**МОНИТОРИНГ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

**за 2 квартал 2024 года**

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

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

**1. Минтруд скорректировал правила подсчета стажа для больничного и пособия по беременности и родам.**

С 7 июля 2024 года нужно учитывать новшества в подсчете страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

В страховой стаж для оплаты больничного листа входят подтвержденные документами все страховые периоды и некоторые нестраховые периоды. Правила подсчета страхового стажа для больничных выплат утверждены Приказом Минтруда России от 09.09.2020 № 585н.

Приказ Минтруда России от 27.05.2024 № 275н вносит следующие изменения в Порядок расчета страхового стажа:

- считать страховой стаж нужно в календарном порядке в полных годах, при этом, как и прежде, каждые 30 дней следует переводить в полные месяцы, а каждые 12 месяцев – в полные годы;

- подсчет продолжительности каждого периода, включаемого в страховой стаж, производится путем вычитания из даты окончания соответствующего периода даты начала этого периода с прибавлением одного дня.

**Новые правила подсчета действуют с 7 июля 2024 года.**

**2. Социальный Фонд России утвердил новые формы документов для выплаты пособий.**

Для обмена информацией о застрахованных лицах используются формы документов о назначении и выплате страхового обеспечения. **Приказ СФР от 22.04.2024 № 643** обновил данные формы в связи с объединением ПФР и ФСС в единый Социальный фонд России.

Приказ содержит формы:

- сведений о застрахованном лице;

- извещения о представлении недостающих сведений и (или) документов;

- извещения о внесении исправлений в листок нетрудоспособности;

- заявления о назначении ежемесячного пособия по уходу за ребенком;

- заявления о замене календарных лет (календарного года) в расчетном периоде;

- уведомления о прекращении права застрахованного лица на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком;

- выписки из листка нетрудоспособности, сформированного в форме электронного документа;

- сведений для оплаты отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством РФ) на весь период его санаторно-курортного лечения и проезда к месту санаторно-курортного лечения и обратно.

В новом Приказе, как и раньше, 8 форм, при этом вместо заявления о перерасчете ранее назначенного пособия появилось заявление о замене календарных лет (календарного года) в расчетном периоде.

В самих формах тоже есть изменения. Например, в уведомлении о прекращении права на пособие по уходу за ребенком убрали графу «В случае начала (возобновления) его работы на условиях полного рабочего времени». В иных сведениях формы не нужно отражать дату окончания отпуска.

Приказ от 08.04.2022 № 119 с прежними формами заявлений, уведомлений и сведений от ФСС с 7 июля 2024 года утратил силу.

**3. Как оплачивать сверхурочную работу в ночное время.**

**В Письме от 03.06.2024 № 14-6/ООГ-3405 Минтруд** отвечает на вопрос об оплате труда при привлечении работника к сверхурочной работе, которая также захватывает ночное время.

Сверхурочная работа – работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 99 ТК РФ). Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Ночное время установлено ТК РФ. Это время с 22.00 до 06.00 (ч. 1 ст. 96 ТК РФ). Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ). Минимальный размер доплаты за каждый час ночной работы – 20% часовой ставки работника. Конкретный размер доплаты устанавливается в положении об оплате труда или другом ЛНА, в коллективном или трудовом договоре (ст. 154 ТК РФ).

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочно, в ночное время, в выходные дни и т.д.), работнику производятся все соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством (ст. 149 ТК РФ).

Таким образом, когда условия труда отклоняются от нормальных, применяется повышенная оплата труда по каждому виду отклонения от нормальных условий. Если работник привлекался к работе сверхурочно и при этом в ночное время, такая работа должна оплачиваться и как сверхурочная, и как работа в ночное время.

**4. С 2025 года трудовые книжки можно пересылать за границу.**

Запрет на вывоз и пересылку за границу трудовых книжек, военных билетов и удостоверений личности будет действовать до конца 2024 года. Данный запрет, в частности, препятствует исполнению работодателем обязанности при расторжении трудового договора с работником, который убыл на ПМЖ за пределы РФ, направить ему трудовую книжку.

**С 1 января 2025 года легализацию российских и иностранных документов, а также истребование личных документов будет регулировать Федеральный закон от 22.06.2024 № 145-ФЗ.**

В связи с вступлением в силу нового Федерального закона утратят силу Закон СССР «О порядке вывоза, пересылки и истребования личных документов советских и иностранных граждан и лиц без гражданства из СССР за границу» от 24.06.1991 № 2261-I и Постановление Верховного Совета СССР от 24.06.1991 № 2262-I.

**5. Должен ли работник подтвердить прохождение диспансеризации.**

Работодатель обязан предоставить работнику оплачиваемый выходной день для прохождения диспансеризации (ч.1 ст.185.1 ТК РФ). Количество дней, предоставляемых в течение года для прохождения диспансеризации, зависит от возраста работника:

- предпенсионерам и пенсионерам для диспансеризации предоставляется два оплачиваемых выходных в год;

- работникам старше 40 лет – один оплачиваемый выходной в год;

- остальным работникам – один выходной раз в три года.

Роструд в Письме от 08.05.2024 № ПГ/08378-6-1 уточняет, что работник не обязан подтверждать работодателю прохождение диспансеризации в предоставленный ему оплачиваемый выходной день, если данная обязанность не закреплена в ЛНА организации.

Работник должен представить справку о прохождении диспансеризации в предоставленный ему выходной, если это предусмотрено ЛНА. В таком случае он представляет справку произвольной формы с подписью врача и печатями (ч.5 ст.185.1 ТК РФ, п.10 Порядка проведения диспансеризации, утв. Приказом Минздрава России от 27.04.2021 № 404н). Таким образом, обязательность представления работодателю справки о прохождении диспансеризации может быть закреплена в ЛНА организации.

**6. Как часто и на какой срок работодатель может направлять работников в служебные командировки.**

Командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места работы (ст. 166 ТК РФ).

В Письме от 24.05.2024 № ПГ/10179-6-1 Роструд разъяснил, как часто и на какой срок работодатель может направлять работников в служебные командировки.

Так, особенности направления работников в служебные командировки установлены в Положении, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749, согласно которому срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

При этом трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, ограничения периодичности направления работника в командировки и их продолжительности не установлены.

Указанные ограничения могут быть определены локальным нормативным актом, коллективным и (или) трудовым договором.

Работодатель вправе продлить срок командировки, равно как и отозвать из нее работника. Процедура продления срока командировки и отзыва работника из командировки не регламентирована ТК РФ (ст. ст. 166–168 ТК РФ). Тем не менее если в отношении работников установлены ограничения при их направлении в командировку, такие же ограничения должны применяться и в случае продления срока командировки. При отзыве из командировки ограничений нет.

**7. Можно ли бессрочный трудовой договор преобразовать в срочный.**

**Трудовым законодательством не предусмотрена возможность преобразования бессрочного трудового договора в срочный трудовой договор, в частности путем заключения дополнительного соглашения и оформления перевода.**

По общему правилу трудовой договор заключается на неопределенный срок. Однако в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с работником можно заключить срочный трудовой договор (ст. 58 ТК РФ).

В Письме от 03.06.2024 № 14-6/ООГ-3394 Минтруд России разъясняет, можно ли по просьбе работника изменить бессрочный трудовой договор на срочный, например на 8 месяцев.

ТК РФ не предусматривает возможность преобразования бессрочного трудового договора в срочный трудовой договор.

Учитывая сложившуюся судебную практику, срок трудового договора является видом трудового договора, а не его условием. Поэтому ни в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ, ни в любом другом порядке нельзя изменить вид договора, который заключен на неопределенный срок, на срочный трудовой договор.

Данная позиция отражается в судебных актах судов общей юрисдикции: Определение Восьмого кассационного СОЮ от 16.06.2022 № 88-9776/2022, Определение Восьмого кассационного СОЮ от 03.02.2022 № 88-403/2022.

Исходя из норм трудового законодательства РФ, перевести работника с бессрочного договора на срочный можно, только оформив увольнение по собственному желанию или по соглашению сторон и прием на работу по срочному договору.

**8. Минтруд разъяснил предстоящий порядок индексации пенсий работающим пенсионерам.**

**С 2025 года страховые пенсии работающих так же, как и неработающих пенсионеров, будут индексироваться дважды в год – 1 февраля по уровню фактической инфляции и с 1 апреля 2025 года будет корректироваться ИПК (**ежегодная индексация пенсий работающим пенсионерам была отменена в 2016 году Федеральным законом от 29.12.2015 № 385-ФЗ)**.**

Гражданин пенсионного возраста вправе оформить страховую пенсию по старости и продолжать работать. Однако в 2024 году работающие пенсионеры в период трудовой деятельности не имеют права на индексацию размера фиксированной выплаты к страховой пенсии и корректировку страховой пенсии. Перерасчет размера пенсии, в частности индексация размера фиксированной выплаты к ней и корректировка стоимости ИПК, производится только после увольнения пенсионера.

