**МОНИТОРИНГ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

**за 3 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. Как инспекторы по труду используют индикаторы риска: разъясняет Роструд**

Одним из оснований для проведения внеплановой проверки ГИТ является выявление индикаторов риска нарушения обязательных требований. Их Перечень утвержден Приказом Минтруда России от 30.11.2021 № 838н.

В настоящее время основная часть всех мероприятий, которые проводят инспекции труда, приходится на профилактику. Внедрение в работу инспекций труда индикаторов риска помогает оперативно применять необходимые меры и защищать трудовые права, но при этом не оказывать излишнего давления на бизнес, так как проверка проводится только там, где риск нарушений очень высок. Определить этот риск и действовать точечно помогают индикаторы риска.

В 2024 году применяются шесть индикаторов риска, три из которых связаны с возможными нарушениями требований охраны труда и три – с возможными нарушениями в части оплаты труда:

– суд принял заявление о признании работодателя банкротом, среднесписочная численность работников которого больше или равна 50 работников;

– были проведены измерения более двух раз в течение шести месяцев одним лицом или одним средством измерения в целях СОУТ у работодателя и иного лица, находящегося в другом субъекте РФ, в течение суток;

– увеличилось количество несчастных случаев на производстве с легкими последствиями, произошедшими в квартале текущего года, по отношению к аналогичному периоду предыдущего года;

– отсутствует информация о результатах проведения СОУТ при условии, что работодатель является страхователем в СФР и представляет информацию о 50 и более застрахованных лицах;

– среднее значение оплаты труда работников оказалось ниже МРОТ;

– отсутствуют кадровые изменения у работодателя за квартал, если обязательные отчисления в СФР сократились на 50%.

При этом разработка новых индикаторов продолжается. В том числе связанные с выплатой зарплаты ниже МРОТ, подменой трудовых отношений договорами с самозанятыми и необоснованным снижением заработной платы работникам.

Работодатель может пригласить трудинспектора на профилактический визит, что поможет предотвратить возможные трудовые нарушения без риска штрафов.

**2. Как подтвердить срок командировки на служебном автомобиле.**

Срок служебной командировки – период, длящийся со дня выезда работника в командировку по день приезда из нее. Днем выезда в командировку признается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки – дата прибытия транспортного средства в указанное место (абз.2 п.4 Положения о служебных командировках, утв. Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749).

В Письме от 06.09.2024 № 14-6/ООГ-5304 Минтруд России разъясняет, что в случае проезда работника к месту командирования и (или) обратно к месту работы на служебном транспорте фактический срок пребывания в месте командирования подтверждается:

– служебной запиской, которую работник представляет по возвращении из командировки;

– документами, подтверждающими использование служебного транспорта (путевой лист, маршрутный лист, счета, квитанции, кассовые чеки и иные документы, подтверждающие маршрут следования транспорта).

**3.** **Вправе ли работник приостановить работу, если работодатель не возместил командировочные расходы.**

В Письме от 20.08.2024 № 14-6/ООГ-5012 Минтруд России разъясняет, какие действия может предпринять работник при задержке выплаты компенсации на проезд и проживание в командировке.

Если выплата заработной платы задержана на срок более 15 дней, то в любой день после этого работник имеет право, письменно известив работодателя, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ, Письмо Минтруда России от 25.12.2013 № 14-2-337). Понятие «заработная плата» объединяет в себе вознаграждение за труд, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ). В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику, в частности, расходы по проезду и найму жилого помещения (ст. 168 ТК РФ).

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, ЛНА, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Если работник полагает, что в отношении него были допущены нарушения трудового законодательства, он вправе обратиться в ГИТ в субъекте РФ по месту нахождения работодателя или через официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости с заявлением о допущенных нарушениях с указанием полного наименования и адреса работодателя либо в суд. Правомерность действий работодателя может быть установлена вышеуказанными органами с учетом всех обстоятельств дела.

Компенсационные выплаты, входящие в заработную плату необходимо отличать от компенсаций, выплачиваемых работодателем в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением трудовых обязанностей, и не являющихся составляющей заработной платы. Ст. 164 ТК РФ определено понятие «компенсации». Это денежные выплаты, которые устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами. К выплатам, не входящим в состав заработной платы, в частности, относятся выплаты, предусмотренные ст. 165 ТК РФ, среди которых компенсации при направлении в служебные командировки.

**4. Может ли внешний совместитель продолжать работу во время отпуска по основному месту работы.**

В Письме от 16.08.2024 № 14-6/ООГ-4939 Минтруд России отвечает на вопрос о возможности внешнего совместителя продолжать работать во время отпуска на основной работе.

Минтруд напоминает, что лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шесть месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ч. 1 ст. 286 ТК РФ).

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ч. 2 ст. 286 ТК РФ).

Иных особенностей, в том числе требований, в отношении работников-совместителей ТК РФ не устанавливает.

Работодатель не может отправить внешнего совместителя в отпуск без его согласия, когда отпуск на работе по совместительству короче отпуска на основной работе, а работник не хочет взять отпуск за свой счет, чтобы компенсировать недостающую часть. Поэтому в этот период работник продолжит трудиться на работе по внешнему совместительству. Это следует из ст. 286 ТК РФ.

Следует обратить внимание, что в трудовом законодательстве отсутствуют нормы, обязывающие работника уведомлять работодателя по внешнему совместительству об оформлении отпусков по основному месту работы, в частности, представлять график отпусков или иные документы. Также нет норм, дающих право работодателю по внешнему совместительству требовать такие документы. Следовательно, работодатель по внешнему совместительству не может обязать работника запланировать отпуск совместно с отпуском по основному месту работы и требовать от работника одновременного ухода в отпуск также на работе, выполняемой по совместительству (Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 01.09.2015 по делу № 33-7502/2015).

Обязанность по одновременному уходу в отпуск по основному месту работы и на работе по совместительству возникает только у внутреннего совместителя (Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 27.09.2017 по делу № 33-6809/2017).

**5. Как правильно указать место работы при приеме работника в обособленное структурное подразделение.**

Если работник принимается на работу в обособленное структурное подразделение компании, в трудовом договоре должно быть указано место работы – населенный пункт (муниципальное образование), в котором расположено данное обособленное структурное подразделение.

Место работы является обязательным условием трудового договора (абз.2 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). При этом в ТК РФ не конкретизируется, какое именно значение вкладывается в понятие «место работы».

В Письме от 19.08.2024 № ПГ/17232-6-1 Роструд разъяснил, как указать в трудовом договоре место работы работника, принятого в обособленное структурное подразделение организации, расположенное в другом населенном пункте.

Так в теории трудового права под местом работы понимаются расположенная в определенной местности (населенном пункте) конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение.

ТК РФ обязывает работодателя указывать в трудовом договоре место работы работника. Если он работает в филиале, представительстве или другом подразделении организации, расположенном в другом городе или районе, то в договоре нужно указать адрес этого подразделения.

Местом нахождения согласно ГК РФ, является место его государственной регистрации на территории РФ, а именно населенный пункт или муниципальное образование (п. 2 ст. 54 ГК РФ).

Если работник принимается на работу в обособленное подразделение компании, в трудовом договоре должно быть указано место работы – населенный пункт (муниципальное образование), в котором расположено данное обособленное структурное подразделение, его адрес (название улицы, номер дома) указывать не требуется.

**6. Новшества в сфере проверок соблюдения трудового законодательства РФ организациями всех форм собственности.**

**Постановлением Правительства РФ от 11.09.2024 № 1234** разъяснены особенности организации и осуществления государственного и муниципального контроля, установленные Постановлением Правительства РФ от 10.03.2022 № 336.

Согласно внесенным поправкам **с 21 сентября 2024 года:**

**Внеплановая проверка среди прочего будет проводиться:**

– после согласования с органами прокуратуры при поступлении сведений о фактах осуществления юрлицами, ИП отдельных видов деятельности (общепит, торговля, бытовые услуги, перевозки, производство одежды, продуктов питания и проч.) без представления уведомления о начале осуществления предпринимательской деятельности;

– без согласования с органами прокуратуры (но с обязательным извещением) при поступлении от ФСБ информации о возможном нарушении обязательных требований в области транспортной безопасности, содержащей сведения об угрозе или причинении вреда охраняемым законом ценностям в сфере обороны страны и безопасности государства.

Перечень ситуаций, когда разрешено выдавать предписания по итогам бесконтактных контрольных мероприятий, расширен: они также будут выдаваться при выявлении в ходе наблюдения нарушений обязательных требований в области транспортной безопасности и безопасности дорожного движения, законодательства о применении ККТ.

Срок профилактических визитов, от которых нельзя отказаться, увеличен с одного до десяти дней. Это касается визитов в некоторые организации (образовательные организации, учреждения здравоохранения, соцобслуживания детей и пр.), а также визитов, проводимых по поручению Президента РФ, Председателя Правительства РФ или его заместителей.

Без уведомления контролируемых лиц будет осуществляться профилактический визит, если ранее проведение такого визита, не предусматривающего возможность отказа от его проведения, оказалось невозможным из-за действий (бездействия) контролируемого лица.

Контрольные мероприятия будут проводиться без уведомления контролируемых лиц при выявлении индикаторов риска нарушения обязательных требований в части оценки соблюдения обязательных требований к продукции, которая подлежит обязательной маркировке средствами идентификации, реализуемой организациями (ИП), осуществляющими ее розничную продажу.

**Также установлено, что до 2030 года:**

– в рамках федерального государственного пожарного надзора при проведении рейдового осмотра на объектах, деятельность на которых осуществляют несколько контролируемых лиц, срок взаимодействия с одним контролируемым лицом может превышать один рабочий день, но составлять не более 10 рабочих дней;

– при выявлении нарушений обязательных требований в ходе контрольной закупки в рамках федерального госконтроля за соблюдением законодательства о применении ККТ (в том числе за полнотой учета выручки в организациях и у ИП) инспектор вправе незамедлительно начать проведение документарной или выездной проверки (принятие решения о проведении такого мероприятия не требуется). Срок проведения контрольной закупки в рамках осуществления указанного вида контроля (надзора) может быть увеличен до 25 рабочих дней. Объявление контролируемому лицу о проведении контрольной закупки происходит в течение двух рабочих дней со дня завершения срока проведения контрольной закупки.

