**СОЮЗ**

**«ФЕДЕРАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ»**

*Отдел правозащитной работы*

**Изменения в законодательстве Российской Федерации**

**по состоянию на 15 ноября 2021 года**

***(Информационный материал***

***для профсоюзного актива)***

***Курск - 2021 год***

***Составитель:***

Осипова Татьяна Сергеевна – заведующий отделом правозащитной работы – главный правовой инспектор труда Федерации.

**Расширен перечень принимаемых Минтрудом России НПА по охране труда**

С 1 марта 2022 года полномочия Министерства труда и социальной защиты РФ в области охраны труда изменятся. В частности, в список нормативных правовых актов, которые самостоятельно принимает Министерство, будут добавлены:

типовые формы документов, необходимых для проведения государственной экспертизы условий труда,

общие требования к организации безопасного рабочего места,

формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов,

примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней,

примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников,

рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков,

рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей,

рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников (Постановление Правительства РФ от 8 октября 2021 г. № 1707).

**Суд признал законным увольнение сотрудника, которого не ознакомили с мнением первичного профсоюза**

С работником [расторгли](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA787431C0B594534A59C94910C4351ABCFCE937DC4FCB6984D6C2B307849F4CD77B195D00D3CE39B5AE188348789EC222A75DF03v0f6M) трудовой договор за неоднократное нарушение. Он оспорил действия организации. Среди доводов сотрудник указал такой: его как члена первичной профсоюзной организации не ознакомили с ее мотивированным мнением по поводу увольнения. Суды нарушений [не увидели](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA787431C0B594534A59C94910C4351ABCFCE937DC4FCB6984D6C2B307849F4CD77B195D2093CE39B5AE188348789EC222A75DF03v0f6M). Работодатель получил мотивированное мнение профсоюза. То, что сотрудника с ним не ознакомили, не говорит о незаконности увольнения.

Отметим, ранее суды занимали аналогичную позицию, в том числе [Санкт-Петербургский городской суд](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA787430419444D3FFB959ECB084F54A7C59CC47F95A9B89D453C6320360CF9CC77B693DE5A66F39F13B685288697F3203475vDfEM).

*Документы:* [*Определение*](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA787431C0B594534A59C94910C4351ABCFCE937DC4FCB6984D6C2B307849F4CD77B195D2093CE39B5AE188348789EC222A75DF03v0f6M) *4-го КСОЮ от 17.08.2021 N 88-14484/2021*

**Суд напомнил, что работодатель не обязан выдавать сотруднику копии локальных нормативных актов**

Работник [запросил](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA787431C0B594534A59B94910C4252A8CEC3937DC4FCB6984D6C2B307849F4CD77B195D4073CE39B5AE188348789EC222A75DF03v0f6M) копии табелей, положений по учету рабочего времени, оплате труда, регламента нахождения вахтовиков на обсервации из-за COVID-19 и других документов организации. Часть из них ему выдали. С некоторыми локальными нормативными актами сотруднику предложили ознакомиться без копирования. Остальные предоставить отказались, потому что они не связаны с его работой. Тот оспорил действия организации.

Суды [встали](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA787431C0B594534A59B94910C4252A8CEC3937DC4FCB6984D6C2B307849F4CD77B195D70B3CE39B5AE188348789EC222A75DF03v0f6M) на сторону работодателя. Он не должен выдавать любые документы по просьбе сотрудника. Тому предоставили все документы, которые связаны с его работой. С локальными нормативными актами достаточно [ознакомления](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B97C7064752A49896CC2699ABBF921A2B64693F0FF9C723E0D1800335B7D41FB49B348795vEfCM) при трудоустройстве. Их копии, а также копии документов, которые не касаются работы сотрудника, выдавать необязательно.

Отметим, ранее суды занимали [аналогичную позицию](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA787431C0B594534A59E94910C4252ACCFCB937DC4FCB6984D6C2B307849F4CD77B195D70E3CE39B5AE188348789EC222A75DF03v0f6M).