В Информации от 21.06.2024 Минтруд разъяснил, как будет рассчитываться индексация пенсий работающим пенсионерам.

Так, в 2025 году индексация будет проходить по единым правилам как для неработающих, так и для работающих пенсионеров. Размер прибавки при равном стаже будет одинаковым как для работающих, так и для неработающих граждан, **а включение в пенсию индексации за период с 2016 по 2024 год для работающих пенсионеров будет происходить после завершения ими трудовой деятельности.**

**9. КС РФ определил, в какой срок можно обратиться за индексацией присужденных денежных сумм.**

**Постановлением Конституционного Суда РФ от 20.06.2024 № 31-П** ст. 183 Арбитражного процессуального кодекса РФ признана не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой во взаимосвязи с ч. 5 ст.3, ст. ст.113 и 117 АПК РФ, ст. ст.195, 196 и 205 ГК РФ она – при наличии пробела в системе действующего правового регулирования – позволяет произвольно определять срок для обращения взыскателя или должника в арбитражный суд с заявлением об индексации присужденных денежных сумм за несвоевременное исполнение судебного решения. КС РФ указал, что, поскольку в АПК РФ не установлен срок для обращения за индексацией, это приводит к правовой неопределенности:

с одной стороны, отсутствие нормативно установленного срока позволяет заявителю совершать данное действие в любое время, прошедшее с момента вынесения решения суда и его исполнения, без каких-либо ограничений;

с другой – суды определяют данный срок исходя из аналогии права и закона либо исходя из принципов разумности и добросовестности.

Федеральному законодателю надлежит принять меры по устранению неопределенности нормативного содержания ст. 183 АПК РФ.

До внесения соответствующих изменений в законодательство РФ Конституционный Суд РФ определил правило, согласно которому взыскатель или должник вправе обратиться в арбитражный суд с заявлением об индексации присужденных денежных сумм в срок, **не превышающий одного года со дня исполнения должником судебного акта**. По заявлению взыскателя или должника этот срок может быть восстановлен судом, если он был пропущен по уважительным причинам.

**Постановление Конституционного Суда РФ от 20.06.2024 № 31-П вступает в силу со дня официального опубликования (21 июня 2024 года).**

**10. Оплата труда в выходной день: удваиваются ли северные и районные надбавки.**

Согласно трудовому законодательству РФ, оплата за работу в выходные и праздники производится как минимум в двойном размере исходя из часовой ставки оклада, часовой тарифной ставки, сдельных расценок (ст. 153 ТК РФ).

Конкретные размеры платы за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (ч. 2 ст. 153 ТК РФ).

Из **Постановления Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П** следует, что при оплате труда в выходной день или нерабочий праздничный день работодатель должен учитывать не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда. Данное толкование ст. 153 ТК РФ распространяется на всех работодателей и работников без исключения.

Таким образом, при оплате труда в выходной день или нерабочий праздничный день работодатель должен учитывать не только тарифную часть зарплаты, районные коэффициенты и процентные надбавки, но и компенсационные и стимулирующие выплаты.

**11. Можно ли оформить внутреннее совместительство в период отпуска по беременности и родам.**

Совместительство – это работа в свободное от основной работы время (ст. 60.1 ТК РФ). Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей (ч. 3 ст. 282 ТК РФ).

Роструд разъясняет, что работница вправе устроиться на работу по совместительству в период отпуска по беременности и родам по основному месту работы. Запрета на это не установлено.

В трудовом договоре обязательно должно присутствовать указание на то, что работа является совместительством (ч. 4 ст. 282 ТК РФ).

**Роструд также ранее указывал на то, что запрета на трудоустройство по совместительству в период отпуска по беременности и родам нет.**

**12. Работодатели смогут подавать уведомления об иностранных работниках новым способом.**

При трудоустройстве иностранных работников у работодателей есть обязанности по подаче ряда уведомлений, в частности:

- работодатели, привлекающие к трудовой деятельности иностранных граждан, обязаны уведомлять о заключении и расторжении с ними трудовых договоров или ГПД на выполнение работ (оказание услуг) (абз. 1 п. 8 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ);

- работодатели, привлекающие к трудовой деятельности высококвалифицированных иностранных специалистов, обязаны ежеквартально уведомлять об исполнении обязательств по выплате зарплаты (вознаграждения) ВКС. Это следует из абз. 1 п. 13 ст. 13.2 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ.

**Порядок подачи этих уведомлений установлен Приложением № 6 и Приложением № 9 к Приказу МВД России от 30.07.2020 № 536.**

С 23 июня 2024 года в Приложения внесены изменения Приказом МВД России от 16.05.2024 № 260. Теперь указанные уведомления можно подавать в том числе через уполномоченное МВД и находящееся в его ведении ФГУП или уполномоченную организацию. Прежние способы подачи уведомлений (лично, заказным письмом, через Портал госуслуг) сохраняются.

В уведомление о выплате зарплаты высококвалифицированному специалисту включаются все выплаты, которые являются частью его заработной платы согласно трудовому законодательству РФ.

**13. Правительство увеличило размер прожиточного минимума с 1 января 2025 года.**

Прожиточный минимум с 2025 года увеличен почти на 15% и составит на душу населения 17 733 руб.

**Постановлением Правительства РФ от 12.06.2024 № 789** установлена величина прожиточного минимума на душу населения в целом по России на 2025 год.

**С 1 января 2025 года прожиточный минимум в целом по России составит**:

- на душу населения – 17 733 руб. (ранее – 15 453 руб.),

- для трудоспособного населения – 19 329 руб. (ранее – 16 844 руб.),

- для детей – 17 201 руб. (ранее – 14 989 руб.),

- для пенсионеров – 15 250 руб. (ранее – 13 290 руб.).

Правительство РФ отмечает, что величина прожиточного минимума рассчитана от медианного дохода за 2023 год, который по данным Росстата составил 40 121 руб.

Прожиточный минимум используется для оценки нуждаемости граждан при предоставлении таких мер господдержки, как, например, социальный контракт и ежемесячное пособие в связи с рождением и воспитанием ребенка (единое пособие).

**14.** **Какой налог нужно уплатить с процентов по вкладам в банках за 2023 год.**

В 2024 году вкладчикам-физлицам впервые начислят налог с доходов в виде процентов по вкладам в банках за 2023 год по правилам из ст. 214.2 НК РФ. Положения ст. 214.2 НК РФ применяются к доходам, полученным налогоплательщиками начиная с 1 января 2021 года. При этом в рамках поддержки граждан было предусмотрено освобождение от налогообложения в отношении доходов в виде процентов, полученных в 2021 и 2022 годах по вкладам (остаткам на счетах) в банках, находящихся на территории РФ (п. 91 ст. 217 НК РФ). До внесения изменений налог нужно было платить только в том случае, если процентная ставка по вкладу была выше ставки рефинансирования ЦБ на 5 процентных пунктов. В этом случае сумму налога удерживал банк (Федеральный закон от 01.04.2020 № 102-ФЗ, внесшем поправки в НК РФ о начислении налога на вклады).

При расчете НДФЛ с процентов по вкладам (остаткам по счетам) облагается разница между суммой полученных в течение календарного года процентов и суммой процентов, рассчитанной как произведение 1 млн руб. и максимального значения ключевой ставки Банка России из действовавших по состоянию на первое число каждого месяца в течение указанного календарного года (п. 1 ст. 214.2, ст. 216 НК РФ).

В Информации от 11.06.2024 региональное УФНС сообщает, что максимальная ставка рефинансирования ЦБ для расчета НДФЛ в 2023 году – 15%, именно такая ставка действовала на 1 ноября и 1 декабря 2023 года. Таким образом, необлагаемая сумма дохода от вкладов составит 150 тыс. руб. (1 млн руб. \* 0,15 = 150 тыс. руб.).

Декларировать процентный доход по вкладам (остаткам на счетах) в российских банках не нужно. Исчисляют НДФЛ с процентов налоговые органы на основании сведений, полученных от банков, Банка России, а также от Агентства по страхованию вкладов. Уплатить налог нужно будет после получения налогового уведомления.

При исчислении НДФЛ не учитываются проценты (п. 1 ст. 214.2 НК РФ):

- по вкладам (остаткам на счетах) в рублях в банках на территории РФ, в том числе в Банке России, процентная ставка по которым в течение всего календарного года составляет не более 1% годовых;

- по счетам эскроу.

**15. ГПК РФ: что изменится с 1 сентября 2024 года в гражданском процессе.**

**Федеральным законом от 12.06.2024 № 135-ФЗ** в целях унификациипроцессуального законодательства внесены изменения в Гражданский процессуальный кодекс РФ, которые вступят в силу **с 1 сентября 2024 года.**

Поправками, в частности, предусмотрено следующее.

В суд по месту жительства истца могут предъявляться иски о восстановлении трудовых и пенсионных прав, а также иски, связанные с социальными выплатами и льготами.

В порядке упрощенного производства будут рассматриваться дела до 250 тыс. руб. (сейчас до 100 тысяч рублей).