**Постановление Правительства РФ от 11.09.2024 № 1234 вступило в силу 21 сентября 2024 года.**

**7. СФР сообщает о смене регистрационных номеров страхователей.**

В Информации от 16.09.2024 ОСФР по г. Москве и Московской области сообщает о введении новых регистрационных номеров страхователей в СФР **с 1 ноября 2024 года**.

В связи с переходом на государственную информационную систему «Единая централизованная цифровая платформа в социальной сфере»:

– в период с 15 по 29 сентября 2024 года приостанавливается регистрация и снятие с учета страхователей в СФР;

– водится новый регистрационный номер страхователя в СФР, который необходимо указывать в отчетности, представляемой в СФР, с 1 ноября 2024 года.

Информация о новых регистрационных номерах страхователей станет доступна с 1 октября 2024 года на официальном сайте СФР.

Кроме этого, сведения о новом регистрационном номере в СФР будут отражены в выписках ЕГРЮЛ/ЕГРИП.

ГИС «Единая централизованная цифровая платформа в социальной сфере» введена Федеральным законом от 10.07.2023 № 293-ФЗ с целью обеспечения формирования и ведения классификатора мер социальной защиты (поддержки) и перечня категорий их получателей. Оператором Единой цифровой платформы является СФР. По 31 декабря 2024 года включительно установлен переходный период, в течение которого оператор ГИС и органы государственной власти (государственные органы), органы местного самоуправления, организации, находящиеся в ведении органов государственной власти и органов местного самоуправления, проводят организационные и технологические мероприятия в целях перехода к новому правовому регулированию. Реализуемый в РФ комплекс мер социальной поддержки населения представлен следующими группами:

– обязательное социальное страхование;

– государственное пенсионное обеспечение (в частности, выплата пенсий за выслугу лет, социальных пенсий);

– социальная помощь (поддержка);

– социальное обслуживание, в рамках которого гражданам оказываются социально-медицинские, социально-бытовые, социально-психологические услуги.

**8. СФР утвердил значения для расчета скидок и надбавок к взносам на травматизм на 2025 год.**

СФР вправе установить работодателю надбавку к страховому тарифу по взносам на страхование от несчастных случаев, то есть увеличить тариф, если все основные показатели работодателя за предыдущие три года больше показателей, установленных СФР (подп. 1 п. 1 ст. 18 Федерального закона № 125-ФЗ). Размер надбавки СФР рассчитывает в соответствии с Методикой расчета скидок и надбавок. Максимальный ее размер не может превышать 40% от установленного страхового тарифа. Скидка к страховому тарифу может быть установлена, если все основные показатели работодателя по итогам трех лет меньше показателей, утвержденных СФР по виду экономической деятельности, к которому отнесен основной вид деятельности работодателя.

Для рассмотрения вопроса о скидке страхователь должен представить заявление в СФР по месту своей регистрации. Срок подачи заявления на скидку к страховому тарифу на следующий календарный год – **не позднее 1 ноября текущего года.**

Значения основных показателей по видам экономической деятельности на очередной финансовый год рассчитываются и утверждаются страховщиком (СФР) по согласованию с Министерством труда и социальной защиты РФ не позднее 1 июня текущего года.

Приказом от 23.05.2024 № 832 СФР утвердил значения основных показателей по видам экономической деятельности на 2025 год.

**Документ вступил в силу 24 сентября 2024 года.**

**9. Производственная аптечка: установлены требования к размещению, хранению и использованию.**

Согласно ТК РФ каждая организация обязана оборудовать пост первой помощи – место с аптечкой, доступное для всех работников в любое время (ст. 216.3 ТК РФ). Специальные Требования к комплектации аптечки медизделиями установлены ранее Приказом Минздрава России от 24.05.2024 № 262н.

Теперь Минтруд по согласованию с Минздравом Приказом от 09.08.2024 № 398н утвердил Требования к размещению, хранению и использованию аптечек для оказания первой помощи, которые будут применяться **с 1 марта 2025 года.**

**Размещение и количество аптечек.**

Работодатели обязаны определить, где и сколько аптечек нужно разместить, учитывая в том числе среднее количество работников. Кроме того, установлена обязанность согласования данного вопроса с профсоюзом**.**

**Доступность.**

Места для размещения аптечек должны быть доступны всем работникам без каких-либо препятствий. Их нужно обозначить специальными знаками и цветами, которые легко заметить.

**Содержание аптечек.**

Работодатели обязаны следить за наполнением, сроками годности медикаментов в аптечках. Периодичность проверок устанавливается самостоятельно. Особое внимание уделяется стерильности: если аптечки загрязнены или повреждены, их нельзя использовать.

**Информация для работников.**

Требования к порядку размещения, хранения и использования аптечек должны быть доведены до сведения сотрудников через обучение по охране труда или другие доступные способы.

Работодатели в зависимости от специфики своей деятельности и исходя из результатов оценки профессиональных рисков вправе устанавливать дополнительные требования к порядку размещения, хранения и использования аптечек в организации, не противоречащие Требованиям и государственным нормативным требованиям охраны труда.

**Новые правила вступают в силу 1 марта 2025 года и подлежат применению до 1 марта 2031 года.**

За отсутствие или некомплектность аптечки для малых и микропредприятий штраф составляет 2 000 – 5 000 руб., для других организаций – 50 000 – 80 000 руб., для должностных лиц 2 000 – 5 000 руб. (ст. 4.1.2, 5.27.1 КоАП РФ).

**10.** **Как получить остаток средств маткапитала в виде единовременной выплаты: порядок определен.**

В августе 2024 года были внесены существенные изменения в законодательство ВФ в части пенсий и поддержки семей с детьми. В частности, **с 8 августа 2024 года** установлена возможность получения остатка материнского капитала в сумме не более 10 000 руб. в виде единовременной выплаты (Федеральный закон от 08.08.2024 № 313-ФЗ).

**Постановлением Правительства РФ от 11.09.2024 № 1249** утверждены правила получения данной выплаты.

**Кому положена выплата.**

Семьи, у которых после использования основной суммы материнского капитала, например, на покупку жилья, образование детей или другие цели, на счету осталась небольшая сумма (не более 10 000 рублей), смогут получить ее единовременно.

**Как получить выплату.**

– В личный кабинет на Портале госуслуг придет уведомление с частично заполненным заявлением, которое можно отправить электронно (через Портал госуслуг), через МФЦ или почтой;

– после одобрения выплаты СФР перечислит денежные средства на банковский счет одного из родителей в течение пяти рабочих дней.

**Постановление вступило в силу 24 сентября 2024 года.**

**11. Какие дополнительные отпуска работников оплачиваются за счет средств СФР.**

Законодательством РФ предусмотрено предоставление отпусков и выходных сверх дней ежегодного оплачиваемого отпуска, которые обеспечиваются за счет средств СФР.

**Отпуск на санаторно-курортное лечение.**

Такой отпуск предоставляется работнику, нуждающемуся в санаторно-курортном лечении по причинам, связанным с наступлением страхового случая, на весь период санаторно-курортного лечения и проезда к месту санаторно-курортного лечения и обратно. Оплата отпуска производится работнику напрямую из СФР в размере среднего заработка, исчисленного согласно ст. 139 ТК РФ.

**Выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами.**

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Дополнительные дни могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 таких дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных дней, право на получение которых имеется в этом году (однократное использование дополнительных дней) (ст. 262 ТК РФ). График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд работник должен согласовать с работодателем. Оплата каждого дополнительного дня производится в размере среднего заработка родителя (опекуна, попечителя) за счет средств федерального бюджета, предоставляемых СФР. Однако оплатить такие дни должен работодатель, а затем СФР возместит эти расходы. При суммированном учете рабочего времени дополнительные дни оплачиваются из расчета суммарного количества рабочих часов в день при нормальной продолжительности рабочего времени, умноженного на количество используемых дней, указанных в приказе (распоряжении) работодателя (ст. 262 ТК РФ; Федеральный закон от 24.07.2009 № 213-ФЗ).

Суммы оплаты дополнительных выходных дней, предоставляемых родителям (опекунам, попечителям) для ухода за детьми-инвалидами, не облагаются НДФЛ (п. 78 ст. 217 НК РФ).

**Дополнительный отпуск по беременности и родам.**

Основанием для предоставления дополнительного отпуска по беременности и родам являются осложненные роды. При осложненных родах в дополнение к листку нетрудоспособности формируется листок нетрудоспособности по беременности и родам дополнительно на 16 календарных дней медицинской организацией, где произошли роды (за исключением случаев многоплодной беременности). Оплата дополнительного отпуск по беременности и родам производится напрямую работнику из СФР.

**12. С 16 сентября 2024 года Банк России повысил ключевую ставку до 19%.**

Совет директоров Банка России повысил ключевую ставку до 19% годовых с 16 сентября 2024 года (Информация Банка России от 13.09.2024). Ранее она была установлена в размере 18%.

ЦБ РФ отмечает, что текущее инфляционное давление остается высоким. Поэтому требуется дополнительное ужесточение денежно-кредитной политики, для того чтобы возобновить процесс дезинфляции, снизить инфляционные ожидания и обеспечить возвращение инфляции к цели в 2025 году. Банк России допускает возможность повышения ключевой ставки на ближайшем заседании, на котором будет рассматриваться вопрос об уровне ключевой ставки, запланировано на 25 октября 2024 года.

**13. Нужно ли устанавливать нормы труда в ЛНА для одного работника, если аналогичных должностей нет.**

Нормы труда – нормы выработки, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда (ч. 1 ст. 160 ТК РФ).

Минтруд России разъясняет возможности установки нормы выработки только для одного работника, если аналогичных должностей нет, и о возможности прописать такие нормы в трудовом договоре, а не в ЛНА.

Работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения коллегиального представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором (ст. 159 ТК РФ). Заработная плата работника определяется в том числе от сложности, количества и качества выполняемой работы (ст. 129 ТК). Для определения количества выполняемой работы необходимо установить нормы труда. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (ч. 3 ст. 133 ТК РФ). Нормы труда служат также для расчета трудоемкости работ, стоимости затрат на виды работ. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда в соответствии с Правилами разработки и утверждения типовых норм труда, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 11.11.2002 № 804.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. ЛНА, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Работодатель должен разработать и утвердить ЛНА, предусматривающий введение, замену и пересмотр норм труда, по каждой должности, имеющейся в штате организации, независимо от количества таких должностей.

**14. Работодатель не принимает заявление об увольнении: что делать работнику и какие риски у работодателя.**

Одним из оснований прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника (собственное желание). Порядок увольнения по данному основанию определён ст. 80 ТК РФ.