*Документ* [*Определение*](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA787431C0B594534A59B94910C4252A8CEC3937DC4FCB6984D6C2B307849F4CD77B195D70B3CE39B5AE188348789EC222A75DF03v0f6M) *3-го КСОЮ от 15.09.2021 N 88-13027/2021*

**КС РФ: нужно установить минимальную оплату в «период незанятости» творческих работников**

Признали частично неконституционной [ч. 5 ст. 157 ТК РФ](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B97C7064752A49896CC2699ABBF921A2B64693A09FECB7CE5C4915B3AB5CA00B585288597EFv2f3M). Сейчас в ней не определен минимальный размер оплаты времени, когда [творческие работники](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89E97CF014258F9929E952A9BACB0CD0D2C2D653B0DF9CC7FBAC1844A62BAC81EAA84369995ED20v3f5M) не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений либо не выступают.

Персоналу, которого не задействовали, например, в театрально-постановочном процессе, норма позволяет платить даже меньше, чем [предусмотрено](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B97C7064752A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF8CC76B89E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M) при простое не по вине работника. Однако такие сотрудники продолжают исполнять ряд обязанностей, в частности поддерживают и совершенствуют профессиональное мастерство.

*Документ: Постановление КС РФ от 06.10.2021 N 43-П*

**ВС РФ напомнил, что при наказании нужно учитывать, мог ли работник объективно справиться с нагрузкой**

В организации выяснили, что врач нарушил порядок оформления документов. Ряд карт пациентов он заполнял лишь частично. От врача потребовали дать объяснения. Через несколько дней он сказал, что отправил их по почте. Так как сотрудника уже наказывали в течение года, его решили уволить за неоднократное нарушение.

Действия работодателя врач оспорил. Он утверждал, что за пару дней до проверки к ним поступило много пациентов, и он не справился с нагрузкой по объективным причинам.

Первая инстанция [поддержала](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743160A54346AA89E97CD094453A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CC74B89E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M) сотрудника, а две другие [заняли сторону](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743160A54346AA89E97CD094453A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CC73B09E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M) работодателя.

ВС РФ [направил](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743160A54346AA89E97CD094453A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CC71B69E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M) дело на новое рассмотрение в апелляцию. Суды не исследовали среди прочего причины невыполнения обязанностей. В такой ситуации нужно выяснять:

- могло ли объективно мешать заполнять медкарты то, что поступило много пациентов;

- регламентированы ли нормы нагрузки в организации.

Отметим, если нагрузка работника была чрезмерной, суд может признать причины невыполнения обязанностей уважительными, а увольнение незаконным.

За какие нарушения можно применить дисциплинарные взыскания, поможет выяснить [путеводитель](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743071340346AA89F9BC4571A07A2CFC99C20CCEBFF944F682064380CF29826F5C0D80C37A9CB1EAA873685v9f6M).

*Документ:* [*Определение*](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743160A54346AA89E97CD094453A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CC71B99E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M) *ВС РФ от 06.09.2021 N 50-КГПР21-3-К8*

**Суд: отмена условия о выплате выходного пособия не влияет на законность соглашения об увольнении**

В трудовом договоре указали, что при его расторжении по соглашению сторон только при смене гендиректора работник может рассчитывать на выходное пособие. Тем не менее он попросил уволить его по этому основанию. В соглашение стороны внесли пункт о допвыплате. В последующем суд счел условие о выходном пособии незаконным. Работник обратился с иском, чтобы признать само соглашение недействительным. Помимо этого, он попросил изменить дату и основание расторжения трудового договора на увольнение по собственному желанию.

Первая инстанция [удовлетворила](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA787431C0B594534A59994910C4354AACFC8937DC4FCB6984D6C2B307849F4CD77B195D70F3CE39B5AE188348789EC222A75DF03v0f6M) требования сотрудника. Выплата выходного пособия была существенным условием. Признание его незаконным лишает смысла соглашение об увольнении, так как работник хотел уйти по этому основанию только с компенсацией.

