



Обзор информации по кадровым вопросам № 1 (Январь 2020 года) (по материалам справочно-правовой системы КонсультантПлюс)

Роструд предупредил о случаях мошенничества

Ведомство напомнило, что не оказывает платных услуг. Их предлагают мошенники.

Домен rostrud.online и все поступающие с него сообщения не имеют к ведомству отношения. Роструд использует почтовые сервисы домена rostrud.ru и rostrud.gov.ru.

Работодатели могут задавать вопросы в онлайн-инспекции, например через сервис "Дежурный инспектор". Ответ из него придет в течение 1 - 3 рабочих дней.

Консультацию также можно получить в [региональной ГИТ](#).

Документ: *Информация Роструда от 25.01.2021*
(https://rostrud.gov.ru/press_center/novosti/933288/)

Граждане государств ЕАЭС смогут в феврале прилетать в Россию

Воздушная граница [откроется](#) с 1 февраля по 1 марта включительно для граждан Белоруссии, Казахстана, Армении и Киргизии.

Прилетать можно только из Армении или Белоруссии в [отдельные аэропорты России](#). Приезжающие должны предъявить:

- действительный документ, удостоверяющий личность и признанный таковым в РФ;
- отрицательный результат теста на коронавирус в мобильном приложении

"Путешествую без COVID-19".

Напомним, с 27 января Россия [возобновила](#) авиасообщение с Индией, Вьетнамом, Финляндией и Катаром.

Документ: *Распоряжение Правительства РФ от 26.01.2021 N 140-р*

Минтруд ответил на ряд вопросов о графике отпусков

Перед составлением графика отпусков сотрудники могут выразить свои пожелания. Их мнение [учитывать не обязательно](#). Исключение - [работники](#) с правом использовать отпуск в удобное время.

Составлять график нужно с учетом мнения первичного профсоюза. При этом [неважно](#), сколько в нем членов.

Также в ТК РФ [не указано](#), что работодатель обязан ознакомлять персонал с графиком отпусков. Нужно только уведомить каждого сотрудника об отдыхе за 2 недели до его начала.

Документы: *Письмо Минтруда России от 08.12.2020 N 14-2/ООГ-17785*

Письмо Минтруда России от 09.12.2020 N 14-2/ООГ-17846

Письмо Минтруда России от 09.12.2020 N 14-2/ООГ-17854

Нет пути назад: работник не может вернуться к бумажной трудовой книжке, если выбрал электронную

Минтруд напомнил, что работодатель не должен выполнять просьбу сотрудника вновь вести его трудовую книжку. После подачи заявления о предоставлении сведений о трудовой деятельности вернуться к бумажному варианту уже нельзя.

Отметим, если на работника трудовая книжка еще ведется, он [может отказаться](#) от нее в любой момент.

Подробнее об электронных трудовых книжках читайте в [обзоре](#).

Документ: *Письмо Минтруда России от 14.12.2020 N 14-2/ООГ-18054*

26.01.2021



Роструд ответил, прерывает ли отпуск временную дистанционную работу

Ведомство указало, что отпуск или временная нетрудоспособность не влияют на срок удаленки и не продлевают его.

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

Подробнее о новых правилах удаленной работы читайте в **обзоре**.

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

Минтруд предупредил о необходимости внеочередной проверки знаний по охране труда

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

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

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

Проверить у работников знания требований безопасности поможет **путеводитель**.

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

ПФР обновил форму и порядок заполнения СЗВ-ТД

Изменения действуют с 1 июля.

В СЗВ-ТД добавлен **раздел** "Сведения о работодателе, правопреемником которого является страхователь". В нем правопреемник указывает **снятого с учета** страхователя, если подает или исправляет представленные им сведения.

Появилась **графа** "Работа в районах Крайнего Севера/Работа в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера". Если работник трудится в такой местности, нужно ставить код "РКС" или "МКС".

Графу "Код выполняемой функции" придется заполнять по-новому. В ней **нужно указывать** 5 цифр в формате "XXXX.X":

- первые 4 знака - **код группы занятий по Общероссийскому классификатору**;
- пятый знак - **контрольное число**.

Пока нужно указывать **другой код** (только при его наличии).