В Письме от 21.08.2024 № 14-6/ООГ-5035 Минтруд разъяснил, как работнику уволиться по собственному желанию, если работодатель отказывается подписывать заявление об увольнении, объясняя это тем, что для поиска замены требуется время.

Чтобы заявление считалось поданным работодателю, оно должно быть зарегистрировано в порядке, принятом в организации.

ТК РФ не содержит препятствий для подачи заявления об увольнении по собственному желанию, в том числе путем направления его по почте. Таким образом, работник может направить работодателю соответствующее заявление, к примеру, заказным письмом.

Предупредить работодателя об увольнении работник может не только в период работы, но и в период нахождения в отпуске и в период временной нетрудоспособности. Дата предполагаемого увольнения может приходиться также на указанные периоды.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Работодатель не вправе задерживать работника. Никакие причины (денежная задолженность, необходимость доделать начатую работу и прочее) не могут служить основанием для задержки работника.

При прекращении трудового договора выплата всех причитающихся работнику сумм производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Работодатель может уволить работника по собственному желанию и до истечения двухнедельного срока, если между ним и работником достигнуто соглашение об этом (ч. 2 ст. 80 ТК РФ, абз.1 подп. «б» п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2). А в ситуациях, когда работник по закону имеет право уволиться без «отработки», работодатель обязан уволить его в день, указанный в заявлении.

**15. Как работодателю предоставлять вычеты по НДФЛ в 2025 году.**

В рамках проводимой налоговой реформы в НК РФ внесены важные изменения по НДФЛ, которые начнут применяться **с 1 января 2025 года** (Федеральный закон от 12.07.2024 № 176-ФЗ).

**Изменены положения о стандартных вычетах на детей.**

Предельный доход для предоставления этих вычетов увеличен и составляет 450 тыс. руб. (подп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Увеличены размеры стандартных вычетов (подп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ):

– на второго ребенка – до 2 800 руб. в месяц;

– на третьего ребенка и каждого последующего – до 6 000 руб. в месяц;

– на ребенка-инвалида, находящегося на обеспечении опекуна, попечителя, приемного родителя, супруга (супруги) приемного родителя, – до 12 000 руб.

Порядок предоставления вычетов на детей также претерпел некоторые изменения. С 1 января 2025 года работник не обязан подавать заявление о предоставлении стандартного вычета на ребенка. Работодатель должен предоставить ему вычет сам на основании имеющихся у него сведений (подп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Если вычет на детей предоставляется работнику впервые, рекомендуем убедиться в наличии соответствующих подтверждающих документов (их копий) и при их отсутствии запросить у работника недостающие сведения.

Основным документом, на основании которого определяется наличие у работника права на вычет на ребенка, а также размер этого вычета, – это свидетельство о рождении всех детей, включая тех, вычет на которых не положен, например, из-за достижения 18 лет. Свидетельства на взрослых детей понадобятся для правильного определения количества детей, потому что это повлияет на размер вычета.

**Установлен новый стандартный вычет для лиц, сдавших норматив ГТО.**

Этот вычет предоставляется в календарном году, в котором физлицо сдало нормативы ГТО своей возрастной группы и получило или подтвердило знак отличия. Чтобы получить вычет, ему надо также пройти диспансеризацию в том же году (подп. 2.1 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Размер вычета – 18 000 руб. за налоговый период (подп. 2.1 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Налоговый агент может применить этот вычет единовременно за весь год в любом месяце этого года, но не ранее месяца, когда физлицо подтвердит право на вычет (подп. 2.1 п. 1 ст. 218 НК РФ).

**16. Минтруд напомнил об изменениях в порядке расчета сверхурочных.**

Сверхурочная работа – выполняемая по инициативе работодателя работа за пределами установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены), а при суммированном учете – сверх нормы рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ). Сверхурочная работа не может превышать четырех часов за два дня подряд и 120 часов в год. При суммированном учете переработку определяют за учетный период. Компенсация за сверхурочную работу – доплата или отгул по выбору работника (ст. 99 ТК РФ).

**C 1 сентября 2024 г**ода вступили в силу поправки в ТК РФ, меняющие порядок оплаты сверхурочной работы (Федеральный закон от 22.04.2024 № 91-ФЗ).

С 1 сентября 2024 года сверхурочная работа должна оплачиваться исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

В частности, минимальный размер оплаты сверхурочной работы рассчитывается исходя из зарплаты, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, – в полуторном размере за первые два часа сверхурочной работы, в двойном – за каждый следующий час.

Данные изменения в порядке расчета доплаты за сверхурочную работу внесены в ТК РФ во исполнение Постановления КС РФ от 27.06.2023 № 35-П, которое обязывало применять такой порядок расчета сверхурочных и до вступления в силу поправок к ТК РФ.

Если в ЛНА работодателя установлена оплата сверхурочной работы в более высоком размере, чем предусмотрено в поправках к ТК РФ, он не обязан пересматривать условия такой оплаты.

Нарушение порядка начисления и выплаты заработной платы влечет административную ответственность в соответствии с ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ.

**17. Какие изменения по охране труда вступили в силу с 1 сентября 2024 года.**

**С 1 сентября 2024 года** вступили в силу множество изменений в трудовом законодательстве, а также конкретно в правилах охраны труда.

В частности, с 1 сентября 2024 года вступил в силу Приказ Минтруда России от 21.11.2023 № 817н, который утвердил новую методику проведения спецоценки условий труда, классификатор вредных и опасных факторов, а также форму отчета СОУТ с инструкцией по ее заполнению. **Приказ действует до 1 сентября 2030 года.**

Нововведения по сравнению с правилами, взамен которых они приняты, имеют как технический, так и содержательный характер. Скорректировано, например, следующее:

- методика проведения СОУТ дополнена положением о том, что перечень веществ, канцерогенных для человека, и гигиенические нормативы канцерогенов приведены в таблицах 2.1 и 2.2 СанПиН 1.2.3685-21;

- строка 010 формы карты СОУТ работников дополнена ссылкой (указанием) на наименование профессионального стандарта.

С 1 сентября 2024 года необходимо применять новую методику проведения СОУТ и использовать новые формы отчетов.

Также **с 1 сентября 2024 года действуют иные изменения в трудовом законодательстве:**

– Изменен состав аптечки первой помощи работникам. Собранные ранее аптечки можно применять до истечения срока годности содержимого, но не позднее 1 сентября 2027 года. При формировании новой аптечки теперь нужно дополнительно иметь один блокнот формата не менее А7 и 1 маркер черный (синий) или карандаш.

– В новой редакции ТК РФ появилось положение о том, что при оплате сверхурочной работы надо учитывать компенсационные и стимулирующие выплаты. Работодатели не обязаны пересматривать условия коллективного договора, соглашения, локального акта или трудового договора, если в них установили оплату сверхурочной работы в более высоком размере, чем предусмотрено в поправках.

– В ТК РФ зафиксировали, что работникам-инвалидам нужно давать не менее 30 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска.

– Действуют новые правила определения квот для инвалидов. Регионы устанавливают квоты для работодателей, у которых трудятся более 35 человек, – от 2% до 4% от среднесписочной численности персонала. Их могут дифференцировать в зависимости от видов деятельности, муниципальных образований и др. При этом субъекты РФ должны учитывать рекомендации Минтруда. Квоту рассчитывают ежеквартально до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

– Упрощен порядок аттестации экспертов в области промбезопасности. Сокращены сроки проведения аттестации экспертов в области промбезопасности. В частности, теперь быстрее проверяют достоверность сведений для допуска к квалификационному экзамену. На это выделили максимум **3** рабочих дня после того, как поступит заявление, а не 5.

– Обновлен список областей аттестации для работников в сферах электроэнергетики, теплоснабжения, промбезопасности, безопасности гидротехнических сооружений. Новый перечень областей аттестации для тех, кто трудится в сферах промбезопасности, электроэнергетики, а также на гидротехнических сооружениях, шире прежнего на 11 пунктов.

– Изменены правила аттестации специалистов в ряде областей (Приказ Минкультуры России от 28.07.2023 № 2263 и Приказ Минкультуры России от 28.07.2023 № 2264).

– Появилась возможность пройти повторное обязательное психиатрическое освидетельствование, если состояние улучшилось.

**18.** **Можно ли отправить копию трудовой книжки третьему лицу без согласия работника.**

Персональные данные работника – любая информация о человеке, имеющаяся у работодателя. Это ФИО и другие паспортные данные, ИНН, СНИЛС, номер телефона, сведения об образовании, зарплате, других доходах и прочее.

В Письме от 01.08.2024 № ПГ/14294-6-1 Роструд отвечает на вопрос о допустимости передачи данных из трудовой книжки (персональных данных работника и реквизитов самой трудовой книжки) третьим лицам без согласия работника.

Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества (п. 1 ч. 1 ст. 86 ТК РФ).

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующее требование: не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (абз.2 ч. 1 ст. 88 ТК РФ).

Таким образом, при передаче работодателем персональных данных работника третьей стороне он должен получить соответствующее согласие.

За разглашение, передачу или другую обработку персональных данных без согласия работника штраф для малых и микропредприятий – от 150 000 до 350 000 руб., для других организаций – от 300 000 до 700 000 руб., для должностного лица – от 100 000 до 300 000 руб. (ст. 4.1.2, 13.11 КоАП РФ).

**19. Как оформить результат проверки знаний охраны труда.**

Обучение по охране труда проводит аккредитованная организация или работодатель, заполнивший специальную форму в личном кабинете на сайте Минтруда (п. п. 43, 99 Правил обучения по охране труда, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 (далее – Правила)). Для проверки знаний по охране труда создают комиссию минимум из трех человек, прошедших обучение в аккредитованной организации (п. 72 Правил).

**В Письме от 28.06.2024 № 15-2/ООГ-2230** Минтруд России сообщает об оформлении проверки знаний по охране труда. Результаты проверки знаний после завершения обучения требованиям охраны труда, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию СИЗ в организации или у ИП, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, оформляются протоколом проверки знания требований охраны труда (п. 91 Правил).

Протокол проверки знания требований охраны труда работников может быть оформлен на бумажном носителе или в электронном виде и является свидетельством того, что работник прошел соответствующее обучение по охране труда.

Информация, которая указывается в данном протоколе, в том числе регистрационный номер записи о прохождении проверки, определена в п. 92 Правил.

