить первоначальное увольнение.
Суды первой и апелляционной инстанции не стали рассматривать иск из-за пропуска срока. Со дня перехода с бессрочного трудового договора на срочный прошло более месяца.
Верховный суд направил дело на новое рассмотрение. Он указал, что срок пропущен по уважительным причинам. Сотрудник ждал, пока организация выполнит обещание и вернет прежние условия труда. Он зависел от работодателя материально и не хотел терять работу. Сотрудник обратился в суд, как только понял, что его права нарушены.

**Гражданин не обязан возмещать судебные расходы работодателю, в пользу которого состоялось решение суда**Организация обратилась в суд с требованием о взыскании с гражданина судебных расходов. В рамках судебного разбирательства по иску гражданина к работодателю о взыскании задолженности по заработной плате организация понесла расходы, связанные с оплатой услуг представителя и оплатой почерковедческой экспертизы. В удовлетворении требований гражданина о взыскании задолженности по заработной плате судом было отказано. Поскольку решение по тому делу состоялось в пользу работодателя, он полагал, что имеет право на компенсацию понесенных судебных расходов.
Суды первых двух инстанций поддержали организацию и указали, что в рассматриваемой ситуации расходы по оплате услуг представителя и почерковедческой экспертизы подлежат взысканию с гражданина в соответствии со ст. 98 и ч. 1 ст. 100 ГПК РФ.
Однако Верховный Суд РФ напомнил, что в ст. 393 ТК РФ установлено исключение из общего правила о распределении судебных расходов. В соответствии с названной нормой при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов. Поэтому, по мнению Верховного Суда РФ, выводы судов первой и апелляционной инстанций об удовлетворении заявления организации о взыскании с гражданина расходов, связанных с оплатой услуг представителя и проведением экспертизы, нельзя признать законными. В итоге решения судов отменены, дело направлено на новое рассмотрение.

**Если работодатель выплатит моральный ущерб работнику по внутренним правилам, то работник все равно сможет взыскать дополнительные средства через суд**С работником произошел несчастный случай, в результате которого ему была установлена утрата трудоспособности на 80 процентов. Был составлен акт по форме Н-1, по которому работодатель допустил нарушения требований охраны труда. Работодатель выплатил компенсацию по коллективному договору, так как пострадавшему при несчастном случае работнику установили 2-ю группу инвалидности.
Пострадавший все равно обратился в суд о взыскании дополнительного морального ущерба. Суд принял сторону работника и с учетом всех выплат работодателя взыскал с него еще 400 тыс. руб. компенсации морального вреда.

**Профстанадрты**

**Перс.данные**

**Минцифры дало рекомендации по работе с персональными данными**

Минцифры России направило методические рекомендации для общеобразовательных организаций по вопросам обработки персональных данных. Рекомендации содержат тезисы, которые могут быть интересны и другим категориями операторов персональных данных, включая работодателей в целом.

Так, приведен список актов, которые работодателю рекомендуется издать по вопросам работы с персональными данными:

- политику оператора персональных данных в отношении обработки персональных данных;

- положение об обработке и защите персональных данных;

- обязательство о соблюдении режима конфиденциальности персональных данных;

- перечень должностей сотрудников, имеющих доступ к персональным данным;

- приказ о назначении лица, ответственного за организацию обработки персональных данных;

- приказ об утверждении мест хранения материальных носителей персональных данных.

Приведен также перечень рекомендованных структурных компонентов политики организации в отношении обработки персональных данных и их примерное содержание.

**Отчетность**

**С 2021 года меняется порядок расчета среднесписочной численности**

Статистическое ведомство скорректировало правила формирования с 2021 года ряда форм статотчетности. В частности, речь идет об отчете N П-4 ""Сведения о численности и заработной плате работников"". Так, например, уточнено, что если в отчетном периоде организация изменила место фактического осуществления деятельности или по иной методологии стала формировать показатели для формы N П-4, то данные в отчете нужно показывать исходя из новых обстоятельств.

Однако наиболее заметные нововведения в форме N П-4 касаются правил расчета среднесписочной численности. Расширен перечень категорий работников, включаемых в расчет: теперь целыми единицами нужно учесть также беременных женщин, освобожденных от работы до предоставления им другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов.