При осмотре и исследовании доказательств по месту их нахождения при необходимости осуществляется фотографирование, аудио- и видеозапись, материалы которых прилагаются к протоколу.

К заявлению о вынесении судебного приказа должен прилагаться документ, подтверждающий уплату госпошлины, а также уведомление о вручении или иные документы, подтверждающие направление взыскателем должнику копий заявления о вынесении судебного приказа и приложенных к нему документов.

Судебный приказ должен быть вынесен в течение 10 (сейчас – 5) дней со дня поступления заявления о вынесении судебного приказа в суд.

Составление мотивированного решения, апелляционного и кассационного определения суда может быть отложено на срок не более чем 10 дней со дня окончания разбирательства дела. В мотивированном решении суда, апелляционном и кассационном определении должна быть указана дата его изготовления.

Расширен перечень случаев, при которых течение срока рассмотрения и разрешения дела начинается сначала.

**16. Расширен перечень расходов, которые можно возместить за счет взносов на травматизм.**

За счет средств СФР при соблюдении ряда условий можно возместить расходы на спецоценку, медосмотры, покупку спецодежды, других СИЗ и аптечек, выдачу молока за вредность, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, и предпенсионеров и другие предупредительные меры по сокращению травматизма.

Приказом Минтруда России от 19.03.2024 № 123н перечень расходов, которые можно покрыть за счет взносов на травматизм, расширен. Соответствующие поправки внесены в Правила финансирования предупредительных мер по сокращению травматизма и профзаболеваний.

С 19 июня 2024 года за счет средств СФР возможно возместить расходы страхователя на проведение оценки профессиональных рисков.

Если организация включила такие расходы в План финансового обеспечения предупредительных мер, для обоснования финансового обеспечения данной предупредительной меры организация должна:

– дополнительно представить копию гражданско-правового договора с организацией, проводящей оценку профрисков, где указаны количество оцениваемых рабочих мест и стоимость оценки;

– указать сведения об индивидуальных номерах рабочих мест, в отношении которых проводится оценка;

– указать идентификационный номер отчета о проведении СОУТ.

При этом организация, проводящая оценку профессиональных рисков, должна входить в реестр организаций, оказывающих услуги в области охраны труда.

Также Приказом уточнен список документов, которые подает страхователь для обоснования произведенных расходов. Например, при привлечении к организации санаторно-курортного лечения сторонней компании (агента) страхователь должен подать в том числе копию договора с ней. В договоре должен быть размер агентского вознаграждения либо иной платы за услуги агента.

**17. Нужно ли работникам компенсировать мобильный интернет, если для решения рабочих задач используются мессенджеры.**

Минтруд указывает на необходимость выплаты компенсации за использование мобильного интернета, если в правилах внутреннего трудового распорядка и в трудовых договорах предусмотрена возможность общения работников с работодателем для решения рабочих вопросов посредством мессенджеров.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами. В ТК РФ в целом и в ст. 165 ТК РФ отдельно не указана обязанность предоставлять работникам компенсацию в связи с использованием мобильного интернета.

Вместе с тем при использовании работником с согласия работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме (ст. 188 ТК РФ).

Таким образом, работодатель обязан выплачивать компенсации работникам в связи с использованием мобильного интернета, если он используется в рабочих целях с согласия работодателя.

**18.** **Минтруд РФ подготовил методические рекомендации по труду несовершеннолетних: на что работодателю обратить внимание.**

В Письме от 30.05.2024 № 14-6/10/В-8769 Минтруд представил методические рекомендации исполнительным органам субъектов РФ и работодателям по организации трудовой деятельности несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время.

Методические рекомендации содержат, в частности, вопросы установления рабочего времени, порядок введения в трудовую деятельность, особенности охраны труда, оплаты труда и материальной ответственности несовершеннолетних.

Кроме того, работодателям и исполнительным органам следует обратить внимание на следующие нормы трудового законодательства в отношении несовершеннолетних:

– запрет на работу во вредных условиях труда;

– необходимость проведения предварительных медосмотров;

– запрет на переноску и передвижение работниками тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

– необходимость обеспечения несовершеннолетних работников СИЗ и смывающими средствами в соответствии с действующими правилами.

В ходе контрольных мероприятий должна проводиться проверка соблюдения обязательных требований законодательства, в том числе по вышеперечисленным вопросам.

**19. Поддержка семей с детьми: вычеты, налоговый возврат (Проект Федерального закона № 639663-8, Проект Федерального закона № 638814-8).**

**С 2025 года** предлагают увеличить стандартные вычеты на детей (подп. «а» п. 28 ст. 2 проекта):

– на второго ребенка – с 1 400 до 2 800 руб.;

– на третьего и на каждого следующего ребенка – с 3 000 до 6 000 руб.

Одновременно хотят увеличить совокупный доход для применения вычетов с 350 тыс. до 450 тыс. руб.

Правительство также предлагает ввести налоговый возврат для семей с двумя и более детьми. Основные моменты:

– выплату работающим родителям планируют сделать ежегодной (п. 1 ст. 1 проекта);

– для ее получения среднедушевой доход семьи не должен превышать 1,5-кратный региональный прожиточный минимум на человека (п. 2 ст. 1 проекта);

– выплату производит СФР каждому родителю по заявлению, если нет долгов по алиментам и с доходов уплачен НДФЛ (пп. 1, 3, 4 ст. 1, ст. 2 проекта);

– учитывают детей до 18 и 23 лет, если ребенок учится в общеобразовательной или профессиональной организации, а также получает очное высшее образование, кроме допобразования (п. 3 ст. 1 проекта);

– размер выплаты равен разнице между НДФЛ, уплаченным за год до обращения, и НДФЛ, рассчитанным с того же дохода, но по ставке 6% в полном объеме (п. 5 ст. 1 проекта).

Такой механизм снизит ставку НДФЛ до 6%. Если закон примут, он вступит в силу с 1 января 2026 года (п. 1 ст. 6 проекта).

**20. Нужно ли платить стипендию работнику при заключении договора об обучении без отрыва от работы.**

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

Минтруд России разъясняет об обязанности платить работнику стипендию в том случае, когда обучение происходит без отрыва от работы, длящейся полный рабочий день.

Работодатель должен платить ученику стипендию, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже федерального МРОТ (ч. 1 ст. 204 ТК РФ). Если работник учится с отрывом от работы, ему выплачивается средний заработок, если без отрыва – зарплата пропорционально отработанному времени (ст. 187, ст. 203 ТК РФ).

Таким образом, оплата ученичества гарантирована трудовым законодательством.

Условия выплаты стипендии в период работы или иные условия определяются в ученическом договоре с учетом положений коллективного договора, ЛНА, действующих в организации (Письмо Минтруда России от 05.11.2020 № 14-1/ООГ-16649). При этом включение в ученический договор условий, противоречащих ТК РФ, например о выплате стипендии в зависимости от результатов промежуточных экзаменов, не предусмотрено.

Если работник по окончании ученичества не выполняет свои обязательства по ученическому договору без уважительных причин, то он должен вернуть работодателю стипендию, полученную за время ученичества (ч. 2 ст. 207 ТК РФ).

**21. ВС РФ актуализировал разъяснения о подготовке дела к судебному разбирательству в арбитражном суде**.

В целях единообразного применения положений АПК РФ, регулирующих подготовку дела к судебному разбирательству, и в связи с возникшими в судебной практике вопросами в **Постановлении Пленума ВС РФ от 04.06.2024 № 12** даны соответствующие разъяснения по вопросам, касающимся порядка подготовки дела к судебному разбирательству в арбитражном суде, проведения собеседования и предварительного судебного заседания, раскрытия и истребования доказательств и проч.

При подготовке дела к судебному разбирательству судья вправе самостоятельно получать, в том числе в электронном виде, необходимые для рассмотрения дела сведения из открытых источников, в частности, из информационных систем, доступ к которым обеспечивается на официальных сайтах органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций в сети Интернет (например, сведения из ЕГРН, ЕГРЮЛ, сведения с сайта АО «Почта России» и т.д.). Лица, участвующие в деле, вправе приводить свои доводы и представлять доказательства относительно достоверности таких сведений.

Если дело может быть рассмотрено с участием арбитражных заседателей, то при проведении собеседования судья выясняет мнения участвующих в деле лиц в отношении привлечения к рассмотрению дела арбитражных заседателей и разъясняет сторонам право заявить ходатайство о рассмотрении дела с их участием. Разъяснение данного права может быть также изложено в определении о принятии искового заявления к производству.

Предварительное судебное заседание проводится судьей единолично, даже если дело подлежит рассмотрению коллегиальным составом суда, при этом вопросы, рассматривающиеся в судебном заседании (например, об оставлении заявления без рассмотрения, о прекращении производства по делу, передаче дела на рассмотрение другого суда), разрешаются коллегиальным составом суда после назначения дела к судебному разбирательству.

На перерыв в пределах дня проведения предварительного судебного заседания и время, когда такое заседание будет продолжено, указывается в протоколе предварительного судебного заседания. О перерыве на более длительный срок арбитражный суд выносит определение, которое заносится в протокол предварительного судебного заседания (указываются время и место продолжения предварительного судебного заседания).