Протокол должен содержать следующее:

-полное наименование организации;

-дату и номер приказа о создании комиссии по проверке знания требований охраны труда;

-оценку результата проверки: «удовлетворительно» или «неудовлетворительно»;

-регистрационный номер записи о прохождении проверки знания требований охраны труда в реестре обученных по охране труда лиц.

**20. Какие выплаты положены работникам-пенсионерам при увольнении по сокращению численности (штата).**

В случае увольнения по сокращению работодатель обязан выплатить работникам выходное пособие, средний месячный заработок на время трудоустройства (если будут основания для такой выплаты) или единовременную компенсацию.

**В Письме от 18.07.2024 № 14-6/ООГ-4370** Минтруд отметил, что ТК РФ не предусмотрены особые гарантии для работников пенсионного возраста при увольнении в связи с сокращением штата. В связи с этим таким работникам положены те же выплаты, что и остальным, в том числе выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если длительность периода трудоустройства превышает один месяц, работодатель обязан выплатить средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц (ч. 2, 4 ст. 178 ТК РФ).

Необходимо помнить, что в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение работника в связи с сокращением штата 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. Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

**21. Работник скрыл наличие инвалидности: какие последствия для работодателя.**

Законодательство РФ обязывает работодателей создавать для сотрудников-инвалидов специальные условия труда, соответствующие их индивидуальным потребностям. В частности, работодатель обязан предоставить рабочее место, оборудование и организовать рабочие процессы с учетом особенностей инвалидности работника. Работодатель несет ответственность за невыполнение этих требований и может быть привлечен к административной ответственности.

В Письме от 31.07.2024 № 77/7-20514-24-ОБ/10-24934-ОБ/18-1270 ГИТ по г. Москве отмечается, что работодатель обязан следовать индивидуальной программе реабилитации (ИПР) работника-инвалида, но сам работник может отказаться от ее реализации. При этом справка об инвалидности и ИПР не являются обязательными документами для предъявления при трудоустройстве.

Поскольку работник не сообщил о своей инвалидности, работодатель не знал о необходимости создавать особые условия труда. В этом случае, по мнению региональной ГИТ, работодатель не несет ответственности за необеспечение особых условий труда.

**22. Судебная госпошлина: сколько нужно заплатить при обращении в суд с 9 сентября 2024 года.**

**Федеральным законом от 08.08.2024 № 259-ФЗ** внесены изменения в нормы НК РФ, устанавливающие размеры госпошлин, уплачиваемых при обращении в суды по гражданским, административным и арбитражным спорам.

**1. В гражданском процессе и административном судопроизводстве увеличен размер госпошлины при подаче:**

- имущественных исков, которые подлежат оценке. В частности, при цене иска до 100 000 рублей размер госпошлины составит 4 000 рублей. При цене иска от 100 001 рубля и более – к фиксированному размеру госпошлины (от 4 000 до 314 000 рублей) прибавляется процент от суммы, превышающей установленный верхний порог (от 3% до 0,15%). Например, при цене иска 1 млн рублей госпошлина составит 25 000 рублей (15 000 рублей + 2% от суммы, превышающей 500 000 рублей). До вступления в силу поправок госпошлина при данной цене иска составляла 13 200 рублей;

- искового заявления имущественного характера, не подлежащего оценке, искового заявления неимущественного характера, при подаче искового заявления по спорам, возникающим при заключении, изменении или расторжении договоров, не содержащего требования о возврате исполненного по сделке или о присуждении имущества, а также искового заявления по спорам о признании сделок недействительными, не содержащего требования о применении последствий недействительности сделок, – для физлиц госпошлина будет составлять 3 000 рублей, для организаций – 20 000 рублей (ранее – 300 и 6 000 рублей соответственно);

- искового заявления о расторжении брака – 5 000 рублей (ранее – 600 рублей);

- административного искового заявления об оспаривании нормативных актов, а также актов, содержащих разъяснения законодательства и обладающих нормативными свойствами: для физлиц госпошлина – 4 000 рублей, для организаций – 20 000 рублей (ранее – 300 и 4 500 рублей соответственно);

- административного искового заявления о признании незаконными решений и действий (бездействия) органов власти либо должностных лиц. Для физических лиц госпошлина составит 3 000 рублей, для организаций – 15 000 рублей (ранее 300 и 2 000 рублей соответственно);

- апелляционной жалобы, частной жалобы, а также при подаче кассационной жалобы на судебный приказ госпошлина составит для физлиц – 3 000 рублей, для организаций – 15 000 рублей;

- кассационной жалобы: для физлиц – 5 000 рублей, для организаций – 20 000 рублей;

- кассационной или надзорной жалобы в ВС РФ, а также жалобы на определение судьи ВС РФ об отказе в передаче кассационной или надзорной жалобы для рассмотрения в судебном заседании: для физических лиц – 7 000 рублей, для организаций – 25 000 рублей.

Увеличены размеры и других госпошлин, а также установлена госпошлина при подаче заявления о правопреемстве, о выдаче дубликата исполнительного листа и др.

**2. В арбитражном процессе увеличен размер госпошлины при подаче:**

- искового заявления имущественного характера, подлежащего оценке. При цене иска до 100 000 рублей включительно госпошлина будет составлять 10 000 рублей. При большей цене иска к фиксированному размеру госпошлины (от 10 000 до 725 000 рублей) прибавляется процент от суммы, превышающей установленный верхний порог (от 5% до 0,5%). Например, при цене иска 1 млн рублей госпошлина составит 55 000 рублей (10 000 рублей + 5% от суммы, превышающей 100 000 рублей). До вступления в силу поправок госпошлина при данной цене иска составляла 23 000 рублей;

- искового заявления неимущественного характера, искового заявления имущественного характера, не подлежащего оценке, госпошлина для физлиц составит 15 000 рублей, для организаций – 50 000 рублей (ранее по большинству требований она составляла 6 000 рублей);

- искового заявления по спорам, возникающим при заключении, изменении или расторжении договоров, не содержащего требования о возврате, исполненного по сделке или о присуждении имущества, а также искового заявления по спорам о признании сделок недействительными, не содержащего требования о применении последствий недействительности сделок: госпошлина для физлиц – 15 000 рублей, для организаций – 50 000 рублей (ранее – 6 000 рублей);

- заявления о признании незаконными решений и действий (бездействия) органов власти либо должностных лиц. Для физических лиц госпошлина – 10 000 рублей, для организаций – 50 000 рублей (ранее – 300 и 3 000 рублей соответственно);

- заявления об установлении фактов, имеющих юридическое значение. Госпошлина составит 30 000 рублей (ранее – 3 000 рублей);

- апелляционной жалобы, а также при подаче кассационной жалобы на судебный приказ: госпошлина для физлиц – 10 000 рублей, для организаций – 30 000 рублей;

- кассационной жалобы: госпошлина для физлиц – 20 000 рублей, для организаций – 50 000 рублей;

- кассационной или надзорной жалобы в ВС РФ, а также жалобы на определение судьи ВС РФ об отказе в передаче кассационной или надзорной жалобы для рассмотрения в судебном заседании. Госпошлина составит для физлиц – 30 000 рублей, для организаций – 80 000 рублей.

Увеличены размеры и других госпошлин, установлена госпошлина при подаче заявления о правопреемстве, о пересмотре судебного акта по новым или вновь открывшимся обстоятельствам, определен минимальный размер госпошлины за выдачу судебного приказа (8 000 рублей) и др.

**3. Скорректированы некоторые особенности и льготы при уплате госпошлины при обращении в ВС РФ, арбитражные суды, суды общей юрисдикции, к мировым судьям:**

- при подаче исковых заявлений, содержащих требования о применении последствий недействительности сделок, уплачивается госпошлина, установленная для исковых заявлений имущественного характера, в зависимости от стоимости имущества, подлежащего возврату;

- при подаче исковых заявлений, содержащих требования об обращении взыскания на заложенное имущество, уплачивается госпошлина, установленная для исковых заявлений имущественного характера, в зависимости от стоимости имущества, на которое обращается взыскание. Если одновременно с требованием об обращении взыскания на заложенное имущество предъявлено денежное требование по солидарному обязательству, по которому уплачена госпошлина, установленная для исковых заявлений имущественного характера, в отношении такого требования об обращении взыскания на заложенное имущество уплачивается госпошлина, установленная для исковых заявлений неимущественного характера;

- не освобождаются от уплаты госпошлины по делам, рассматриваемым в соответствии с гражданским процессуальным законодательством и законодательством об административном судопроизводстве: стороны – при подаче апелляционных, кассационных жалоб по искам о расторжении брака; организации и физические лица – при подаче в суд заявлений об отсрочке (рассрочке) исполнения решений, об изменении способа или порядка исполнения решений, о повороте исполнения решения, административных исковых заявлений, заявлений об оспаривании действий (бездействия) судебного пристава-исполнителя, частных жалоб на определения суда и в ряде других ранее установленных случаях;

- освобождаются от уплаты госпошлины по делам, рассматриваемым в соответствии с гражданским процессуальным законодательством и законодательством об административном судопроизводстве: истцы – по искам неимущественного характера, связанным с защитой прав и законных интересов детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; истцы – по искам имущественного характера, связанным с защитой прав на жилое помещение, которое для истца и (или) членов его семьи является единственным пригодным для постоянного проживания, – в части 70% размера государственной пошлины.

**Изменения вступают в силу 8 сентября 2024 года, однако применять их будут к делам, возбужденным по заявлениям и жалобам, которые направят с 9 сентября 2024 года.**

**23. Уточнен порядок индексации присужденных сумм при обращении взыскания на бюджетные средства.**

В целях уточнения порядка индексации присужденных судом денежных сумм **Федеральным законом от 08.08.2024 № 255-ФЗ** внесены изменения в отдельные законодательные акты, направленные на реализацию **Постановления Конституционного Суда РФ от 22.06.2023 № 34-П.**

Согласно поправкам, внесенным в ст. 183 АПК РФ, ст. 208 ГПК РФ, ст. 189.1 КАС РФ:

- по судебным решениям об обращении взыскания на средства бюджетов бюджетной системы РФ, средства участников казначейского сопровождения, а также на средства бюджетных и автономных учреждений индексация присужденных судом денежных сумм производится со дня поступления на исполнение исполнительных документов;

- в случае возврата исполнительных документов без исполнения взыскателю или суду индексация присужденных судом денежных сумм не производится с момента возврата исполнительных документов и до дня их поступления на исполнение, за исключением возврата исполнительных документов, ошибочно направленных судом по просьбе взыскателя для взыскания не в тот орган, в который они должны быть направлены;

- при ошибочном направлении судом исполнительных документов индексация присужденных судом денежных сумм производится со дня поступления указанных исполнительных документов в орган, в который указанные исполнительные документы были ошибочно направлены.