Уточнение и в части расчета средней численности работников, занятых по договорам гражданско-правового характера. Так, если дата заключения договора, предусматривающего конкретный период выполнения работ или оказания услуг, не совпадает с датой их начала, то периодом действия договора ГПХ считается период выполнения указанных задач.

**Налоговая отменила отчет о среднесписочной численности работников**

Начиная с отчетности за 2020 год, работодатели смогут сдавать на один документ меньше. Налоговики отменили обязанность представлять отчет о среднесписочной численности работников. Но компаниям все равно придется следить за показателем.

Сведения о среднесписочной численности включили в состав годового расчета по страховым взносам. Новую форму налоговики утвердили соответствующим приказом. Показатель «среднесписочная численность» появится на титульном листе расчета по взносам. Представить расчет по новой форме потребуется уже по итогам 2020 года.

**С 23 января надо применять обновленные АДВ-1, АДВ-2 и АДВ-3**

ПФР включил в формы новые реквизиты:

- ИНН - вносится при наличии;

- номер актовой записи при рождении - указывается, если свидетельство о рождении предъявили как документ для удостоверения личности.

Кроме того, обновили электронные форматы, чтобы можно было передавать эти реквизиты.

Также ведомство уточнило правила заполнения реквизита "Кем выдан" для документа, удостоверяющего личность. Наименование органа надо указывать в строгом соответствии с этим документом.

Документы: Постановление Правления ПФ РФ от 07.12.2020 N 846п

**Мат ответственность**

**Минтруд напомнил, когда нельзя отказаться от договора о полной матответственности**

Если сотрудник выполняет работу, при которой закон требует заключить договор о полной материальной ответственности, он не вправе отказаться его подписывать.

Минтруд напомнил, что работодатель может привлечь сотрудника к полной материальной ответственности за причиненный ущерб только в тех случаях, которые предусмотрены ТК или законами. Это, к примеру, недостача вверенных сотруднику ценностей.

Внимательно анализируйте перечень профессий и работ, при выполнении которых с работником можно заключить договор о полной материальной ответственности (постановление Минтруда от 31.12.2002 № 85). В этом перечне такие работы, как купля, продажа услуг или товаров и подготовка их к продаже.

Ошибочно заключенный договор приведет к тому, что работник будет отвечать перед работодателем только в пределах среднемесячного заработка.

**ВС РФ взыскал в пользу ФСС расходы, понесенные им из-за ошибки работодателя в больничном**

Региональным отделением ФСС России была проведена выездная проверка в организации, в результате которой был установлен факт необоснованной выплаты пособия по временной нетрудоспособности застрахованному лицу за счет средств обязательного социального страхования.

Напомним, согласно ч. 3 ст. 6 Федерального закона ""Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"" застрахованному лицу, признанному в установленном порядке инвалидом, пособие по временной нетрудоспособности (за исключением заболевания туберкулезом) выплачивается не более четырех месяцев подряд или пяти месяцев в календарном году.

В ходе выездной проверки было установлено, что организацией был нарушен порядок заполнения больничных листов, а именно: в листках нетрудоспособности застрахованного лица - инвалида не было указано условие исчисления - код 45 (лицо, имеющее инвалидность) и код 49 (продолжительность заболевания превышает 4 месяца подряд - для застрахованных лиц, имеющих инвалидность на день наступления страхового случая). Указанное нарушение привело к тому, что пособие по временной нетрудоспособности выплачивалось работнику-инвалиду более четырех месяцев подряд.

Поскольку расходы, излишне понесенные страховщиком в связи с сокрытием или недостоверностью представленных страхователем сведений, подлежат возмещению последним, отделение ФСС России обратилось в суд с иском о взыскании произведенных расходов. Судом апелляционной инстанции требования Фонда были удовлетворены, суд округа согласился с выводами суда апелляционной инстанции, а Верховный Суд РФ не нашел оснований для пересмотра принятых судебных актов в кассационном порядке.