В случае вступления в дело соистца, привлечения соответчика, замены ненадлежащего ответчика, процессуального правопреемства, вступления в дело третьего лица, заявляющего самостоятельные требования относительно предмета спора, вступления в дело либо привлечения третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований относительно предмета спора (статьи 46, 47, 48, 50, 51 АПК РФ), арбитражный суд откладывает предварительное судебное заседание и назначает иную дату его проведения, если соответствующие лица (их представители) отсутствуют в предварительном судебном заседании.

При поступлении в арбитражный суд первой инстанции жалобы на определение, вынесенное в ходе подготовки дела к судебному разбирательству, судья направляет в электронной форме в арбитражный суд апелляционной или кассационной инстанции сопроводительное письмо о соответствующей жалобе и ссылку на электронные образы такой жалобы и материалов дела, размещенные в информационной системе «Картотека арбитражных дел». При отсутствии технической возможности судья направляет в суд вышестоящей инстанции обжалуемое определение и копии материалов дела, непосредственно относящиеся к обжалуемому определению.

**22. Какие требования к аптечкам работодателей действуют с 1 сентября 2024 года.**

Каждая организация обязана оборудовать пост первой помощи – место с аптечкой, доступное для всех работников в любое время (ст. 216.3 ТК РФ). Перечень медицинских изделий, которые должны быть в аптечке первой помощи, утверждается Минздравом. Допускаются варианты комплектации аптечки. Изделия с истекшим сроком годности надо заменять новыми (п. 5 Требований, утв. Приказом Минздрава России от 15.12.2020 № 1331н).

**Приказ Минздрава России от 24.05.2024 № 262н** **устанавливает новые требования к аптечкам для оказания работникам первой помощи с 1 сентября 2024 года**. Аптечки, укомплектованные до 1 сентября 2024 года, можно применять до истечения срока годности содержимого, но не позднее 1 сентября 2027 года.

Изменили минимальное число некоторых медизделий:

- медицинских нестерильных одноразовых масок должно быть 2 шт., а не 10;

- уточнили ряд наименований медизделий. Так, например, можно использовать не только марлевый медицинский бинт, но и нестерильный фиксирующий эластичный бинт.

С 1 сентября 2024 года аптечка должна содержать блокнот формата не менее А7 и маркер черный или синий либо карандаш.

Требования к комплектации аптечки, утвержденные Приказом Минздрава России от 15.12.2020 № 1331н, утратят силу с 1 сентября 2024 года.

**23. C 1 сентября 2024 года действуют новые правила выполнения квоты по приему на работу инвалидов.**

Работодатель обязан принимать на работу инвалидов в пределах квоты. Если численность больше 100 человек, размер квоты может составлять от 2% до 4% среднесписочной численности работников, от 35 до 100 человек – не выше 3%, меньше 35 человек – квоты нет. Конкретный размер квоты установлен в законе субъекта РФ (ст. 13.2 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1, Письмо Минтруда от 12.09.2023 № 16-5/10/П-7129).

Ранее Минтруд выносил на общественное обсуждение проект о новом порядке выполнения квоты, который Правительство утвердило Постановлением от 30.05.2024 № 709. **Им утверждены новые Правила выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов, которые действуют с 1 сентября 2024 года.**

**Изменилось следующее:**

Квоту необходимо рассчитывать ежеквартально, а не ежегодно.

Утвержден перечень случаев освобождения от выполнения квоты. Среди них банкротство работодателя, уменьшение числа сотрудников до значения, при котором квоты не возникает.

Квота выполнена, если есть:

- трудовой договор на рабочее место в самой организации (при приеме инвалида I группы квоту считают исполненной на два места);

- трудовой договор с иной организацией, с которой работодатель оформил соглашение о трудоустройстве инвалидов (установлены правила заключения и форма соглашения);

- трудовой договор с ИП, который заключил соглашение о трудоустройстве инвалидов;

- договор возмездного оказания услуг или иной договор с юрлицом, которое обеспечивает для группы работодателей выполнение квоты. Оно делает это по соглашению с иной организацией или ИП, а те заключают трудовые договоры с инвалидами.

Правила выполнения квоты, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 14.03.2022 № 366, утратят силу с 1 сентября 2024 года.

**24. Что делать, если внешний совместитель остался без основного места работы.**

Основная работа – работа по трудовому договору, в котором нет условия о совместительстве. По месту основной работы хранится трудовая книжка (ст. 66, 282 ТК РФ). Основное место работы может быть только одно (Письмо Минтруда от 15.09.2016 № 14-2/В-880).

Работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время: внутренний совместитель трудится у того же работодателя, что и по основной работе, внешний – у другого (ст. 60.1 ТК РФ).

При этом информация о совместительстве включается в трудовой договор, отражается в сведениях о трудовой деятельности и фиксируется в личной карточке (если они ведутся).

**Письмом от 17.05.2024 № 14-6/ООГ-3039** Минтруд России рассмотрел следующую ситуацию: работник был трудоустроен как внешний совместитель. Организация, где у него было основное место работы, закрылась. Должна ли организация, где он работает по внешнему совместительству, теперь оформить его на основное место работы.

Минтруд отмечает, что при увольнении работника с основного места работы трудовой договор по совместительству автоматически не трансформируется в трудовой договор по основному месту работы. Для этого требуется отсутствие в трудовом договоре условия о совместительстве, установление в трудовом договоре условий о режиме работы, оплате труда, других условий применительно к основному месту работы.

Также рассматриваемый трудовой договор, по мнению Минтруда, не может быть изменен в одностороннем порядке.

Согласно ТК РФ, изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

**25. Расширен перечень оснований для внеплановых проверок в 2024 году без согласования с прокуратурой.**

**Постановлением Правительства РФ от 23.05.2024 № 637 внесены изменения в некоторые акты Правительства РФ, направленные на уточнение порядка организации и осуществления надзорной деятельности.**

Установлено, что в 2024 году в рамках государственного и муниципального контроля внеплановые проверки без согласования с органами прокуратуры среди прочего проводятся в случае:

**- поступления в контрольный (надзорный) орган:**

а) материалов о произведенном при проведении проверки сообщения о преступлении или при проведении оперативно-разыскных мероприятий изъятии продукции (товаров), оборудования (средств) для их производства, не являющихся вещественными доказательствами по уголовному делу (ранее это касалось изъятия только алкогольной и спиртосодержащей продукции, а также драгметаллов и драгкамней);

б) материалов об изъятии вещей, явившихся орудиями совершения или предметами административного правонарушения, оборот которых осуществлялся с нарушением обязательных требований, отнесенных к предмету госконтроля;

**- истечения срока исполнения предписания об устранении выявленного нарушения обязательных требований**, которое выдано после 1 марта 2023 года по результатам внепланового контрольного (надзорного) мероприятия, проведенного на основании абз. 6 подп. «б» п. 3 Постановления Правительства РФ от 10.03.2022 № 336 (при наступлении события, указанного в программе проверок при осуществлении госконтроля в сфере строительства, экологического надзора, охраны объектов культурного наследия, контроля в сфере обращения лекарственных средств и пр.).

Установлены особенности оценки соблюдения обязательных требований к применению цен **на лекарственные препараты, включенные в перечень жизненно необходимых** и важнейших лекарственных препаратов.

В перечень категорий образовательных организаций, в отношении которых плановые мероприятия не включаются в планы проведения контрольных мероприятий до 2030 года, включены **частные образовательные организации**.

Определено, что до 1 января 2030 года в рамках федерального госконтроля за деятельностью аккредитованных лиц помимо профилактических мероприятий допускается проведение **профилактических визитов.**

Установлено, что в отношении **предприятий общепита, торгующих алкоголем**, могут незамедлительно без согласования с органами прокуратуры провести контрольную или мониторинговую закупку, если при выездном обследовании повторно за последние 6 месяцев обнаружили нарушение требований к торговле алкоголем в многоквартирных домах и на прилегающих к ним территориях; регионального запрета торговать пивом, сидром, пуаре, медовухой и пивными напитками в любых заведениях, кроме ресторанов, баров, кафе и буфетов.

Постановление Правительства РФ от 23.05.2024 № 637 **вступило в силу 24 мая 2024**, за исключением отдельных положений, вступающих в силу в иные сроки.

**26. С 6 июня 2024 года расширен круг работодателей, которым может быть предоставлена субсидия при трудоустройстве работников из других регионов.**

Предприятия, реализующие крупные проекты в приоритетных отраслях экономики, смогут принять участие в программе трудовой мобильности и получать субсидии за трудоустройство сотрудников из других регионов или других муниципальных образований.