Апелляция с выводом [согласилась](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA787431C0B594534A59994910C4354AACFC8937DC4FCB6984D6C2B307849F4CD77B195D70C3CE39B5AE188348789EC222A75DF03v0f6M).

Кассация направила дело на новое рассмотрение. Она [указала](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA787431C0B594534A59994910C4354AACFC8937DC4FCB6984D6C2B307849F4CD77B195D1063CE39B5AE188348789EC222A75DF03v0f6M), что условия увольнения не влияют на его законность при сохранении воли работника на прекращение трудовых отношений. Желание сотрудника уйти из организации подтверждает требование об изменении основания увольнения. Иначе он заявил бы о восстановлении в должности. Нижестоящие инстанции не выяснили, чем конкретно такая формулировка нарушает права работника.

В каких случаях суды признают соглашение сторон об увольнении незаконным, можно узнать из [путеводителя](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743070C45346AA89994995D125EAECDCE937FC9ECEE944C683E653B13FBCC75vBf0M).

*Документы:* [*Определение*](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA787431C0B594534A59994910C4354AACFC8937DC4FCB6984D6C2B307849F4CD77B195D1063CE39B5AE188348789EC222A75DF03v0f6M) *1-го КСОЮ от 30.08.2021 N 88-20547/2021*

**Выдавать ли зарплату наличными, если работник отказывается получать ее на карту?**

Трудовой кодекс предписывает выплачивать заработную плату работникам, как правило, в месте выполнения им работы либо путем перевода в выбранный работником банк. Порядок выплаты зарплаты должен быть зафиксирован либо в коллективном, либо в трудовом договоре.

Получается, что если установленными в трудовом договоре правилами выдачи зарплаты предусмотрен только один вариант ее выплаты – безналичным способом путем перечисления на банковский счет работника, значит, только такой способ и должен применяться, и работодатель вправе отказать в выдаче зарплаты из кассы. Кстати, данную позицию поддерживают и суды – смотрите, например, определение Московского городского суда от 12 ноября 2018 г. по делу № 33-48833/2018. А вот эксперты по труду единого мнения на этот счет так и не сформировали...

В подобной ситуации выход один – скорректировать условия трудового договора с работником, желающим получать зарплату иным способом. Однако здесь стоит помнить, что изменение условий трудового договора допускается только по соглашению обеих сторон трудового договора и только в письменной форме. Но для того чтобы изменить место выплаты заработной платы, предусмотренное трудовым договором, простого заявления работника недостаточно: необходимо также, чтобы работодатель на предложение работника об изменении места выплаты заработной платы ответил согласием. Работник же лишь имеет право на одностороннее изменение кредитной организации, в которую подлежат перечислению заработанные им средства (Ответ Роструда с информационного портала «Онлайнинспекция.РФ» (октябрь 2021 г.).

**Водитель-экспедитор не несет полную матответственность за повреждение автомобиля, напомнил суд**

После ДТП организация заключила с водителем-экспедитором соглашение о возмещении ущерба за разбитый автомобиль. Платить он отказался. Чтобы взыскать понесенные расходы, работодателю пришлось обратиться в суд.

Первая инстанция [удовлетворила](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA787431C0B594534A59994910C4352AEC8CB937DC4FCB6984D6C2B307849F4CD77B195D70F3CE39B5AE188348789EC222A75DF03v0f6M) требования организации.

Апелляция и кассация с решением [не согласились](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA787431C0B594534A59994910C4352AEC8CB937DC4FCB6984D6C2B307849F4CD77B195D1093CE39B5AE188348789EC222A75DF03v0f6M). Действие договора о полной матответственности распространяется на вверенные водителю-экспедитору для перевозки ценности, а не на сам автомобиль. Нет оснований взыскивать с работника ущерб в полном размере.

Отметим, ранее на это уже [указывал](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743160A54346AA89E9ECA064055A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CC70B29E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M) ВС РФ, однако суды продолжают совершать ошибки.