Изменения вступили в силу **с 19 августа 2024 года**, однако в соответствии с Постановлением Конституционного Суда РФ от 22.06.2023 № 34-П схожий порядок исчисления срока индексации присужденных судом денежных сумм при обращении взыскания на бюджетные средства действовал с 26 июня 2023 года.

**24. НДФЛ: в НК РФ внесены поправки для организаций, ИП и граждан.**

**Федеральный закон от 08.08.2024 № 259-ФЗ** внес в НК РФ ряд точечных изменений в части НДФЛ.

**Доходы в виде материальной выгоды от экономии на процентах.**

– Для доходов, полученных с 1 января 2024 года, изменен порядок определения налоговой базы при получении материальной выгоды от экономии на процентах за пользование займом в рублях. В общем случае она рассчитывается как превышение суммы процентов за пользование такими средствами, исчисленной исходя из 2/3 минимального значения ключевой ставки ЦБ РФ из действовавших на дату заключения договора займа (при изменении процентной ставки по договору – на дату последнего такого изменения) и на дату фактического получения дохода, над суммой процентов, исчисленной по условиям договора.

– С 1 января 2025 года материальная выгода, полученная от экономии на процентах за пользование займом, возникает у физлица и в случае, когда заем получен от организации (ИП), которая признана взаимозависимым лицом по отношению к работодателю этого физлица.

**Выходное пособие при увольнении.**

С 1 января 2025 года необлагаемый размер выходного пособия при увольнении считается исходя из среднего заработка, рассчитанного по правилам для детских пособий (пособия по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком). При этом остается действующим правило, что выходное пособие не облагается НДФЛ, если оно предусмотрено трудовым или коллективным договором и не превышает трехкратный средний месячный заработок, а на Крайнем Севере – шестикратный.

**Социальные налоговые вычеты.**

С 1 января 2024 года социальный вычет на оплату медуслуг и лекарств подопечным и детям (включая усыновленных), признанным судом недееспособными, предоставляется независимо от их возраста.

**ИП на ОСН.**

С 8 августа 2024 года ИП на ОСН уплачивают авансовые платежи по НДФЛ не позднее 28-го числа месяца, следующего за истекшим отчетным периодом (ранее – не позднее 25-го числа месяца). То есть авансовые платежи за I квартал, полугодие и девять месяцев ИП перечисляют не позднее 28 апреля, 28 июля, 28 октября соответственно.

**Обязанности налогового агента по НДФЛ.**

– С 1 января 2025 года налоговый агент должен сообщить о неудержанном НДФЛ, если не смог удержать его до 31 января года, следующего за истекшим налоговым периодом. Ранее о невозможности удержать налог сообщали, если это не удалось сделать в течение налогового периода. Сообщение в налоговый орган и физлицу нужно направить по-прежнему не позднее 25 февраля года, следующего за истекшим.

– С этой же даты действует новое положение: по заявлению физлица налоговый агент при исчислении НДФЛ учитывает его документально подтвержденные расходы. Речь о расходах, которые должны учитываться при исчислении НДФЛ. В случае представления физлицом оригиналов документов налоговый агент обязан изготовить заверенные копии таких документов и хранить их в течение пяти лет.

**25. По каким формам отчитываться в службу занятости: напоминание от Минтруда.**

Работодатели обязаны 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). Формы для отчетов в службу занятости утверждены Приказом Минтруда России от 16.04.2024 № 195н и действуют **с 1 сентября 2024 года.**

В Письме от 25.06.2024 № 16-3/ООГ-1181 Минтруд России сообщает, что до вступления в силу 1 сентября 2024 года Приказа с новыми формами информация предоставляется в соответствии с макетами, размещенными на Единой цифровой платформе «Работа в России».

За непредоставление или несвоевременное предоставление сведений в службу занятости предусмотрена административная ответственность в виде предупреждения или административного штрафа на должностных лиц – от 300 до 500 руб., на юридических лиц – от 3 000 до 5 000 руб. (ст. 19.7 КоАП РФ).

**26. Уточнены правила взаимодействия работодателей с военкоматами.**

Постановлением Правительства РФ от 19.04.2024 № 506 утверждено Положение о системе Единого реестра воинского учета. Создание, ввод в эксплуатацию и эксплуатация реестра воинского учета осуществляется в два этапа:

– I этап – с 27 апреля по 31 октября 2024 года;

– II этап – с 1 ноября 2024 года.

**Федеральный закон от 08.08.2024 № 270-ФЗ** уточняет порядок информационного взаимодействия военных комиссариатов с организациями, в которых работают граждане, состоящие на воинском учете, а также не состоящие, но обязанные состоять на воинском учете.

Федеральный закон закрепляет обязанность руководителей и других ответственных за военно-учетную работу должностных лиц организаций направлять необходимые для ведения воинского учета сведения о таких гражданах с использованием не только Портала госуслуг, но и иных государственных информационных систем и информационных ресурсов, предусмотренных Федеральным законом от 28.03.1998 № 53-ФЗ.

Федеральный закон от 08.08.2024 № 270-ФЗ **действует с 8 августа 2024 года**, но введение в эксплуатацию системы реестра воинского учета еще не завершено.

**27. Детские пособия, маткапитал, пенсии: новеллы в законодательстве РФ.**

**Федеральный закон от 08.08.2024 № 313-ФЗ** вносит изменения в законодательство в части пенсий и поддержки семей.

**Надбавка к пенсии.**

С 1 января 2025 года установлена надбавка на уход к пенсии инвалидам I группы и гражданам старше 80 лет в размере 1 200 руб. в месяц. Надбавка подлежит ежегодной индексации.

**Остаток материнского капитала.**

С 8 августа 2024 года установлена возможность получения остатка материнского капитала в сумме не более 10 000 руб. в виде единовременной выплаты.

Правила направления средств маткапитала на получение единовременной выплаты, а также форма заявления на получение остатка маткапитала установлены Правительством РФ.

**Выплата пособия при рождении ребенка.**

С 1 января 2025 года скорректирован порядок выплаты ежемесячного пособия при рождении ребенка: если один из родителей (усыновителей, опекунов) уже получает пособие, то при рождении следующего ребенка пособие будет назначено на тот же период и в том же размере, что и на предыдущего (ч. 5 ст. 9.1, ст. 10 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ, в ред. от 01.01.2025).

Федеральный закон от 08.08.2024 № 313-ФЗ вносит и другие изменения, в том числе касающиеся пенсионного обеспечения граждан новых территорий.

**28. Определен порядок работы с обезличенными персональными данными.**

**Федеральным законом от 08.08.2024 № 233-ФЗ** в целях определения особенностей обработки персональных данных, полученных в результате их обезличивания, внесены изменения в ряд законодательных актов, большинство из которых начинают применяться с 1 сентября 2025 года.

**В частности, определены:**

- порядок обработки персональных данных, полученных в результате их обезличивания;

- порядок предоставления доступа к составам данных, сформированным из персональных данных, полученных в результате обезличивания;

- обязанности оператора;

- требования, которым должны соответствовать граждане РФ и российские юрлица – пользователи государственной информационной системы и региональной информационной системы.

**Не допускаются:**

– обработка составов данных и получение результатов обработки составов данных, если это может повлечь причинение вреда жизни, здоровью людей, оскорбление нравственности, нарушение прав и законных интересов граждан и организаций, причинение вреда (ущерба) окружающей среде, обороне страны и безопасности государства, объектам культурного наследия, иным охраняемым законом ценностям. В случае если использование результатов обработки составов данных может повлечь причинение вреда обороне страны и безопасности государства, может быть принято решение о запрете предоставления таких результатов обработки составов данных;

– предоставление результатов обработки составов данных иностранным юрлицам, иностранным организациям, не являющимся юрлицами, иностранным гражданам и лицам без гражданства, за исключением установленных случаев (например, в случаях, определенных международным договором);

Приняты и другие поправки, например, определено, что обеспечение безопасности персональных данных достигается, в частности, применением для уничтожения персональных данных, прошедших в установленном порядке процедуру оценки соответствия средств защиты информации, в составе которых реализована функция уничтожения информации.

**Федеральный закон вступил в силу 8 августа 2024 года, за исключением отдельных положений, вступивших в силу 1 сентября 2025.**

**29. Кого оштрафуют за несвоевременную сдачу формы ЕФС-1.**

Нарушение срока подачи сведений в органы СФР может повлечь административный штраф на должностное лицо в размере от 300 до 500 рублей (ст. 15.33.2 КоАП РФ). В соответствии со ст. 2.4 КоАП РФ административной ответственности подлежит должностное лицо в случае совершения им административного правонарушения в связи с неисполнением своих служебных обязанностей.

**В Постановлении ВС РФ от 10.06.2024 № 32-АД24-9-К1** рассмотрена ситуация: организация сдала ЕФС-1 с опозданием, в результате чего директор как должностное лицо был оштрафован по ст. 15.33.2 КоАП РФ. Руководитель обратился в суд, заявив, что обязанность сдавать отчетность в СФР возложена на главного бухгалтера, а значит, и штрафовать должны его.

ВС РФ оставил жалобу директора без удовлетворения и отметил, что директор организации, осуществляющий функции исполнительного органа, имеющий право без доверенности действовать от ее имени, является должностным лицом, ответственным за представление сведений в территориальные органы СФР. Наличие в организации главного бухгалтера, выполняющего формирование и представление отчетности в форме ЕФС-1, не снимает с руководителя обязанности по контролю исполнения и персональной ответственности за допущенные организацией нарушения по сдаче сведений в СФР.

Что касается бухгалтерской отчетности, если ее ведение и представление в налоговые органы возложены на бухгалтера (главного бухгалтера) организации, то именно он несет административную ответственность за несвоевременное представление бухгалтерской отчетности. При отсутствии документального подтверждения наличия в штате главного бухгалтера или бухгалтера руководитель организации может быть привлечен к ответственности по ч. 1 ст. 15.6 КоАП РФ (Постановление Верховного Суда РФ от 18.07.2018 № 57-АД18-7).