Постановлением Правительства РФ от 27.05.2024 № 685 внесены соответствующие изменения в Правила предоставления субсидий из бюджета СФР. В частности, установлено, что для получения субсидии работодатель, осуществляющий деятельность в отрасли (отраслях), которая субъектом РФ включена в перечни приоритетных отраслей экономики, должен отвечать одновременно следующим требованиям:

- среднемесячный размер выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу работников организации, должен составлять не ниже размера среднемесячной начисленной заработной платы в субъекте РФ, в котором зарегистрирована организация;

- работодатель осуществляет реализацию крупного проекта, объем вложений в который превышает 3 млрд рублей, а объем производства продукции или оказания услуг в рамках реализации этого проекта в ближайшие три года должен составить более 5% всего валового объема производства данного вида продукции или услуг в регионе. При этом численность дополнительно привлекаемых работников для этого проекта должна составлять не менее 100 человек.

Ранее указанные субсидии могли получать только предприятия оборонно-промышленного комплекса, входящие в специальный реестр, и организации, работающие в новых регионах.

Вводится новое условие для получателей субсидий: они не должны являться получателем иных мер поддержки из федерального бюджета. Также скорректирован критерий для включения профессии (должности, специальности) в перечень профессий, утверждаемый исполнительным органом субъекта РФ, осуществляющим полномочия в области содействия занятости населения.

Рассматриваемая субсидия направлена на частичную компенсацию затрат работодателя на выплату заработной платы работникам из числа трудоустроенных граждан, относящихся к одной из установленных Правилами категорий. Размер господдержки в рамках указанной программы составляет 12 МРОТ, увеличенных на страховые взносы и районные коэффициенты.

Для работодателей, которые ведут хозяйственную деятельность в Москве и Санкт-Петербурге, получение субсидии на указанную цель ограничено.

**Изменения вступают в силу 6 июня 2024 года.**

**27.** **ФНС ответила на ряд вопросов по ЕНП и ЕНС.**

ФНС ответила на несколько актуальных вопросов налогоплательщиков, касающихся уплаты налогов посредством ЕНП на ЕНС.

**Обязательно ли вносить ЕНП заранее и одним платежом.**

Не обязательно. Денежные средства в качестве ЕНП можно вносить как одним, так и несколькими платежами по выбору налогоплательщика в любое время до установленного срока уплаты налога (включительно).

**Как проверить, зачелся ли платеж с ЕНС в счет уплаты налогов.**

Проверить, был ли произведен зачет денежных средств с ЕНС в счет уплаты налогов (страховых взносов), можно следующими способами:

– в личном кабинете налогоплательщика;

– в учетной бухгалтерской системе;

– запросив Справку о принадлежности сумм ЕНП.

**Может ли на ЕНС быть одновременно и недоимка, и переплата по разным КБК.**

На ЕНС каждого налогоплательщика формируется одно общее сальдо. Оно может быть либо отрицательным (при наличии недоимки, задолженности), либо положительным (при наличии переплаты и отсутствии не исполненных своевременно обязанностей), либо нулевым.

**Если у налогоплательщика возникла задолженность при наличии зарезервированной суммы, то в какие сроки и в каком размере зарезервированная сумма будет возвращена на ЕНС для погашения такой задолженности.**

ЕНС исключает одновременное наличие переплаты по одному налогу и задолженности по-другому. При возникновении обязательств с более ранним сроком уплаты зарезервированная сумма автоматически возвращается на ЕНС плательщика в размере обязательств с более ранним сроком уплаты и учитывается в счет их погашения.

Суммы, перечисленные на ЕНС и зачтенные в счет предстоящих платежей, признаются зарезервированными. Их резервируют на основании уведомлений по ЕНП, РСВ или заявления о зачете.

**Как уточненное уведомление об исчисленных суммах налогов или декларация отразятся на сальдо ЕНС.**

Сальдо ЕНС формируется в хронологическом порядке. Это значит, что каждое новое (уточненное) уведомление и декларация будут влиять на состояние сальдо ЕНС.

Однако после представления декларации налоговый орган будет считать информацию в ней приоритетной и сальдо ЕНС будет скорректировано с учетом этих данных. После представления декларации подавать новые (уточненные) уведомления об исчисленных суммах налогов за этот период не нужно. Все изменения ЕНС будут фиксироваться текущей датой.

Представление уточненной декларации будет влиять на состояние сальдо ЕНС только по завершении камеральной налоговой проверки.

При представлении нового уведомления, декларации или уточненной декларации с суммой к уплате меньше, чем в ранее представленных документах, сумма, которая была зарезервирована (или перечислена) для уплаты налога, будет возвращена на ЕНС в качестве ЕНП.

**Если налоговый орган сформировал сообщение об исчисленных суммах налогов на сумму меньше той, которую указал налогоплательщик в уведомлении, то разница будет автоматически признаваться ЕНП и в какие сроки.**

Разница между начислениями сформируется автоматически и будет учтена на ЕНС после отражения в совокупной обязанности начислений на основании сообщения об исчисленных налоговым органом суммах налогов.

**28. Для работодателей утвердили новые формы отчетности в службу занятости.**

Работодатель обязан информировать государственную службу занятости о свободных рабочих местах и вакантных должностях, выполнении квоты по инвалидам, о ликвидации организации или ее отмене, о сокращении численности штата и об иных кадровых решениях (ч. 1 ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ).

**Приказ Минтруда России от 16.04.2024 № 195н устанавливает** **с 1 сентября 2024 года новые формы отчетности в службу занятости.**

Установлены следующие формы:

- Информация о принятии (изменении/отмене) решения о ликвидации организации или прекращении деятельности ИП, сокращении численности штата;

- Информация о введении режима неполного рабочего времени (рабочей недели);

- Информация о простое;

- Информация о временном переводе на дистанционную работу;

- Информация о банкротстве;

- Информация о свободных рабочих местах и вакансиях, в т.ч. о потребности в их замещении;

- Информация о выполнении квоты по инвалидам.

Таким образом, по сравнению с прежними формами (утверждены Приказом Минтруда России от 26.01.2022 № 24) отчет об отпусках без сохранения зарплаты отсутствует, а сведения о работе инвалидов будут только в одной форме – о выполнении квоты для приема на работу. При этом появляется новая форма – информация о свободных рабочих местах и вакансиях, в т.ч. о потребности в их замещении.

**29. Можно ли привлечь к ответственности сотрудника с ненормированным рабочим днем за отказ выходить на работу во внеурочное время.**

ТК РФ определяет два различных вида работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени:

– сверхурочная работа (ст. 99 ТК РФ);

– ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день – это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Минтруд рассмотрел возможность привлечения к дисциплинарной ответственности работников, для которых установлен ненормированный рабочий день, отказывающихся работать во внеурочное время большую часть рабочей недели (три раза работник был привлечен к работе по окончании рабочего дня, на четвертый раз за неделю отказался).

Ненормированный рабочий день не изменяет установленной нормы рабочего времени, а допускаемая переработка сверх установленного рабочего времени не должна приводить к превращению ненормированного рабочего дня в удлиненный. Работодатель вправе привлекать соответствующих лиц к работе во внеурочное время лишь в исключительных случаях и не может заранее обязывать их постоянно работать по особому распорядку сверх рабочего дня (смены).

В связи с этим применение к работнику, отказавшемуся от работы во внеурочное время, того или иного вида ответственности может быть признано незаконным, поскольку привлечение работника за пределами рабочего времени на условиях ненормированного рабочего дня должно осуществляться эпизодически.

За необоснованное установление ненормированного рабочего дня или за привлечение к работе за пределами рабочего времени чаще трех раз в неделю организацию и ее должностное лицо могут оштрафовать по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. А работники могут в судебном порядке требовать оплату за сверхурочную работу.

**30.** **Утверждена дополнительная форма акта при оформлении несчастного случая на производстве.**

Работодатели обязаны расследовать несчастные случаи, которые произошли с работниками и другими лицами, участвующими в его производственной деятельности, и оформлять их в соответствии с законодательством. Формы документов, используемых для оформления различных видов несчастных случаев, утверждены Приказом Минтруда России от 20.04.2022 № 223н.

**Приказ Минтруда России от 25.04.2024 № 237н с 1 сентября 2024 года** дополняет Приказ Минтруда России от 20.04.2022 № 223н новой формой Н-1С.

Форма Н-1С будет использоваться при необходимости рассмотрения обстоятельств несчастного случая в экспертных организациях, органах дознания, органах следствия или в суде. Акт формы Н-1С оформляется и утверждается работодателем по письменному единогласному решению комиссии (госинспектора труда при проведении самостоятельного расследования несчастного случая), согласованному с руководителем инспекции.

Установлены случаи, когда акт формы Н-1С не оформляется (например, при рассмотрении комиссией обстоятельств несчастного случая, при наличии которых несчастные случаи могут квалифицироваться как не связанные с производством).

**31. Минтруд разработал проект для работодателей с новыми способами информирования службы занятости.**

Работодатели обязаны информировать государственную службу занятости посредством размещения сведений на платформе «Работа в России» или на иных информационных ресурсах, где может размещаться такая информация, в соответствии с порядком, утвержденным Правительством РФ (ч. 1 ст. 17, ч. 2 ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ).