Как заполнить СЗВ-ТД, поможет разобраться наш **обзор**.

*Документ: **Постановление** Правления ПФ РФ от 27.10.2020 N 769п*

Ссылка на ошибку в трудовом договоре не спасла организацию от выплат по нему

После увольнения 2 сотрудника просили взыскать с работодателя компенсацию за допотпуск. Организация подала встречный иск о признании недействительным пункта трудовых договоров. Она указала: условие об отпуске отразили по ошибке. Его нет ни в актах организации, ни в договорах остальных работников на той же должности.

Суды 3 инстанций **встали** на сторону сотрудников. Законом не предусмотрено признание недействительным трудового договора. Условие о допотпуске не противоречит **ТК РФ**, стороны его не изменяли. Отсутствие его в других документах значения не имеет.

О том, что трудовой договор нельзя признать недействительным, суды говорили и ранее, например **Второй кассационный суд общей юрисдикции**.

*Документ: **Определение** Первого кассационного суда общей юрисдикции от 16.11.2020 по делу N 88-23978/2020*



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

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

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

Суды **поддержали** управляющего и привели такое обоснование своей позиции:

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

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

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

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

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

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

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

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

Верховный суд выяснил, когда допвыплаты по коллективному договору обязательны

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

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

Апелляция и кассация первую инстанцию поддержали.

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

Дело направлено на новое рассмотрение.

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

Роструд напомнил об условиях труда в морозы

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

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



- допускать к работе только тех, у кого нет медицинских противопоказаний к такому труду;
- обеспечивать персонал средствами индивидуальной защиты;
- регулировать время работы на холоде;
- организовывать спецперерывы для обогрева сотрудников.

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

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

Суд напомнил, что нельзя взыскать уплаченный по вине работника административный штраф

Организацию **оштрафовали** за то, что водитель тяжеловесного автомобиля превысил общую массу машины на пути следования. За погрузку груза и за правонарушения, совершенные в процессе работы, сотрудник нес ответственность по трудовому договору. Поэтому организация решила взыскать с него сумму штрафа.

Суды трех инстанций **отказали** в возмещении уплаченных средств. Нельзя перекладывать административную ответственность на сотрудника. Это противоречит целям наказания. Сумма штрафа в данном случае не является ущербом организации и не подлежит взысканию с работника.

К подобному выводу суды приходили и ранее, например **Второй** и **Третий** кассационные суды общей юрисдикции.

*Документ: **Определение** Второго кассационного суда общей юрисдикции от 29.09.2020 по делу N 88-18104/2020*

14.01.2021

Продлен запрет на авиасообщение с Великобританией

Как сообщило правительство, воздушная граница с Великобританией закрыта до 23 ч 59 мин. 1 февраля. Ограничение ввели с 22 декабря 2020 года из-за нового штамма коронавируса на территории этой страны.

Напомним, прибывшим из Великобритании **нужно соблюдать** режим самоизоляции 2 недели. Обязанность не распространяется на членов экипажа воздушного судна.

Документ: Информация Правительства РФ от 12.01.2021
(<http://government.ru/news/41300/>)

14.01.2021

Минтруд планирует обновить порядок ведения трудовых книжек

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

Сама книжка может стать толще. Например, для сведений о работе хотят выделить 14 разворотов, а не **10**. Содержание документа и вкладыша не изменится.

По проекту записи в книжку разрешат вносить с помощью техсредств, штампов (печатей), которые оставляют отпечаток или переносят краситель. Работникам не придется ставить в ней подпись при увольнении, а также в личной карточке при каждой новой записи в книжке.

Сведения о работе по совместительству разрешат вносить как в хронологическом порядке, так и блоками, т.е. сразу о приеме и об увольнении.



Работнику, отказавшемуся от ведения трудовой книжки, нужно будет ее вернуть не позднее 3 рабочих дней со дня подачи заявления. Пока вопрос о сроке остается спорным. Последний раз Минтруд [указывал](#): документ нужно выдавать день в день.

Сохранят обязанность вести учет трудовых книжек и вкладышей, а также их бланков. Но для этого работодатель сможет использовать свои формы книг (журналов).