**30. Следует ли указывать в форме ЕФС-1 коды «НЕПД» или «НЕПН» при приеме совместителей.**

При приеме на работу сотрудника, в том числе внешнего или внутреннего совместителя, работодатель обязан предоставить подраздел 1.1 ЕФС-1 не позднее рабочего дня, следующего за днем издания приказа о приеме на работу (пп.2 п. 5 ст. 11 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ).

Коды «НЕПД» или «НЕПН» отражаются в графе 6 при приеме сотрудника на работу на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели соответственно.

Продолжительность рабочего времени и внешнего, и внутреннего совместителя - не больше 4 часов в день. Полный рабочий день допускается, только если на основной работе этот день - выходной. При этом за месяц рабочее время совместителя не должно превышать половины нормы (ст. 284 ТК РФ).

В Письме от 23.07.2024 № 19-20/33495 СФР сообщает, что при заключении трудового договора на условиях внешнего или внутреннего совместительства коды «НЕПД» или «НЕПН» в графе 6 «Код выполняемой функции» подраздела 1.1 формы ЕФС-1 указывать не нужно.

**31. В ТК РФ внесен ряд изменений: противодействие зарплатным долгам, отпуск инвалидов и другие.**

Федеральный закон от 08.08.2024 № 268-ФЗ вносит поправки в ТК РФ, которые устанавливают дополнительные гарантии для работников: утверждаются меры противодействия формированию просроченной задолженности по заработной плате, а также закрепляется минимальная продолжительность отпуска для работников с инвалидностью.

**Противодействие формированию задолженности по заработной плате.**

В ТК РФ появляется новая статья, которая **с 1 марта 2025 года** установит основные направления противодействия формированию просроченной задолженности по зарплате. В данной ст. 158.1 ТК РФ утверждены меры противодействия по следующим направлениям:

- профилактика и мониторинг просроченной задолженности по зарплате;

- привлечение работодателей к ответственности за нарушение сроков выплаты зарплаты;

- содействие в погашении долга по зарплате;

- проведение разъяснительной работы с участием сторон социального партнерства.

Для координации деятельности госорганов будут сформированы межведомственные комиссии субъектов РФ по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате. Порядок формирования и деятельности межведомственных комиссий и порядок принятия ими решений будут определены Правительством РФ.

**Отпуск для инвалидов.**

С 1 сентября 2024 года в ст. 115 ТК РФ закрепляется положение о предоставлении инвалидам ежегодного основного оплачиваемого отпуска не менее 30 календарных дней. Ранее положение о ежегодном отпуске для инвалидов содержал Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ. В новой редакции Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ, действующей **с 1 сентября 2024 года**, указано, что регулирование условий труда инвалидов осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

**Кроме этого, Федеральным законом:**

– устанавливается, что **с 1 марта 2025 года** стороны контролируют выполнение коллективного договора или соглашения в порядке, который устанавливают сами;

– уточняются полномочия Роструда по осуществлению контроля за выполнением работодателями обязательств по трудовым соглашениям.

**32.** **Как поступить работодателю, если ежегодный отпуск сотрудника выпал на период командировки.**

Отказать работнику в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска во время командировки нельзя, если отпуск работника, совпавший с периодом командировки, запланирован на это время графиком отпусков или работник относится к категории тех, кому работодатель обязан предоставить данный отпуск в удобное время. Это следует из ч. 1, 2, 4 ст. 123 ТК РФ.

Если же прерывание командировки может неблагоприятно сказаться на выполнении работником служебного задания, при определенных условиях возможен перенос отпуска на следующий рабочий год.

В остальных случаях работодатель вправе отказать работнику в ежегодном отпуске, если он попадает на период командировки.

Для ежегодного оплачиваемого отпуска во время командировки оформляются те же документы, какими обычно оформляется такой отпуск – как основной, так и дополнительный (если полагается). В частности, нужно уведомить своевременно работника о начале отпуска, издать приказ (если отпуска в организации оформляются приказами). Если при этом ежегодный отпуск делится на части, также нужно согласие работника на это, оформленное письменно, чтобы подтвердить исполнение требования ч. 1 ст. 125 ТК РФ. То есть особенности оформления отпуска из-за того, что работник в командировке, законом не установлены.

Единственное, необходимо письменно оформить договоренность с работником о том, что он не будет возвращаться из места командировки в место постоянной работы, например, если он попросил об отпуске и хочет провести его в месте командировки, и ему нельзя отказать, так как он имеет право на отпуск в удобное для него время. Дело в том, что это отклонение от стандартного порядка, так как обычно сроки командировки определяются по проездным документам, а работник вернется из командировки позже. И если работник сам не просит оставить его в месте командировки, скорее всего, он рассчитывает на возвращение и оплату проезда обратно из командировки (до даты начала отпуска). Это следует из ч. 1 ст. 166, абз.1, 2 ч. 1 ст. 168 ТК РФ, пп.2, 7 Положения о служебных командировках.

Обычно в рассматриваемом случае работник пишет заявление на отпуск. В нем же он может зафиксировать просьбу о проведении отпуска в месте командировки.

Если документы оформляются уже после отъезда работника в командировку, надо обеспечить обмен документами так, чтобы, в частности, получить его подпись, которая подтвердит, что он своевременно извещен о дате начала отпуска по графику отпусков.

Помимо документов на отпуск, надо оформить прерывание командировки. Нормативно порядок не установлен. На практике для этого издают приказ в произвольной форме. Указывают в нем, в частности, причину прерывания командировки (предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска), новую дату окончания командировки (ее части). При этом последний день командировки (первой ее части) должен быть ранее первого дня отпуска (между ними могут быть, например, выходные).

Если после отпуска необходимо продолжить командировку, обычно оформляют второй комплект документов для направления работника в командировку после отпуска. В частности, издают приказ на командировку, например, по унифицированной форме № Т-9. Однако, чтобы упростить документооборот, можно издать один приказ, куда включить распоряжение прервать командировку перед отпуском и распоряжение продолжить командировку после отпуска (если это не противоречит правилам документооборота в организации). Это следует из ч. 1 ст. 166 ТК РФ, абз.2 п. 3 Положения о служебных командировках, Письма Минтруда России от 10.09.2019 № 14-2/В-726.

Отпускные выплачиваются в обычном размере в установленный срок.

**33.** **Конституционный Суд РФ подготовил Обзор практики за второй квартал 2024 года, в котором приводятся решения по конституционным основам публичного права, трудового законодательства и социальной защиты, частного права, уголовной юстиции.**

В частности, КС РФ сделал следующий вывод в области трудового законодательства: За период, когда решение суда о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула не исполнено, работник, будучи незаконно лишенным причитающихся ему денежных средств, также имеет право на применение компенсационного механизма, предусмотренного ст. 236 ТК РФ.

Взыскатель или должник вправе обратиться с заявлением об индексации присужденных денег в течение года со дня, когда должник исполнил судебный акт. По просьбе взыскателя либо должника суд может восстановить срок, если его пропустили по уважительным причинам.

**34. Когда оператор может обрабатывать персональные данные без согласия субъекта.**

В Письме Минцифры России от 14.05.2024 № П25-12029-ОГ даны разъяснения по вопросу обработки персональных данных без согласия субъекта персональных данных.

Случаи, когда обработка персональных данных может осуществляться без согласия субъекта персональных данных, перечислены в п. 2 - 11 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

При этом под персональными данными, разрешенными субъектом персональных данных для распространения, понимаются персональные данные, доступ неограниченного круга лиц к которым предоставлен субъектом персональных данных путем дачи согласия на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

Таким образом, при обработке персональных данных, в том числе сборе персональных данных в сети Интернет, необходимо руководствоваться вышеуказанными требованиями.

**35. Каким образом можно провести индексацию зарплаты задним числом.**

Индексацию заработной платы можно провести приказом, который не является локальным нормативным актом, поэтому может применяться с даты, предшествующей его принятию (задним числом).

Законодательство обязывает работодателей индексировать заработную плату всех работников, с которыми заключены трудовые договоры. Однако единого способа индексации законодательно не установлено. Правила индексации могут определяться коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

В Письме от 05.07.2024 № 2141-ТЗ Роструд разъяснил, возможно ли издание приказа об индексации заработной платы задним числом.

В соответствии с ТК РФ локальный нормативный акт (ЛНА) вступает в силу со дня его принятия.

Индексацию заработной платы можно установить приказом, который не является локальным нормативным актом, а лишь распорядительным документом.

Кроме того, приказ об индексации зарплаты задним числом не нарушает права работников, если он не является ЛНА и не ухудшает их положения.

Следует знать следующие признаки ЛНА:

- неоднократное применение;

- волевое содержание;

- внутриорганизационный характер;

- распространение на неопределенный круг лиц.

Индексация не единственный способ обеспечения работодателем повышения уровня реального содержания зарплаты. Так, работодатель, вместо того чтобы проводить индексацию, вправе периодически увеличивать зарплату, в частности, путем повышения должностных окладов, выплаты премий и т.п. (п. 10 Обзора, утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017).

**36.** **Переход на электронные медкнижки продлен до 1 сентября 2025 года.**

Личные медицинские книжки необходимы работникам, выполняющим определенные виды работ в сферах деятельности, которые связаны с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения.

Приказом Минздрава от 18.02.2022 № 90н были утверждены форма электронной медицинской книжки и срок перехода на электронную форму – 1 сентября 2024 года.

Приказ Минздрава от 28.06.2024 № 332н переносит окончание переходного периода на электронные медкнижки **на 1 сентября 2025 года**. До данного срока можно выдавать и вести медкнижки на бумаге, одновременно можно выдавать и вести электронные медкнижки.

**37. Увольнение по медицинским показаниям: какой порядок действий работодателя.**

В Письме от 02.07.2024 № ПГ/12390-6-1 Роструд разъяснил порядок действий работодателя в случае признания работника не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

**Если работник признан полностью неспособным к работе:**

В этом случае трудовой договор должен быть расторгнут на основании п.5 ч.1 ст. 83 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

**Если работник нуждается в переводе на другую работу:**

Работодатель обязан перевести работника по письменному заявлению, при условии, что такая работа имеется и не противопоказана работнику по состоянию здоровья (ч.1 ст. 73 ТК РФ). Перевод может быть как постоянным, так и временным. Если работник откажется от перевода на другую работу, необходимую ему по медицинским показаниям, или у работодателя не окажется подходящей работы, трудовой договор с работником расторгается на основании п. 8 ч.1 ст.77 ТК РФ. В этом случае работнику также положено выходное пособие в размере двухнедельного заработка.