Минтруд России разработал Проект Постановления Правительства РФ, которое утвердит порядок размещения информации работодателями на иных информационных ресурсах помимо платформы «Работа в России». Нововведение упростит процесс информирования службы занятости, сократив время HR-служб на дублирование информации на коммерческих и государственной платформах.

Сообщать в службу занятости нужно:

– о свободных вакансиях;

– о выполнении квот для приема на работу граждан с инвалидностью;

– о ликвидации компании, закрытии ИП;

– о сокращении численности штата работников;

– о введении режима неполного рабочего дня, смены, недели или простоя;

– о переводе работников на дистанционную работу;

– о процедуре банкротства.

Минтруд сообщает, что если Проект Постановления будет принят, такие сведения работодатели смогут передавать в службу занятости и через другие информационные ресурсы. Речь идет о таких сайтах, как HeadHunter, SuperJob и Работа.ру, а также о единой информсистеме управления кадровым составом ФГИС ЕИСУКС. Перечень информационных ресурсов информирования будет формировать Роструд на основании соглашений.

**32. Роспотребнадор предлагает расширить перечень профилактических мероприятий.**

Роспотребнадзором разработан Проект Постановления Правительства РФ «О внесении изменений в Положение о федеральном государственном санитарно-эпидемиологическом контроле (надзоре)» (ID проекта 02/07/05-24/00147756), направленный на расширение возможностей добровольного определения контролируемыми лицами уровня соблюдения ими обязательных требований.

Проектом предлагается дополнить перечень профилактических мероприятий еще двумя видами:

- самообследование, которое будет осуществляться в автоматизированном режиме с использованием одного из способов, указанных на официальном сайте Роспотребнадзора, и может касаться как контролируемого лица в целом, так и его обособленных подразделений, иных принадлежащих ему объектов. Методические рекомендации по проведению самообследования будут размещены также на сайте Роспотребнадзора;

- меры стимулирования добросовестности – мероприятия, направленные на нематериальное поощрение добросовестных контролируемых лиц. Оценка добросовестности контролируемых лиц будет проводиться органом государственного контроля (надзора) ежегодно. Документом также закрепляются критерии добросовестности контролируемого лица (например, осуществление производственного контроля, отсутствие профессиональной заболеваемости среди работников контролируемого лица и проч.). Мера стимулирования добросовестности контролируемых лиц, признанных соответствующими критериям добросовестности, осуществляется в виде понижения категории риска объектов контроля на одну категорию.

Предполагается, что Постановление вступит в силу по истечении 15 месяцев со дня его принятия.

**33. Работник присоединил учебный отпуск к основному: должен ли работодатель оплатить проезд обучающегося.**

Учебный отпуск предоставляется по месту основной работы работнику, получающему образование определенного уровня впервые, в том числе дистанционно (ст. 177 ТК РФ).

Проезд к месту обучения и обратно оплачивается только работникам, учащимся заочно, один раз в учебном году. Если работник получает высшее образование, проезд возмещают в полной сумме, если среднее профессиональное – 50% (ст. ст. 173, 174 ТК РФ).

Письмом от 18.04.2024 № ПГ/06713-6-1 Роструд отвечает на вопрос об оплате проезда от места учебы в случае, когда после учебного отпуска работник провел свой основной отпуск в месте нахождения учебного заведения, а потом отправился обратно.

К учебным отпускам по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска (ч. 2 ст. 177 ТК РФ).

Документом, дающим право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, в том числе на оплату проезда к месту обучения и обратно, является справка-вызов, выдаваемая образовательной организацией (ч. 4 ст. 177 ТК РФ).

Таким образом, работнику, осваивающему образовательные программы высшего образования заочно, работодатель обязан один раз в учебном году оплатить проезд к месту обучения и обратно, в том числе в случае присоединения к учебному отпуску ежегодного оплачиваемого отпуска, при условии возвращения работника из отпуска от места нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность.

**34. Как в период приостановки трудового договора уволить мобилизованного работника по его желанию.**

**Мобилизованного работника в период приостановления его трудового договора по** инициативе работодателя уволить нельзя, кроме случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора (ч. 11 ст. 351.7 ТК РФ).

В **Письме от 25.04.2024 № ПГ/07167-6-1** Роструд отвечает на вопрос о возможности уволить мобилизованного работника по его заявлению.

Роструд сообщает, что по ТК РФ нет запрета на прекращение трудового договора с мобилизованным по его желанию и нет обязанности возобновлять приостановленный договор перед его расторжением.

**35. Как быть, если окончание отпуска позже даты окончания срочного трудового договора.**

В график отпусков включаются все работники, с которыми на день его утверждения заключены трудовые договоры, в том числе и срочные (ч. 1 ст. 123 ТК РФ). Это касается и сотрудников, чьи трудовые договоры будут расторгнуты в течение рабочего года (Письма Минтруда России от 09.04.2020 № 14-2/В-395, Роструда от 09.03.2021 № ПГ/03709-6-1).

**В Письме от 08.05.2024 № ПГ/08478-6-1** Роструд разбирает ситуацию, в которой отпуск по графику заканчивается позже, чем срок трудового договора.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ч. 1 ст. 79 ТК РФ). При этом по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). Днем увольнения будет считаться последний день отпуска (ч. 2 ст. 127 ТК РФ).

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска (ч. 3 ст. 127 ТК РФ).

Таким образом, в изложенной ситуации на основании письменного заявления работника может быть предоставлен отпуск с последующим увольнением, в том числе если дата окончания этого отпуска будет позднее даты прекращения трудового договора.

**36.** **Подписано трехстороннее соглашение между Правительством РФ и объединениями профсоюзов и предпринимателей на 2024–2026 годы.**

Одним из основных документов социального партнерства в общероссийском масштабе является трехстороннее Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ. Соглашением устанавливаются общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне и совместные действия сторон по их реализации.

На очередном Съезде Российского союза промышленников и предпринимателей, состоявшемся 25 апреля 2024 года, работодатели, профсоюзы и Правительство РФ подписали Генеральное соглашение на 2024–2026 годы.

Приоритетными направлениями работы в сфере экономики и трудовых отношений на ближайшие годы являются:

– повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

– установление ограничения на снижение заработной платы работникам в связи с дисциплинарным взысканием;

– предоставление работникам социально-трудовых прав и гарантий, включая своевременную и в полном размере выплату заработной платы в случаях реорганизации компаний;

– обеспечение реализации зарплатных госгарантий, направленных на обеспечение достойного уровня жизни работников и их семей;

– разработка и реализация мер по снижению дифференциации между средней заработной платой 10% наиболее оплачиваемых и 10% наименее оплачиваемых групп работников;

– при выявлении нарушений принципа равной оплаты труда мужчин и женщин при его равной ценности разработка мер по устранению таких нарушений;

– планомерное повышение МРОТ темпами выше уровня инфляции и установление МРОТ выше прожиточного минимума трудоспособного населения.

Кроме того, важнейшим направлением в периоды 2024–2026 годов является реализация принципов, обозначенных в рамках нового национального проекта «Кадры». В частности, прогнозирование кадровых потребностей страны, развитие механизмов целевого обучения, популяризация рабочих профессий и повышение социальной защищенности работников.

**37. Возможен ли перенос донорского дня отдыха из-за болезни.**

В **Письме от 19.04.2024 № 14-6/ООГ-2439** Минтруд России отвечает на вопрос о возможности переноса дополнительного дня отдыха для работника-донора, если в этот день совпал с периодом больничного.

Согласно ТК РФ работодатель обязан предоставить работнику дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов. Для этого работником должно быть подано заявление на дополнительный день отдыха на определенную дату и приложена донорская справка. День отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов (ч. 4 ст. 186 ТК РФ).

Минтруд обращает внимание, что перенос дополнительных дней отдыха для донора крови в случае совпадения таких дней с периодом его нахождения на больничном не предусмотрен ТК РФ.

**38. Изменения в предоставлении вычетов на обучение в 2024 году.**

Государство предоставляет налогоплательщикам, получающим образовательные услуги, налоговый вычет по НДФЛ на обучение. Получить налоговый вычет вправе граждане, которые официально работают, при этом оплачивают свое обучение либо обучение своего ребенка, брата или сестры, опекаемого или подопечного до достижения возраста 24 лет на очном отделении.

ФНС России напоминает, что с начала 2024 года действуют изменения в предоставлении вычетов на обучение:

-появилась возможность получить вычет на обучение супруга (супруги);

- расходы на обучение детей увеличены до 110 тыс. рублей (в 2023 году – 50 тыс. руб.);

- лимит суммы социальных налоговых вычетов увеличен до 150 тыс. рублей (в 2023 году – 120 тыс. руб.) без учета расходов на обучение детей и дорогостоящее лечение.

С 1 января 2024 года вступил в силу Федеральный закон от 28.04.2023 № 159-ФЗ, который увеличил лимиты социальных вычетов.