**Компенсация за задержку оплаты вынужденного прогула законом не предусмотрена**

Работник был незаконно уволен за прогул и в июне 2019 года через суд добился восстановления на работе с выплатой ему неполученного заработка за период вынужденного прогула. Однако соответствующая выплата была произведена работодателем только 3 октября. Тогда работник вновь обратился в суд - на этот раз с целью добиться компенсации за задержку присужденной ему суммы.

Однако суды трех инстанций отказали работнику в удовлетворении его требований. Судьи исходили из того, что согласно ст. 236 ТК РФ материальная ответственность работодателя в виде выплаты работнику денежной компенсации в определенном законом размере наступает только при нарушении работодателем срока выплаты начисленной работнику заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику по трудовому договору. Материальная ответственность работодателя за неисполнение решения суда данной нормой закона не предусмотрена.

После вступления решения суда в законную силу сумма задолженности, на которую работник просил начислить проценты, утратила правовой режим заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, и приобрела иной правовой режим - взысканных судом денежных сумм. Поэтому к спорным правоотношениям, возникшим между сторонами в связи со взысканием на основании судебного постановления суммы заработной платы за время вынужденного прогула, положения ст. 236 ТК РФ применению не подлежат.

Отметим, что эта точка зрения является превалирующей в судебной практике. При этом некоторые суды указывают на возможность взыскания за задержку причитающихся работнику на основании судебного решения сумм компенсации, предусмотренной ст. 395 ГК РФ (см., например, Обобщение судебной практики рассмотрения районными (городскими) судами Оренбургской области гражданских дел о материальной ответственности работодателя, определение Московского горсуда от 28.03.2019 N 33-13884/2019). Но не все судьи согласны с такой позицией (см., например, определения Восьмого КСОЮ от 06.02.2020 N 8Г-5315/2019, Верховного Суда Республики Бурятия от 15.04.2019 N 33-1463/2019).

**Работник уволился из-за финансовых проблем в организации - суд уменьшил возмещение затрат на учебу**

По ученическому договору сотрудник должен был после переподготовки отработать не менее 3 лет. Когда организация объявила простой, работник уволился по своей инициативе. Позже персонал решили сократить. Сотрудник не отработал положенный срок, поэтому организация обратилась в суд, чтобы компенсировать расходы на обучение.

Первая инстанция взыскала полную сумму по ученическому договору. У сотрудника не было уважительных причин уходить из компании раньше установленного времени.

Апелляция изменила решение, кассация ее поддержала.

Увольнение было связано с материальными трудностями работодателя и предстоящим сокращением. Сотрудник не состоял в браке, получал зарплату 20 тыс. руб., имел кредит. Суд уменьшил сумму возмещения.

**Можно ли с менеджером по продажам заключить договор о полной материальной ответственности?**

Минтруд России ответил на вопрос о том, можно ли с менеджером по продажам, в том числе онлайн-продажам, заключить договор о полной материальной ответственности. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (часть вторая ст. 244 ТК РФ). В соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.11.2002 N 823 постановлением Минтруда России от 31.12.2002 N 85 утвержден Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности. В ведомстве отметили, что в данный Перечень включены, в частности, работы: по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации). Специалисты Минтруда пояснили, что, если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и с работником может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими последствиями. Со своей стороны отметим, что при решении вопроса о возможности заключения с лицом договора о полной материальной ответственности необходимо учитывать не только то, включены ли должность работника или выполняемые им обязанности в перечень, но и то, что в силу прямого указания ТК РФ такой договор заключается только с работниками, которые непосредственно обслуживают или используют денежные или товарные ценности (часть первая ст. 244 ТК РФ). Как пояснил Ленинградский облсуд в определении от 13.12.2017 N 33-7007/2017, непосредственное обслуживание денежных или товарных ценностей предполагает, что работник работает с указанными ценностями непосредственно, то есть имеет к ним доступ, осуществляет их хранение, перемещение, прием, выдачу, перевод либо другие манипуляции, подразумевающие свободные действия работника с имуществом работодателя, и в отношении таких действий работника постоянный контроль работодателя является невозможным либо затруднительным. Такие действия, как привлечение клиентов, предварительная проверка документов, подготовка документов на отгрузку, заключение договоров могут быть охарактеризованы как работы по купле, продаже (реализации) услуг, товаров, подготовке к продаже, однако, сами по себе, по нашему мнению, права на заключение договора о полной материальной ответственности не дают, поскольку не свидетельствуют о том, что работник имеет доступ к материальным ценностям.