*Документы:* [*Определение*](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA787431C0B594534A59994910C4352AEC8CB937DC4FCB6984D6C2B307849F4CD77B195D1093CE39B5AE188348789EC222A75DF03v0f6M) *1-го КСОЮ от 09.06.2021 N 88-12203/2021*

**Как отдыхаем в 2022 году: утвердили график переноса выходных**

В 2022 году нас ждут 6 праздничных периодов.

Дольше всего отдохнем в новогодние праздники - с 1 по 9 января. Вместе с ранее перенесенным выходным [на 31 декабря 2021 года](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B99CA00415AA49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CC77B69E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M) каникулы продлятся 10 дней.

По 4 нерабочих дня подряд выпадут на периоды с 30 апреля по 3 мая и с 7 по 10 мая.

По 3 дня будем отдыхать:

- с 6 по 8 марта;

- с 11 по 13 июня;

- с 4 по 6 ноября.

В днях отдыха 2022 года помогут разобраться производственные календари для [5-дневной](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B97C9034557A49896CC2699ABBF921A396431360FF9D276B18BD70E35vBf6M) и [6-дневной](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B97C9034550A49896CC2699ABBF921A396431360FF9D276B18BD70E35vBf6M) рабочих недель.

Как привлечь к работе в выходной или праздник, подскажет [путеводитель](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743071340346AA89A97CF0A100FFBC3CB9B2F93FCF8DD436920643B05FEC723E0D1800335B7D41FB49B348795vEfCM).

*Документ:* [*Постановление*](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B96CA04455BA49896CC2699ABBF921A396431360FF9D276B18BD70E35vBf6M) *Правительства РФ от 16.09.2021 N 1564*

**Время расследования случая профзаболевания могут ограничить**

На общественное обсуждение вынесли проект с новым порядком расследования и учета профзаболеваний.

Работодатель должен будет завершить расследование обстоятельств и причин возникновения профзаболевания до истечения 3 месяцев со дня создания комиссии (с. 5 проекта). Сейчас продолжительность не ограничена.

В остальном проект сходен с действующим [порядком](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B9AC807405AA49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CC77B89E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M) расследования и учета профзаболеваний.

**Правительство опубликовало постановление о моратории на плановые проверки малого бизнеса в 2022 году**

В отношении субъектов малого предпринимательства в новом году [не будут проводить](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B96CA014552A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CC77B49E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M) плановые контрольные (надзорные) мероприятия и проверки. Речь идет о процедурах в рамках госконтроля и надзора по Законам [N 248-ФЗ](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B97C9084357A49896CC2699ABBF921A396431360FF9D276B18BD70E35vBf6M) и [N 294-ФЗ](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B97C9084E52A49896CC2699ABBF921A396431360FF9D276B18BD70E35vBf6M). Постановление правительства об этой мере поддержки уже вступило в силу.

Предусмотрели ряд исключений. Так, послабление [не затронет](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B96CA014552A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CC77B99E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M):

- компании и ИП, которые используют объекты чрезвычайно высокого или высокого рисков;

- лиц, которых по результатам контрольного (надзорного) мероприятия или проверки наказали по КоАП РФ за грубое нарушение, приостановили деятельность или лицензию. При этом с даты окончания мероприятия или проверки прошло менее 3 лет;

- лицензиатов в части контроля (надзора) за соблюдением лицензионных требований.

Отметим, аналогичный мораторий [действует](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B99C6024754A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CC76B09E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M) и сейчас. Однако он [не распространяется](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B99C6024754A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CC76B59E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M) еще и на тех, кто занимается здравоохранением, образованием и другими видами деятельности из [спецперечня](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B99CF024F51A49896CC2699ABBF921A2B64693A0CF29826F5C0D80C37A9CB1EAA873685v9f6M). На 2022 год такое исключение не предусмотрели и тем самым освободили этих представителей малого бизнеса от плановых контрольных (надзорных) мероприятий и проверок.