Новые лимиты можно будет применить с 2025 года на расходы, совершенные в 2024 году, подав налоговую декларацию по форме 3-НДФЛ. Чтобы воспользоваться новыми лимитами в 2024 году, необходимо обратиться к работодателю с письменным заявлением о предоставлении вычета (абз. 2 п. 2 ст. 219 НК РФ).

**39.** **Москва: в каких случаях работодателя проверят на соблюдение квотирования рабочих мест.**

В г. Москве принято два документа, направленных на уточнение индикаторов риска нарушения обязательных требований, используемых при осуществлении регионального контроля за приемом на работу в пределах установленной квоты:

**Постановлением Правительства Москвы от 23.04.2024 № 845-ПП** внесены изменения в Положение о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, утвержденное Постановлением Правительства Москвы от 28.09.2021 № 1499-ПП. Согласно данным поправкам, **вступившим в силу 27 апреля 2024 года**, актуализированы правовые основания осуществления регионального контроля, а также индикаторы риска нарушения обязательных требований при осуществлении регионального контроля.

Контрольные мероприятия будут проведены при выявлении следующих индикаторов риска:

– Отсутствие у контролируемого лица регистрации на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» в течение 6 месяцев и более с момента, когда у такого контролируемого лица среднесписочная численность работников составила более 100 человек.

– Наличие более 9 месяцев у контролируемого лица незанятого рабочего места, созданного или выделенного им в соответствии с установленной квотой, информация о котором размещена контролируемым лицом на Единой цифровой платформе.

**Постановлением Правительства Москвы от 24.04.2024 № 890-ПП** внесены изменения в Положение о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу молодежи в пределах установленной квоты, утвержденное Постановлением Правительства Москвы от 29.12.2021 № 2231-ПП. Установлено, что индикатором риска нарушения обязательных требований, используемым при осуществлении регионального контроля, является наличие более 9 месяцев у контролируемого лица незанятого рабочего места, созданного или выделенного им в соответствии с установленной квотой, информация о котором размещена контролируемым лицом на Единой цифровой платформе «Работа в России» (ранее документ содержал три индикатора). **Изменения вступили в силу 24 апреля 2024 года.**

В соответствии со ст. 2 Закона г. Москвы от 22.12.2004 № 90 под выполнением квоты для приема на работу считается:

1) в отношении инвалидов – трудоустройство работодателем инвалидов, имеющих рекомендации к труду, подтвержденное заключением трудового договора, действие которого в текущем месяце составило не менее 15 дней;

2) в отношении молодежи – трудоустройство работодателем молодежи, подтвержденное заключением трудового договора, действие которого в текущем месяце составило не менее 15 дней, либо уплата ежемесячно в бюджет города Москвы компенсационной стоимости квотируемого рабочего места в размере прожиточного минимума для трудоспособного населения.

**40. Работник прошел медосмотр в свой выходной: как оплатить.**

**В Письме от 09.04.2024 № 14-6/ООГ-2091** Минтруд разъяснил, как оплачивать работнику день прохождения обязательного медосмотра, если он выпал на выходной день.

Категории работников, которые подлежат прохождению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, определены ст. 220 ТК РФ.

Порядок направления и прохождения медосмотров регламентирован совместным Приказом Минтруда и Минздрава от 31.12.2020 № 988н/1420н и Приказом Минздрава от 28.01.2021 № 29н.

Работник подлежит направлению на обязательные медицинские осмотры в случае, если он выполняет работы либо подвергается воздействию вредных или опасных производственных факторов, которые поименованы в указанных приказах.

При этом на время прохождения медосмотра за работниками, обязанными его проходить, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

Минтруд отмечает, что направление работника на медицинский осмотр в его выходной день должно производиться по тем же правилам, что и привлечение к работе в нерабочие или праздничные дни.

Напомним, что работу в выходной день по выбору работника нужно оплатить минимум в двойном размере либо в одинарном с предоставлением отгула. Иногда варианта выбрать отгул у работника нет.

В судебной практике уже встречался случай, когда медосмотр в день отдыха суды обязывали оплатить в двойном размере (Определение 8-го КСОЮ от 29.09.2022 № 88-13380/2022).

**41. Дистанционный работник: ФНС напомнила, по каким ставкам и с каких доходов удерживать НДФЛ.**

Согласно ТК РФ дистанционной работой является выполнение физическим лицом должностных обязанностей вне места нахождения работодателя. Такая работа оформляется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему (ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ). При этом на работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ (ч. 4 ст. 312.1 ТК РФ).

В Письме от 15.04.2024 № ЗГ-2-11/5893 ФНС России напомнила порядок налогообложения НДФЛ доходов дистанционных работников.

С 1 января 2024 года к доходам от источников в РФ относятся вознаграждение и иные выплаты при выполнении дистанционным работником трудовой функции дистанционно по договору с работодателем, являющимся (подп. 6.2 п. 1 ст. 208 НК РФ):

российской организацией (кроме договора, заключенного в обособленном подразделении российской организации, зарегистрированном за пределами РФ),

обособленным подразделением иностранной организации, зарегистрированным в РФ.

Вне зависимости от налогового статуса дистанционного работника (резидент или нерезидент) работодатель должен удерживать НДФЛ с его доходов по ставке 13 или 15%%, учитывая общую сумму полученных доходов (п. 3.1 ст. 224 НК РФ).

ФНС напомнила, что к иным выплатам относятся выплаты, производимые в рамках трудовых отношений и связанные с выполнением работником трудовой функции дистанционно, например:

– оплата отпуска;

– командировочные расходы;

– денежная компенсация работникам при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы;

– материальная помощь;

– пособие по временной нетрудоспособности;

– выплаты при увольнении.

**42. Какие документы подтвердят статус единственного родителя для получения вычета по НДФЛ в двойном размере.**

Стандартные налоговые вычеты по НДФЛ предоставляются работнику одним из налоговых агентов – работодателей по выбору налогоплательщика на основании его письменного заявления и документов, подтверждающих право на такие налоговые вычеты (п. 3 ст. 218 НК РФ).

Вычет по НДФЛ на детей в двойном размере может предоставляться единственному родителю (приемному родителю, усыновителю, опекуну, попечителю) по его заявлению до тех пор, пока он не вступит в брак. Месяц, в котором состоится бракосочетание, будет последним месяцем предоставления вычета в двойном размере.

Родитель считается единственным, если второй родитель:

– не указан в свидетельстве о рождении ребенка;

– признан безвестно отсутствующим или умершим;

– умер.

Родитель не считается единственным, если брак между родителями не зарегистрирован, а также если второго родителя лишили родительских прав.

**В Письме от 03.04.2024 № 20-21/041756@ УФНС России по г. Москв**е напоминает, что конкретный перечень документов, подтверждающих право на вычет по НДФЛ, НК РФ не установлен.

В зависимости от конкретного случая документами для подтверждения права на получение вычета на ребенка могут быть, например:

– копия свидетельства о рождении ребенка;

– справка жилищно-коммунальной службы (Единого информационно-расчетного центра) о совместном проживании ребенка с родителем (родителями).

Если в свидетельстве о рождении ребенка имеется запись об отце ребенка, внесенная со слов матери, то для получения удвоенного налогового вычета необходимо представить работодателю:

– справку о рождении ребенка, выданную органами ЗАГС;

– документы, подтверждающие отсутствие зарегистрированного брака.

**43. Минтруд предложил увеличить пособие для уволенных при ликвидации организации беременных женщин.**

Минтруд сообщает о подготовке проекта федерального закона, предлагающего с 1 января 2025 года увеличение до МРОТ размера социального пособия по беременности и родам женщинам, уволенным в связи с ликвидацией организаций. Проект представлен на общественное обсуждение.

Пособия по беременности и родам являются страховыми выплатами и положены тем, кто трудится к моменту выхода в отпуск по беременности и родам.

Отмечается, что женщины, которые потеряли работу в связи с ликвидацией организации и на момент выхода в отпуск по беременности не работают, получают пособие в минимальном размере – 922,6 рублей в месяц (4 302 руб. за 140 календарных дней).

Предлагается увеличить эту выплату до уровня минимального размера оплаты труда.

Проектом предусмотрено, **что новые нормы вступят в силу с 1 января 2025 года.**

**44. Роструд внес изменения в чек-листы по трудовым проверкам.**

**С 14 мая 2024 года действуют новые формы проверочных листов для соблюдения трудового законодательства.**

Формы проверочных листов для соблюдения трудового законодательства утверждены Приказом Роструда от 01.02.2022 № 20 и обязательны к применению на плановых выездных проверках. При этом проверяющие ограничены вопросами, которые обозначены в этих листах, поскольку иное не предусмотрено Приказом Роструда. Проверочные листы могут использовать за некоторым исключением и на внеплановых контрольных (надзорных) мероприятиях. Также листы Роструда можно использовать для самоконтроля.