(Письмо Минтруда России от 17 ноября 2020 г. N 14-2/ООГ-17024)

**Иное**

**Теперь срок сдачи авансового отчета работодатель определяет самостоятельно**

30 ноября вступили в силу поправки в порядок ведения кассовых операций. Так, раньше предусматривалось, что в случае получения денег под отчет работник должен предъявить главному бухгалтеру или бухгалтеру (при их отсутствии - руководителю) авансовый отчет с прилагаемыми подтверждающими документами в срок, не превышающий трех рабочих дней после дня истечения срока, на который выданы наличные деньги под отчет, или со дня выхода на работу. Теперь же прописано, что соответствующий срок устанавливается руководителем юридического лица, индивидуальным предпринимателем.

Также зафиксирована возможность оформлять один распорядительный документ на несколько выдач наличных денег одному или нескольким подотчетным лицам.

**Сам по себе прием работника для замены отсутствующего не свидетельствует о срочности трудового договора, если стороны об этом не договорились**

Верховный Суд РФ рассмотрел дело по иску работника о возложении на работодателя обязанности допустить его к выполнению работы. Работник был принят на должность заместителя директора школы. Как утверждал работодатель - для замены основного работника, находившегося в это время в длительном отпуске. Тем не менее, в трудовом договоре данный факт отражения не нашел, договор был заключен на неопределенный срок. По выходу основного работника на работу директор принял решение о прекращении допуска истца к исполнению обязанностей с прекращением выплаты заработной платы.

Суды первых трех инстанций признали действия работодателя правомерными. Они исходили из того, что и на момент заключения трудового работника с истцом, и на момент его отстранения от исполнения обязанностей у работодателя в штате была только одна единица по соответствующей должности - и ее занимал находящийся в отпуске работник. А значит, с истцом по этой должности мог быть заключен только срочный трудовой для замены отсутствующего работника. Тот факт, что работодатель вместо этого заключил трудовой договор на неопределенный срок свидетельствует о нарушении со стороны работодателя, но не меняет характера трудовых отношений. Таким образом, с выходом основного работника на работу трудовой договор с истцом подлежал прекращению.

Однако Верховный Суд РФ признал такие рассуждения ошибочными. Судьи напомнили, что если трудовой договор не содержит условие о сроке его действия, то он считается заключенным на неопределённый срок. Важным в данном случае являлся не факт отсутствия у работодателя вакансии для заключения именно трудового на неопределенный а срок, а то, о чем договорились сами стороны при его заключении. Судам нижестоящих инстанций надлежало выяснить, было ли истцу известно о том, что на момент занятия им должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе основному работнику, занимавшему эту должность, был предоставлен длительный отпуск, по окончании которого трудовой договор с истцом прекратит свое действие, а также было ли достигнуто соглашение между работодателем и истцом при заключении трудового договора относительно его срочного характера.

Поскольку этого сделано не было, ВС РФ отправил дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

**Отстранение сотрудника от работы – это чрезмерное наказание за распространение коммерческой тайны**

Служба безопасности компании обнаружила, что одна из сотрудниц продает коммерческие данные работодателя контрагентам. Руководители начали расследование, на время которого женщину отстранили от работы. Когда нарушение подтвердилось, работницу уволили вовсе.

Сотрудница пожаловалась на действия работодателя в суд. Она указала, что у нее лично не запрашивали объяснений по поводу проступка. Более того, доказательств ее вины или соучастия в коррупционных действиях компания также не предъявила.

Суд поддержал сотрудницу несмотря на то, что ее нарушение подтвердили данные ОВД. Женщина действительно раскрыла коммерческую тайну. Но суд не считает это основанием отстранять сотрудника от работы. Взыскание, которое применила компания, чрезмерно. Работодатель должен восстановить сотрудницу в должности и выплатить ей средний заработок.