**38.** **При заключении контракта о прохождении военной службы в зоне СВО установлена новая федеральная выплата в сумме 400 тыс. руб.**

.

**Указом Президента РФ от 31.07.2024 № 644** установлена единовременная федеральная выплата в размере 400 тыс. руб. за заключение контракта в период с 1 августа по 31 декабря 2024 года. При этом контракт должен быть заключен сроком на один год и более для выполнения задач СВО.

**Получить выплату при заключении контракта могут:**

- призванные на военную службу по мобилизации,

- военнослужащие, проходившие военную службу по призыву в ВС РФ (за исключением военнослужащих, замещающих воинские должности курсантов военных профессиональных образовательных организаций, военных образовательных организаций высшего образования, находящихся в ведении Минобороны),

- иные граждане РФ и иностранные граждане.

При получении данной выплаты, единовременная выплата в сумме 195 тыс. руб. согласно Указу Президента РФ от 02.11.2022 № 787 не производится.

Правительству регионов рекомендовано установить для заключивших контракты единовременную денежную выплату в размере не менее 400 тыс. руб. за счет средств субъектов РФ.

В Москве лицам, отобранным **с 23 июля 2024 года** на военную службу по контракту и заключившим контракт с Минобороны РФ сроком на один год и более, установлена дополнительная мера соцподдержки в форме единовременной выплаты в размере 1 900 000 рублей.

**39. Увеличены размеры выплат пострадавшим при чрезвычайных ситуациях и терактах.**

Граждане РФ имеют право на защиту жизни, здоровья и личного имущества в случае возникновения чрезвычайных ситуаций и террористических актов.

**Постановлением Правительства РФ от 25.07.2024 № 1004 изменены размеры выплат пострадавшим:**

Единовременная материальная помощь гражданам (на человека):

10 тыс. руб.-было.

15 тыс. руб.-стало.

Финансовая помощь в связи с утратой имущества первой необходимости:

- при частичной утрате-было 50 тыс. руб., стало 75 тыс. руб.

- при полной утрате-было 100 тыс. руб., стало 150 тыс. руб.

Выплаты родственникам погибших в результате ЧС или теракта:

1 млн руб.-было, 1,5 млн. руб. стало.

Единовременное пособие людям, получившим вред здоровью в результате ЧС или теракта:

- средний и тяжкий вред здоровью- соответственно 400 тыс. руб./600 тыс. руб.

- легкий вред здоровью- 200 тыс. руб./300 тыс. руб.

Также предусматривается последующая ежегодная индексация размеров финансовой помощи гражданам, пострадавшим от чрезвычайных ситуаций и терактов, с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

Постановление Правительства вступило **в силу 26 июля 2024 года.**

**40. Как ИП на ОСН платить НДФЛ с 2025 года. Что поменялось.**

НДФЛ с доходов от предпринимательской деятельности ИП рассчитывает самостоятельно (пп.1 п. 1, п. 2 ст. 227 НК РФ). К таким доходам ИП на ОСН относятся, например, поступления от реализации товаров, выполнения работ, оказания услуг (п. 2 ст. 54 НК РФ, п. п. 2, 14 Порядка, утвержденного Приказом Минфина России N 86н). Доходы от предпринимательской деятельности включаются в основную налоговую базу по НДФЛ (пп.9 п. 2.1 ст. 210 НК РФ).

С 2025 года ИП исчисляет НДФЛ с применением прогрессивной шкалы. Размер ставки зависит от величины доходов, полученных за налоговый период (календарный год), и составляет (п. 1 ст. 224 НК РФ):

13% - для доходов до 2 400 000 руб. включительно;

15% от суммы, превышающей 2 400 000 руб., плюс 312 000 руб. - для доходов не более 5 000 000 руб.;

18% от суммы, превышающей 5 000 000 руб., плюс 702 000 руб. - для доходов не более 20 000 000 руб.;

20% от суммы, превышающей 20 000 000 руб., плюс 3 402 000 руб. - для доходов не более 50 000 000 руб.;

22% суммы, превышающей 50 000 000 руб., плюс 9 402 000 руб. - для доходов свыше 50 000 000 руб.

Основную налоговую базу ИП имеет право уменьшить на налоговые вычеты, например (п. 3 ст. 210 НК РФ):

1) на профессиональные;

2) на стандартные. С 1 января 2025 года будет увеличен до 450 000 руб. предельный размер дохода для вычетов на детей, а также увеличен размер вычетов, начиная со второго ребенка. Также с этой даты можно воспользоваться стандартным вычетом за сдачу норматива ГТО (пп.2.1, 4 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Для отдельных доходов предусмотрена ставка НДФЛ 13% или 15%. Ее размер зависит от величины дохода. Ставка применяется, в частности (п. 6 ст. 210, п. 1.1 ст. 224 НК РФ):

- к доходам от продажи имущества вне рамок предпринимательской деятельности;

- к доходам в виде имущества, полученного в дар. Исключение - ценные бумаги;

- к страховым выплатам и выплатам по пенсионному обеспечению.

Правила уплаты НДФЛ, а также порядок представления декларации 3-НДФЛ и расчета 6-НДФЛ остаются прежними.

**41. С 29 июля 2024 года Банк России повысил ключевую ставку до 18%.**

Совет директоров Банка России принял решение повысить ключевую ставку до 18% годовых с 29 июля 2024 года (Информация Банка России от 26.07.2024). Ранее она была установлена в размере 16%.

Комментируя решение, ЦБ РФ отмечает, что инфляционное давление значительно усилилось и складывается выше ожиданий Банка России. В этих условиях требуется обеспечить дополнительное ужесточение денежно-кредитных условий для возвращения инфляции к 4% в 2025 году.

**42. Минтруд предложил увеличить МРОТ с 1 января 2025 года.**

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже МРОТ (ч. 3 ст. 133 ТК РФ).

Федеральный МРОТ с 1 января 2024 года - 19 242 руб. МРОТ не может быть ниже прожиточного минимума.

С 2025 года МРОТ будет устанавливаться в соотношении с медианной заработной платой, при этом соотношение должно быть не ниже 48% медианной зарплаты. Медианная зарплата – это зарплата в расчете на одно рабочее место, относительно которой у половины рабочих мест уровень оплаты труда ниже данной суммы, а у другой половины - выше нее.

Минтруд России представил на общественное обсуждение законопроект№ 149309 об увеличении МРОТ с 1 января 2025 года **до 22 440 рублей.**

**43. С 1 августа 2024 года СФР увеличит страховые пенсии.**

С 1 августа 2024 года СФР провел беззаявительный перерасчет страховых пенсий работавших в 2023 году пенсионеров. Корректировка выплат коснулся всех работников, получавших пенсии по старости или инвалидности. Также увеличены пенсии по потере кормильца, если на лицевой счет человека, в связи с утратой которого была оформлена выплата, поступили средства, не учтенные ранее.

С 2025 года СФР возобновит индексацию пенсии всех работающих пенсионеров. Повышение выплат для них будет проводиться на общих основаниях – как и неработающим пенсионерам. Первая индексация пенсий работающих пенсионеров пройдет автоматически в **феврале 2025 года**. Индексация будет применяться к сумме пенсии с учетом повышений за 2016 - 2024 годы, - период, в котором индексация пенсий для работающих пенсионеров фиксировалось, но не выплачивалась. Это позволит сделать более высокую прибавку к пенсии (согласно Федеральному закону от 08.07.2024 № 173-ФЗ).

**44. Какие изменения в части уплаты госпошлины внесены в НК РФ с 2025 года.**

**Федеральный закон от 12.07.2024 3 176-ФЗ с 1 января 2025 года** увеличил размеры госпошлины за госрегистрацию ряда действий, в частности:

– за регистрацию расторжения брака при взаимном согласии супругов, не имеющих общих несовершеннолетних детей, госпошлина составит 5 000 руб. (ранее – 650 руб.);

– за регистрацию расторжения брака в судебном порядке также 5 000 руб. (ранее – 650 руб.);

– за внесение исправлений и изменений в записи актов гражданского состояния – 700 руб. (ранее – 650 руб.);

– за выдачу физическим лицам справок из архивов органов записи актов гражданского состояния и иных уполномоченных органов – 350 руб. (ранее – 200 руб.);

– за регистрацию прав, ограничений прав и обременений объектов недвижимости, сделок с объектом недвижимости, если такие сделки подлежат госрегистрации:

- госпошлина для физлиц в отношении объекта недвижимости, кадастровая стоимость которого не определена или не превышает 20 млн руб., – 4 000 руб.; при превышении 20 млн руб. – 0,02% кадастровой стоимости, но не менее 0,02% от цены сделки (максимально 500 000 руб.). Ранее госпошлина для физлиц была установлена в размере 2 000 руб.;

- госпошлина для организаций в отношении объекта недвижимости, кадастровая стоимость которого не определена или не превышает 22 млн руб., – 44 000 руб.; при превышении 22 млн руб. – 0,2% кадастровой стоимости, но не менее 0,2% от цены сделки (максимально 1 млн руб.). Ранее госпошлина для организаций была установлена в размере 22 000 руб.;

– за рассмотрение ходатайства, предусмотренного антимонопольным законодательством, госпошлина составит 400 000 руб. (ранее – 35 000 руб.);

– за рассмотрение ходатайства, предусмотренного законодательством о естественных монополиях, госпошлина составит 50 000 руб. (ранее – 16 000 руб.).

Также введены новые основания для взимания госпошлины, например:

– за государственный кадастровый учет созданных (образованных) объектов недвижимости без одновременной госрегистрации прав госпошлина для физлиц – 2 000 руб., для организаций – 22 000 руб.;

– за государственный кадастровый учет в связи с изменением сведений об объекте недвижимости госпошлина составит для физлиц – 1 000 руб., для организаций – 2 000 руб.

Кроме того, НК РФ дополнен новой ст. 333.34-1 «Особенности уплаты государственной пошлины за осуществление государственного кадастрового учета объектов недвижимости, в том числе в связи с изменением сведений об объектах недвижимости».

**45. Когда необходимо проводить внеплановый инструктаж и внеплановое обучение по охране труда.**

Обучение и инструктаж по охране труда работников являются обязанностью работодателя (ст. 214 ТК РФ).