**Приказ Роструда от 16.02.2024 № 31** вносит изменения в формы проверочных листов. Некоторые вопросы из проверочных листов признаны утратившими силу либо изложены в иной редакции. В частности, изменения затронули чек-листы, по которым поверяют, правильно ли организация:

- устанавливают систему оплату труда с учётом мнения выборного коллегиального органа профсоюза;

- устанавливает режим и продолжительность работы;

- предоставляет время отдыха;

- соблюдает требования к регулированию труда женщин и лиц с семейными обязанностями;

- применяет порядок и условия привлечения к работе за пределами рабочего времени;

- учитывает особенности дистанционной работы.

- соблюдает права мобилизованных работников и тех, кто заключил контракт о военной службе или добровольно содействует ВС РФ и Росгвардии.

Добавлены несколько вопросов, в частности, вопросы о сокращенном рабочем времени для педагогов и сотрудников, работающих с химическим оружием.

**Проверочные листы, которые будут применяться на плановой выездной проверке, должны быть перечислены в решении о ее проведении (п. 12 ч. 1 ст. 64 Федерального закона от 31.07.2020 - 248-ФЗ).**

**45. Увольнение работника, отказавшегося от продолжения работы в другой местности.**

**Конституционный Суд РФ постановил, что увольнение работника, отказавшегося от продолжения работы в другой местности, при отсутствии у работодателя возможности предоставить ему другую работу в той же местности, должно осуществляться по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации. В Постановлении от 27.04.2024 № 22-П Конституционный суд РФ защитил права работников, уволенных в связи с отказом от переезда в другую местность.**

**Суть дела.**

Трудовой договор с сотрудником был заключен в 2016 году по месту работы в г. Красноярске. В 2021 году сотрудника уведомили, что после структурной реорганизации его рабочее место будет располагаться в поселке Тура, который находится за тысячу километров от изначального места работы в г. Красноярск. Работник не согласился с такими изменениями и был уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом от продолжения работы из-за изменений условий трудового договора. Работник обратился в суд для изменения основания увольнения.

**Позиция КС РФ.**

Так как место работы указано в трудовом договоре, его изменение работодателем возможно только при реформировании организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ). При этом работодатель обязан учитывать важные условия трудовой деятельности работника, к которым относится и местность, в которой осуществляется трудовая деятельность.

Конкретная местность имеет важное значение с точки зрения организации социально-бытовой жизни работника (наличие жилого помещения или аренда жилья, доступность объектов социально-культурной инфраструктуры: медицинских и образовательных учреждений для самого работника и членов его семьи) и с позиции организации труда и его оплаты (предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска, районные коэффициенты и процентные надбавки). Изменение рабочего места на иное (расположенное в другой местности) связано с рядом организационных трудностей и финансовых затрат, обусловленных необходимостью переезда, перевоза имущества, смены места жительства и обустройства на новом месте.

Таким образом, изменение места жительства затрагивает не только трудовую деятельность работника, но и сферу его семейной жизни, социальной активности, реализации им и членами его семьи конституционных прав на образование, медицинскую помощь, участие в культурной жизни и тем самым его конституционно значимые интересы.

Если смена места работы связана с переездом в новую местность, то она не может быть произведена без письменного согласия работника. Иначе жизненный уклад работника подстраивался бы только под интересы работодателя.

Если сотрудник отказывается от переезда, а работодатель не может предоставить иную 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, то этот работник подлежит увольнению по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации с предоставлением работнику соответствующих гарантий и пособий (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

**46.** **С 1 января 2025 года будет применяться новая форма согласия на обработку персональных данных для передачи в ЕСИА и ЕБС.**

**Банки и иные лица, размещающие персональные данные в единой системе идентификации и аутентификации, и биометрические персональные данные в единой биометрической системе, с 1 января 2025 года должны получать от физлиц соответствующее согласие по новым формам.**

**Распоряжением Правительства РФ от 09.04.2024 № 856-р** утверждены формы согласия на размещение и обработку персональных данных в единой системе идентификации и аутентификации (ЕСИА), и биометрических персональных данных в единой биометрической системе (ЕБС), в том числе на передачу векторов единой биометрической системы, представляемых:

– на бумажном носителе;

– в форме электронного документа.

**Получать согласие по новым формам необходимо с 1 января 2025 года банкам и иным организациям, размещающим личные сведения о гражданах в ЕБС и в ЕСИА.**

На данный момент действует единая форма согласия, без указания способа передачи.

В новых формах появилась возможность предоставлять законным представителем согласие на размещение и обработку персональных данных несовершеннолетнего лица. Также в формах подробно указаны ситуации, при которых действие согласия прекращается.

Распоряжение Правительства РФ от 09.04.2024 № 856-**р вступает в силу с 1 января 2025 года.**

**47. Можно ли за опоздания удерживать у работника часть зарплаты.**

За опоздания к работнику можно применить дисциплинарное взыскание. Также работодатель не обязан оплачивать неотработанное из-за опозданий рабочее время, но для этого нужно вести учет фактически отработанного работником времени.

Роструд разъясняет, **в каких случаях удержания из зарплаты являются правомерными.** Удержания из заработной платы работника могут производиться только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 137 ТК РФ).

ТК РФ установлены следующие основания удержания из заработной платы работника (ч. 2 ст. 137 ТК РФ):

1) возмещение неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

2) погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

3) возврат сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);

4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по п. 8 ч. 1 ст. 77 или п.п. 1, 2, 4 ч. 1 ст. 81, п.п. 1, 2, 5, 6 и 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Роструд отмечает, что перечень случаев удержаний, которые может производить работодатель без согласия работника из его зарплаты, закрытый и расширительному толкованию не подлежит. Поэтому удерживать суммы из зарплаты за опоздания работодатель не вправе.

При этом Роструд отмечает, что если работник из-за опозданий, перекуров, чаепитий и других перерывов не отработал положенное рабочее время, то оплачивать это неотработанное время работодатель не должен. Но для этого работодатель должен вести учет фактически отработанного времени.

**48. Минтруд и ГИТ отвечают на вопросы по ведению трудовых книжек.**

**В Письмах Минтруда от 01.04.2024 № 14-6/ООГ-1860 и от 27.03.2024 № 14-6/ООГ-1690, а также в Консультации региональной ГИТ от 08.04.2024 даны следующие разъяснения по ведению трудовых книжек:**

– если по решению суда основание увольнения работника за прогул было изменено на увольнение по соглашению сторон, то работодатель должен исправить в трудовой книжке запись о причине увольнения либо по заявлению работника оформить ему дубликат трудовой книжки (п. 30 Порядка ведения и хранения трудовых книжек).

– в ситуации, когда работодатель повторно заключает с работником срочный трудовой договор по окончании действия прошлого срочного трудового договора, в трудовой книжке необходимо повторить запись полного наименования работодателя в графе 3 раздела «Сведения о работе»;

– если работник получил новую профессию, специальность или квалификацию, в его трудовую книжку необходимо внести соответствующую запись.

**49. Должен ли работодатель получать согласие работников на передачу персональных данных организации, проводящей СОУТ.**

При передаче персональных данных сотрудника работодатель не должен сообщать данные третьей стороне без письменного согласия. Исключения – в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными законодательными актами (ст. 88 ТК РФ).

**В Письме от 25.03.24 № ПГ/04876/10-9632-ОБ/18-1177 ГИТ в г. Москве** разъяснила, должен ли работодатель получить у работников согласие на обработку их персональных данных при передаче информации о СНИЛС в стороннюю организацию, проводящую спецоценку условий труда (СОУТ).

Ведомство напоминает, что проведение СОУТ является обязанностью работодателя. При проведении СОУТ работодатель обязан представить организации, проводящей СОУТ, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения СОУТ и предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (при наличии таких предложений).

В связи с этим ГИТ в г. Москве считает, что при передаче персональных данных работника, в том числе СНИЛС, организации, проводящей СОУТ, в рамках выполнения работодателем возложенных на него функций и полномочий получение согласия работника на передачу его персональных данных не требуется.

**50. Дополнительная работа не может оплачиваться премией.**

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата труда работника производится с учетом положений ст. 151 ТК РФ. Размер доплаты в указанных случаях устанавливается по соглашению между работником и работодателем с учетом содержания и характера дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

Трудовое законодательство не определяет минимальный и максимальный размер доплаты. Доплата может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу) или заработной плате работника. Однако работодатель должен учитывать положение ст. 22 ТК РФ, которое обязывает его обеспечить одинаковую оплату за труд равной ценности.

**В Определении 6-го КСОЮ от 15.02.2024 № 88-3202/2024 рассмотрена законность оплаты дополнительной работы посредством премирования.**

По соглашению сторон работодатель поручил работнику выполнять дополнительные обязанности водителя. Сначала за совмещение выплачивалась доплата, но, когда свободных вакансий водителя в организации не осталось, доплата была заменена премией, а приказ о дополнительной работе отменен. Работник решил взыскать доплату через суд.

До того, как дело оказалось в КС РФ, две инстанции решили, что организация ничего работнику не должна. Премия соответствовала оплате за функции водителя. Кассационная инстанция не согласилась. В данном случае нарушен порядок, по которому привлекают к дополнительной работе, и не соблюдены правила вознаграждения за нее. Нельзя оплачивать совмещение премиями.