*Документ:* [*Постановление*](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B96CA014552A49896CC2699ABBF921A396431360FF9D276B18BD70E35vBf6M) *Правительства РФ от 08.09.2021 N 1520*

**Суд указал, что нельзя отказывать работнику в предоставлении «донорского отпуска»**

Сотрудник попросил предоставить ему несколько дней отдыха за сдачу крови. Написал заявление и направил справки. Работодатель отказался дать отпуск и предложил использовать его позже. Сотрудник в эти дни не вышел на работу. Организация сочла это прогулом и не оплатила ему отдых.

Первая инстанция и апелляция [встали на сторону](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA787431C0B594534A59994910C4356AACBCC937DC4FCB6984D6C2B307849F4CD77B195D7083CE39B5AE188348789EC222A75DF03v0f6M) организации. Работник может по своему усмотрению использовать дни отдыха непосредственно после сдачи крови. Другие дни он обязан согласовывать с работодателем.

Кассация с таким выводом [не согласилась](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA787431C0B594534A59994910C4356AACBCC937DC4FCB6984D6C2B307849F4CD77B195D10A3CE39B5AE188348789EC222A75DF03v0f6M). Нельзя отказывать донорам в предоставлении гарантий. Их реализация не зависит от воли работодателя. Неявка сотрудника в данном случае не является прогулом.

Дело направили на новое рассмотрение в апелляцию.

Напомним, ранее Минтруд [указывал](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743060D535C50AEC692CE074E55AAC6C1CE77CCA5BA9A4A6374277F00F8CC77B194D10563E68E4BB987369996ED3C3677DDv0f0M), что при предоставлении «донорского отпуска» нужно учитывать как пожелания работника, так и производственные интересы.

*Документ:* [*Определение*](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA787431C0B594534A59994910C4356AACBCC937DC4FCB6984D6C2B307849F4CD77B195D10A3CE39B5AE188348789EC222A75DF03v0f6M) *1-го КСОЮ от 03.08.2021 N 88-16878/2021*

**Соискатель не подал документы о приеме на работу - суд не увидел отказа в трудоустройстве**

Организация разместила объявление на сайте поиска вакансий. На него откликнулся соискатель, и его пригласили на собеседование. В результате по телефону ему сообщили, что его не примут на работу. Он потребовал заключить с ним трудовой договор и обосновать причины отказа, а затем обратился в суд.

Три инстанции [встали на сторону](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA787431C0B594534A59994910C4356AACAC8937DC4FCB6984D6C2B307849F4CD77B195D70F3CE39B5AE188348789EC222A75DF03v0f6M) организации. Направление резюме через сайт и прохождение собеседования не приравниваются к просьбе о трудоустройстве. Гражданин не писал заявление о приеме на работу с указанием должности и не представил необходимые документы, поэтому в заключении трудового договора ему не отказывали.

Отметим, в подобных случаях суды часто поддерживают работодателей. Например, так поступил и 6-й КСОЮ.

*Документы:* [*Определение*](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA787431C0B594534A59994910C4356AACAC8937DC4FCB6984D6C2B307849F4CD77B195D70F3CE39B5AE188348789EC222A75DF03v0f6M) *1-го КСОЮ от 17.08.2021 N 88-18665/2021*

**С сентября работодателям нужно собирать аптечку первой помощи с новым составом**

Новые требования к аптечкам первой помощи [действуют](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B98C7084E51A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CC77B99E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M) с 1 сентября в течение 6 лет. При этом старые аптечки [можно применять](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B98C7084E51A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CC77B69E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M) до истечения срока годности, но не дольше 31 августа 2025 года.