Инструктажи по охране труда подразделяются на (п. 8 Правил обучения по охране труда, утв. Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464, далее – Правил):

– вводный инструктаж;

– инструктаж по охране труда на рабочем месте (включает в себя первичный, повторный и внеплановый);

– целевой инструктаж.

Вводный и первичный инструктажи на рабочем месте проводятся, как правило, при приеме на работу, а повторный – уже в процессе работы. Внеплановый и целевой инструктажи проводятся только в нормативно определенных случаях.

Про основания и порядок проведения внепланового инструктажа и внепланового обучения по охране труда напомнил Минтруд в Письме от 27.06.2024 № 15-2/ООГ-2223.

**Внеплановый инструктаж по охране труда.**

Основания для проведения внепланового инструктажа по охране труда определены в п. 16 Правил. Внеплановый инструктаж по охране труда проводится для работников организации в случаях, обусловленных в том числе:

-изменениями в эксплуатации оборудования, технологических процессах, использовании сырья и материалов, влияющими на безопасность труда;

-изменениями должностных или функциональных обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющими на безопасность труда;

-изменениями нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, затрагивающие непосредственно трудовые функции работника, а также изменениями ЛНА организации по охране труда;

-выявлением дополнительных производственных факторов и источников опасности в рамках проведения СОУТ и оценки профессиональных рисков соответственно, представляющих угрозу жизни и здоровью работников;

-требованиями должностных лиц ГИТ при установлении нарушений требований охраны труда;

-произошедшими авариями и несчастными случаями на производстве;

-перерывом в работе продолжительностью более 60 календарных дней;

-решением работодателя.

Инструктаж проводит непосредственный руководитель. В ЛНА должен быть указан необходимый для проведения внепланового инструктажа объем мероприятий и требований охраны труда и его сроки (п. 17 Правил).

**Внеплановое обучение по охране труда.**

В определенных случаях внеплановое обучение должно быть организовано в течение 60 календарных дней со дня наступления основания, если не предусмотрено иное (п. 61 Правил). К таким основаниям относятся (подп. а, б, г п. 50 Правил):

– вступление в силу нормативных правовых актов, содержащих нормативные требования охраны труда;

– ввод в эксплуатацию нового вида оборудования, инструментов и приспособлений, введение новых технологических процессов, использование нового вида сырья и материалов, требующих дополнительных знаний по охране труда;

– изменения в эксплуатации оборудования, технологических процессов, использовании сырья и материалов, должностных или функциональных обязанностей работников, связанных с осуществлением деятельности, влияющих на безопасность труда.

При этом внеплановое обучение по причине вступления в силу нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда (подп. а п. 50 Правил), проводится в том случае, если эти нормативные правовые акты предусматривают обязательное проведение такого обучения. В противном случае проводить его не обязательно.

**46. При реорганизации компании изменились названия должностей: как отразить изменения в ЕФС-1.**

**В Письме от 25.06.2024 № 19-20/28627** СФР разъяснил, как заполнить форму ЕФС-1, если при реорганизации компаний в форме слияния изменились наименования нескольких должностей работников.

Согласно Порядку заполнения формы ЕФС-1 при реорганизации работодателя, перевода работника из одного подразделения в другое, а также при снятии с учета в СФР по месту нахождения обособленного подразделения работодателем представляется подраздел 1.1 «Сведения о трудовой (иной) деятельности» формы ЕФС-1 с кадровым мероприятием «ПЕРЕИМЕНОВАНИЕ» с указанием прежнего и нового регистрационных номеров страхователя в СФР. Данные сведения могут быть представлены в СФР как предыдущим, так и новым работодателем.

Сведения о трудовой деятельности с кадровым мероприятие «ПЕРЕИМЕНОВАНИЕ» должны быть представлены в отношении всех работников, принявших решение работать у нового работодателя (организации-правопреемника).

В случае если при реорганизации происходит изменение трудовой функции работника, то дополнительно представляется подраздел 1.1 формы ЕФС-1 кадровым мероприятием «ПЕРЕВОД». При этом в графе 5 «Трудовая функция (должность, профессия, специальность, квалификация, конкретный вид поручаемой работы), структурное подразделение» необходимо указать новую должность или наименование структурного подразделения. Сведения с кадровым мероприятием «ПЕРЕВОД» представляются обоими страхователями.

Если какой-либо работник отказывается от продолжения работы в связи с реорганизацией, то работодателю до завершения процедуры реорганизации необходимо представить на данного работника форму ЕФС-1 с кадровым мероприятием «УВОЛЬНЕНИЕ».

**47.** **Минтруд разъяснил порядок оформления и изменения должностных инструкций работников.**

Должностная инструкция – документ, определяющий и конкретизирующий порядок исполнения должностных обязанностей. Должностные обязанности работника указывают в трудовом договоре, а должностную инструкцию, их конкретизирующую, утверждают в виде отдельного документа.

В Письме от 25.06.2024 № № 4-6/ООГ-3817 Минтруд разъяснил особенности оформления должностной инструкции работника и ее изменений.

ТК РФ не требует обязательного оформления должностной инструкции работника и не закрепляет ее понятие, порядок оформления (изменения) и содержание. Такая инструкция может оформляться в порядке и по форме, которые установлены локальным нормативным актом работодателя (ст. 8 ТК РФ).

**48. Роструд разделил работодателей по категориям риска на 2025 год.**

Периодичность, с которой работодателя будут проверять, зависит от категории риска. Чем она выше, тем чаще могут проходить плановые контрольные мероприятия в виде выездных проверок. Тех, у кого категория низкого риска, в плановом порядке не проверяют (ч. 1, 5 ст. 25 Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ, п. 15 Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230).

Категорию риска по определенным критериям присваивает Роструд или ГИТ (в зависимости от категории) ежегодно до 1 июля текущего года для применения в следующем календарном году (ч. 1 ст. 23, ст. 24 Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ, пп.11–13 Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230).

**49. Коллективный договор: можно ли продлить срок его действия при внесении изменений.**

Коллективный договор – письменное соглашение о правах и обязанностях работодателя и работников в конкретной организации, в случае заключения может заменить некоторые ЛНА (ст. 40 ТК РФ).

ГИТ разъяснила, можно ли при внесении изменений в коллективный договор до истечения срока его действия одновременно продлить срок действия коллективного договора, поскольку он будет действовать в новой редакции.

Срок действия коллективного договора не более трех лет. Как и в случае с заключением коллективного договора, минимальный срок его продления не ограничен. Решение о продлении действия коллективного договора должно быть документально оформлено (ст. 43 ТК РФ).

Изменения в коллективный договор вносят по установленным в нем правилам, а если они не прописаны – в том же порядке, что и при заключении договора (ст. 44 ТК РФ).

Так, при соблюдении требований ст. 44 ТК РФ при внесении изменений в коллективный договор до истечения срока его действия возможно продлить срок действия коллективного договора.

Следует учесть, что коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ч. 1 ст. 50 ТК РФ).

Уклонение работодателя от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора в определенные сторонами сроки влечет административную ответственность по ст. 5.28 КоАП РФ в размере от 1 000 до 3 000 рублей.

Обращаем внимание, что за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору работодателю грозит предупреждение или штраф от 3 000 до 5 000 руб. А за нарушение положений коллективного договора об охране труда работников с вредными или опасными условиями труда – предупреждение или штраф от 6 000 до 10 000 руб. (ст. 5.31 КоАП РФ).

**50. Работник заболел в отпуске. Действия работодателя.**

Работнику, заболевшему или получившему травму в очередном отпуске, больничный оплачивают в общем порядке. Если работодатель узнал о больничном до того, как человек вышел на работу, то нужно продлить ему отпуск, если позже – перенести неиспользованные дни (ст. 124 ТК РФ, Письмо ФСС от 29.07.2021 № 02-08-01/13-02-12028л).

Продлить отпуск надо на все попавшие на него рабочие и выходные дни болезни, на праздничные дни отпуск не продлевают. Отпускные пересчитывать не нужно. Заявление и приказ о продлении не обязательны, но можно их оформить (п. 18 Правил об отпусках).

Для переноса отпуска надо взять с работника заявление, согласовать с ним даты переноса и издать приказ. Отпускные за неиспользованные дни можно зачесть в счет других выплат работнику.

Если работник ушел на больничный до отпуска и к его началу на работу не выйдет, отпуск надо перенести, а приказ о предоставлении отпуска отменить (п. 18 Правил об отпусках).

Больничные по уходу за ребенком, другим членом семьи и по карантину в любом отпуске не оплачивают, пособие положено со дня, когда человек должен был выйти на работу. Продлевать или переносить отпуск из-за таких больничных не надо (ст. 9 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ, Письма Минтруда от 17.06.2020 № 14-2/ООГ-8522, от 09.04.2020 № 14-2/В-393).

**51. СФР разъяснил порядок заполнения сведений по форме ЕФС-1 на дистанционных работников с неполным рабочим временем.**

С 1 января 2024 года сведения о трудовой (иной) деятельности необходимо подавать в составе новой формы ЕФС-1, утвержденной Приказом СФР от 17.11.2023 № 2281.

**В Письме от 18.06.2024 № 19-20/27389** СФР разъяснил порядок заполнения графы 6 табличной части подраздела 1.1 раздела 1 формы ЕФС-1 в случаях принятия на работу сотрудника на условиях неполного рабочего времени, работающего дистанционно или в комбинированном рабочем режиме.

Так, в графе 6 «Код выполняемой функции» подраздела 1.1 «Сведения о трудовой (иной) деятельности» формы ЕФС-1 дополнительно к коду ОКЗ может указываться только один из кодов в соответствии со следующей приоритетностью:

1) «НЕПД»;

2) «НЕПН»;

3) «НДОМ»;

4) «ДИСТ».

Коды условий неполного рабочего времени имеют приоритет.

Так, если работник принимается на дистанционную работу на условиях неполного рабочего времени, в графе 6 «Код выполняемой функции» подраздела 1.1 формы ЕФС-1 указывается код «НЕПД» или «НЕПН».

Если периоды выполнения работником трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте чередуются, такой комбинированный рабочий режим тоже считается дистанционной работой. В этом случае при представлении формы ЕФС-1 с кадровыми мероприятиями «ПРИЕМ» или «ПЕРЕВОД» в графе 6 указывается код «ДИСТ».

Если работник переведен на дистанционную работу в 2023 году, то код «ДИСТ» необходимо будет указывать в 2024 году дополнительно к коду ОКЗ при следующем переводе на другую должность дистанционно или при увольнении.