**Суд не стал признавать трудовые отношения из-за того, что компания платила исполнителю зарплату**

В деле, которое рассмотрел суд, исполнитель по договору услуг попытался переквалифицировать отношения с компанией в трудовые. Он утверждал, что работодатель платит ему зарплату. Такая информация содержалась в платежном поручении. По мнению подрядчика, это говорит о том, что сторонам нужно заключить трудовой договор.

В суде компания представила договор об оказании услуг, в котором прописывался объем работ, сроки их выполнения, а также условия оплаты. Более того, организация представила акты, на основании которых перечисляла исполнителю деньги за конкретный выполненный проект.

Суд принял доводы компании. Он указал, что сотрудничество сторон действительно нельзя назвать трудовыми отношениями. Во-первых, работа не носила систематический характер. Во-вторых, оплата производилась по результатам выполненных работ на основании соответствующих актов. Надпись в платежке в данном случае не имеет никакого значения.

**ПФР сможет уточнять у организаций весь предыдущий стаж работников - проект одобрен в первом чтении**

Изменения позволят гражданам дополнять индивидуальный лицевой счет сведениями о работе за период до 2020 года. Для этого им надо будет представить в ПФР бумажную трудовую книжку. Если возникнет необходимость, сведения уточнят у работодателей.

(Проект Федерального закона N 1052422-7: https://sozd.duma.gov.ru/bill/1052422-7 )

**Внесены изменения в законодательство о социальном страховании и обеспечении**

Федерации", Постановление Правительства РФ от 30 декабря 2020 г. № 2375):

Во-первых, на уровне закона закреплен отказ от "зачетного" принципа расходования средств ФСС России: нормы, касающиеся назначения и выплаты страхователем страхового обеспечения (за исключением пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности) и осуществления расходов на страховое обеспечение в счет уплаты взносов по ОСС на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, более не применяются.

Это означает, что вся страна переходит на "прямые выплаты", в рамках которых выплата страхового обеспечения застрахованному лицу осуществляется непосредственно территориальными органами ФСС России, а работодатели лишь предоставляют необходимые для этого документы и информацию.

При этом на период с 1 января по 31 декабря 2021 года Правительство РФ установило:

Положение об особенностях назначения и выплаты в 2021 году застрахованным лицам страхового обеспечения по ОСС на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и иных выплат;

Положение об особенностях назначения и выплаты в 2021 году застрахованным лицам пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, а также оплаты отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством РФ) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно;

Положение об особенностях возмещения расходов страхователей в 2021 году на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

Кроме того, непосредственно в текст Закона об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством включены особенности расчета пособия по временной нетрудоспособности для случаев, когда такое пособие в расчете за полный календарный месяц оказывается ниже МРОТ. Ранее соответствующий порядок предусматривался Федеральным законом от 1 апреля 2020 г. № 104-ФЗ и действовал с 1 апреля по 31 декабря 2020 года.
(Федеральный закон от 29 декабря 2020 г. № 478-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской

**Регуляторная гильотина": опубликован перечень неотмененных актов, которые все равно нужно соблюдать**

В ноябре правительству поручили отменить до января множество актов с обязательными требованиями, соблюдение которых оценивают при госконтроле или надзоре. Неотмененные акты, вступившие в силу до 2020 года, разрешили не соблюдать с 2021 года. Однако правительство опубликовало перечень документов, которые по-прежнему обязательны.

Перечень вступил в силу 1 января. В него вошли акты, например, в сферах:

- федерального пожарного госнадзора;

- федерального госнадзора в области защиты прав потребителей;

- контроля и надзора за соблюдением законодательства о применении ККТ;

- федерального госнадзора за соблюдением трудового законодательства;

- федерального государственного санэпиднадзора;

- федерального строительного госнадзора;

- федерального госнадзора в области связи;

- госконтроля качества и безопасности медицинской деятельности;

- федерального госнадзора за обращением лекарств;

- лицензионного контроля в сфере фармацевтики;

- госконтроля за обращением медизделий.

Для многих пунктов перечня установлены сроки действия.

Если власти решат изменить включенный в перечень акт, то им придется его переиздать (отменить старый документ и принять обновленный).

Документ: Постановление Правительства РФ от 31.12.2020 N 2467