Состоять аптечка должна из 12 наименований медизделий, а не из 18, как требовали ранее. В нее нужно класть, в частности:

- [10 масок](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B98C7084E51A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CC75B39E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M) медицинских нестерильных одноразовых (ранее - [2 маски](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA8999ECD084055A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CC74B09E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M) медицинские нестерильные трехслойные нетканые с резинками или завязками);

- [4 бинта](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B98C7084E51A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CC71B79E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M) марлевых медицинских размером не менее 5 м х 10 см (ранее - [1 такой нестерильный бинт](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA8999ECD084055A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CC76B49E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M));

- [2 упаковки салфеток](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B98C7084E51A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CC7FB19E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M) марлевых медицинских стерильных размером не менее 16 х 14 см N 10 (ранее - [1 упаковка](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA8999ECD084055A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CC75B09E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M));

- [2 покрывала](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B98C7084E51A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CD77B79E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M) спасательных изотермических размером 160 х 210 см (ранее - [1 шт](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA8999ECD084055A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CC74B39E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M).).

При этом работодатель [может выбрать](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B98C7084E51A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CD74B09E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M) ряд медизделий из нескольких видов. Например, одноразовые маски можно взять лицевые для защиты дыхательных путей либо хирургические.

Из прочих средств [требуют](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA89B98C7084E51A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CD76B99E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M) только футляр или сумку, а также [инструкцию](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743120046346AA89F98C809415AA49896CC2699ABBF921A396431360FF9D276B18BD70E35vBf6M) по оказанию первой помощи работникам с применением аптечки. Ранее [нужны были](consultantplus://offline/ref=B63B26848D5ADEA78743050244346AA8999ECD084055A49896CC2699ABBF921A2B64693A0DF9CC74B29E815F73E2C71CB49B378789EF2236v7f6M) еще, например, авторучка с отрывным блокнотом.

**С 1 января 2022 года – новый порядок выплаты пенсий**

Минтруд России утвердил новые правила выплаты пенсий (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 5 августа 2021 г. № 545н), осуществления контроля за их выплатой, проведения проверок документов, необходимых для их выплаты, начисления пенсии за текущий месяц в случае назначения пенсии другого вида либо назначения другой пенсии, определения излишне выплаченных сумм пенсии. Они вступят в силу 1 января 2022 года. С этой же даты утратит силу нынешний порядок.

Новые правила разработаны в том числе в связи с майскими поправками к пенсионному законодательству и направлены на оптимизацию механизма выплаты пенсий.

В частности, в новых Правилах учтены законодательные поправки, предусматривающие, что выплата пенсии, включая ее доставку, на территории, на которой введен режим ЧС независимо от его характера (федерального, межрегионального, регионального, межмуниципального, муниципального, локального) может производиться ранее текущего месяца.

Также, например, новыми Правилами предусмотрено, что в заявлении о доставке пенсии пенсионер, изъявивший желание получать пенсию через организацию почтовой связи или иную организацию, осуществляющую ее доставку, вправе указать информацию о перечислении не полученной им в текущем месяце суммы пенсии на свой счет в банке. При наличии в заявлении такой информации в случае неполучения пенсионером пенсии в текущем месяце в организации почтовой связи (иной организации, осуществляющей ее доставку) сумма страховой пенсии будет перечисляться территориальным органом ПФР на счет пенсионера в кредитной организации не позднее чем через 3 рабочих дня со дня поступления от организации почтовой связи (иной организации, осуществляющей доставку пенсии) информации о доставленных и не доставленных в текущем месяце пенсиях.

В новых Правилах более подробно урегулированы вопросы, касающиеся удержаний из установленной пенсии. Предусмотрена выдача территориальным органом ПФР справки о суммах пенсии, не полученных при жизни пенсионером, по запросу нотариуса возможным наследникам умершего пенсионера на основании их заявления либо направление справки непосредственно нотариусу, в том числе в форме электронного документа. Содержится ряд иных нововведений.

**Одиноким родителям дадут дополнительные трудовые «льготы»**

Госдума приняла во втором чтении законопроект, вносящий изменения в Трудовой кодекс. Там прописываются дополнительные гарантии для матерей и отцов, в одиночку воспитывающих детей в возрасте до 14 лет

**Многодетных сотрудников не смогут привлекать к ночной работе без согласия**

Многодетных сотрудников можно будет привлекать к сверхурочной или ночной работе, а также направлять в командировку только с их согласия. Закон об этом в третьем окончательном чтении приняла Госдума.