Проект проходит публичное обсуждение.

Документ: Проект приказа Минтруда России (<https://regulation.gov.ru/p/110740>)

В феврале за длинной рабочей неделей последуют 3 дня отдыха

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

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

Распределение выходных в 2021 году можно посмотреть в производственном календаре для [5-дневной](#) и [6-дневной](#) рабочих недель.

Чтобы привлечь к работе в выходной или праздник, воспользуйтесь [путеводителем](#).

Документ: [Постановление](#) Правительства РФ от 10.10.2020 N 1648

Работодатели продолжают предоставлять сведения о занятости до 31 марта

Правительство продлило [временные правила](#), согласно которым нужно размещать на портале "Работа в России" [информацию](#) о ликвидации организации, сокращении численности или штата, возможном расторжении трудовых договоров, а также иные данные о занятости.

Сообщать сведения [необходимо](#) не позднее рабочего дня, следующего за днем их изменения.

Документ: [Постановление](#) Правительства РФ от 31.12.2020 N 2401

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

С соискателем на должность инспектора сил обеспечения транспортной безопасности заключили ученический договор. Он обязался пройти повышение квалификации, практику и [аттестацию](#), а затем отработать в организации не менее года. Итоговую проверку соискатель не прошел, поскольку его личностные качества не соответствовали требованиям. Так как он не приступил к работе, организация попыталась взыскать затраты на обучение.

Суды трех инстанций встали на сторону работодателя. В ученическом договоре есть обязательство в этом случае возместить расходы.

Верховный суд с ними не согласился. Он обратил внимание на доводы соискателя о том, что он не приступил к работе по уважительной причине: непрохождение аттестации не зависело от его воли, противоправных действий он не совершал. Если сотрудник не виноват в неисполнении обязательств, он не должен возмещать расходы на обучение. Ученический договор в этой части противоречит [ТК РФ](#).

Дело направлено на новое рассмотрение.

Оформить ученический договор без ошибок поможет [путеводитель](#).

Документ: [Определение](#) ВС РФ от 07.12.2020 N 78-КГ20-40-КЗ (http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=1952658)

Опубликованы особенности регулирования работы в НКО

С 2021 года станет проще вести документооборот в некоммерческих организациях, в которых число работников и величина дохода не выходят за предусмотренные пределы. Их установит правительство.



Разрешили полностью или частично отказаться от принятия локальных нормативных актов, в том числе ПВТР, графика сменности, положения о премировании. Условия из них нужно закрепить в трудовых договорах. Обязательно только принятие [локального акта о временном переводе](#) персонала на дистанционку в исключительных случаях.

НКО с численностью не более 35 человек смогут заключать срочные трудовые договоры с любыми работниками.

Изменения не затрагивают некоторые организации, например госкорпорации, публично-правовые компании.

Документ: *Федеральный закон от 29.12.2020 N 477-ФЗ*
(<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202012290122>)

Правительство продлило временные правила работы вахтовиков

Особенности вахтовой работы в условиях пандемии продолжат действовать до 1 января 2022 года.

С 7 января увеличить длительность вахты разрешено не более чем на 1 месяц сверх [максимума](#) (при соблюдении [остальных условий](#)). Ранее можно было выйти за пределы на срок не более 3 месяцев.

Подробнее о временных правилах работы вахтовиков читайте в нашем [обзоре](#).

Документ: *Постановление Правительства РФ от 28.12.2020 N 2310*

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

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

- прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России за год;
- величины МРОТ предыдущего года.

В дальнейшем проект о МРОТ на очередной год нужно будет обсуждать с Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

По новым правилам **прожиточный минимум** на очередной год нужно установить до 1 июля текущего года. Показатель должен зависеть от медианного среднедушевого дохода в целом по России за предыдущий год (п. 4 ст. 1 закона). Методику его расчета также определит Росстат. Соотношение прожиточного минимума и дохода закрепили на уровне 44,2% (с пересмотром не реже чем раз в 5 лет). Есть и дополнительное ограничение: прожиточный минимум на следующий год не может быть меньше установленного на текущий год.

Документы: *Федеральный закон от 29.12.2020 N 473-ФЗ*