**Вопросы – ответы по заполнению отчёта по форме СЗВ – ТД**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***№ п/п*** | ***Вопросы кадровиков*** | ***Ответы с учетом требований ПФР*** |
| 1 | В сентябре 2021 года компанию переименовали. Нужно ли сдавать СЗВ-ТД по всем работникам? | Да. В графе 5 приведите формулировку о переименовании, как в трудовой книжке. Укажите старое и новое название организации. В графах 8 - 10 дайте реквизиты документа, на основании которого вносите запись. |
| 2 | Подавать ли СЗВ-ТД, если переименовали должность работника? | Да. В графе 3  укажите мероприятие «ПЕРЕВОД», ведь изменение связано с правками в штатном расписании. Так же поступайте, если переименовали отдел. Если сдали отчёт и в графе 3 указали «ПЕРЕИМЕНОВАНИЕ», штрафа не будет - ПФР принимает отчёты с обеими формулировками. |
| 3 | Новичок перешел на электронную трудовую книжку на прошлой работе. Новому работодателю в СЗВ-ТД о приёме указывать, что сотрудник выбрал ЭТК? | Нет. Информацию представляет только компания, которой сотрудник подал заявление о выборе электронной трудовой (п. 2.3 Постановления № 730 п). |
| 4 | Кладовщика временно перевели в кассиры. Потом решили оставить сотрудника кассиром на постоянной основе. Для этого издали приказ. Как отразить перевод в СЗВ-ТД? | В графе 2 укажите дату, когда временный перевод стал постоянным. В графе 3 напишите «ПЕРЕВОД». В графах 8, 9 и 10 — ссылку на приказ о том, что перевод стал постоянным. Не забудьте в графе 6 указать код выполняемой функции по ОКЗ. |
| 5 | Бармена перевели в кондитеры в конце сентября. Приказ издали в октябре. Когда сдавать СЗВ-ТД: к 15 октября или 15 ноября? | Отчёт нужно сдавать не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором фактически перевели работника в кондитеры (п. 2.4, подп. 2 п. 2.5 ст. 11 Закона № 27-ФЗ). В данном случае - не позднее 15 октября. |
| 6 | Сотрудника перевели на полставки. Нужно подавать СЗВ-ТД? | Форму СЗВ-ТД подавайте, только если в отчётном месяце по сотруднику были кадровые изменения, которые поименованы в пунктах 1.4 и 2.5.3 Постановления № 730 п. Например, перевели работника на другую постоянную работу или уволили. |
| 7 | Организация в конце сентября нашла ошибку в СЗВ-ТД за май - неверный номер приказа о постоянном переводе. По старой или новой форме подать уточнённый отчет? Как быть с графой «Код выполняемой функции», если ранее её не заполняли? | Подайте новую форму СЗВ-ТД, чтобы исправить ошибку (Постановление Правления ПФР от 25.12.2019 № 730 п). Код выполняемой функции тоже нужно проставить. |
| 8 | Взяли на работу удалёнщика. В трудовом договоре сказано, что запись в трудовую не вносится. Значит, СЗВ-ТД о приёме сдавать не надо? | Действительно, по желанию дистанционного работника компания вносит запись в бумажную трудовую, если он её предоставляет. Но норма касается только заполнения бумажной книжки. СЗВ-ТД надо сдавать по всем работникам, с которыми заключили трудовые договоры. В том числе по удалёнщикам (п. 1.4 Постановления № 730 п). |
| 9 | Из-за ковидных ограничений перевели часть сотрудников на удалёнку. Должность и подразделения у них прежние. Нужно ли оформлять СЗВ-ТД? | Из-за удалёнки подавать СЗВ-ТД не надо. Отчет сдают, если в организации произошли определенные кадровые мероприятия (п. 1.4 Постановления № 730 п, п. 2.4 ст. 11 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ). Например, перевели сотрудника на другую постоянную работу: программиста перевели на должность системного администратора, компанию переименовали, сотрудник сменил формат трудовой и т. д. |