



**Минимизируем риски бизнеса в работе
с персоналом:
Ключевые изменения трудового
законодательства. в 2023 и 2024 годах**

**Готовые кадровые решения
совместно с Центром «Мой бизнес», г. Шуя**

г. Шуя, 8 августа 2024 г.



КОНТАКТЫ



Костерина Татьяна Анатольевна

+7 (910) 994 90 37

**WhatsApp, Viber ,Telegram:
+7(910) 994 90 37**

t.a.costerina@gmail.com

<https://hr37.ru/>



**hr-готовые решения (hr37)
https://t.me/tatyana_kosterina_hr37**



**КОНСУЛЬТАЦИИ, РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИЙ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ,
ПЛАНОВ АНТИКРИЗИСНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ, ОПТИМИЗАЦИЯ ЧИСЛЕННОСТИ,
ПОДГОТОВКА К ПРОВЕРКАМ ГИТ, КАДРОВЫЕ СЛУЖБЫ «С НУЛЯ», РЕГЛАМЕНТАЦИЯ
РАБОТЫ КАДРОВЫХ СЛУЖБ, АУДИТ КАДРОВОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА,
ТРЕНИНГИ И ОБУЧЕНИЕ, СХЕМЫ МОТИВАЦИИ**

Ваше спокойствие – моя работа!



Ключевые пути развития законодательства в 2020-2024 годах

1. Государственный контроль
2. Цифровые инструменты регулирования и контроля
3. Социальные гарантии
4. Быстро изменяющиеся реалии – быстрое, точечное изменение законодательства
5. Правовая гильотина



Ключевые пути развития права в 2020-2024

№	Тренд	Изменения
1	Цифровые инструменты	<ul style="list-style-type: none">• ЭКДО (требования по формату и реквизитам)• Работа в России, цифровая отчетность• Электронная ТК, ЕФС-1• Архивное законодательство по СХЭД• Охрана труда – цифровые реестры, СОУТ в электронном виде• Урегулирование конфликтов через сайт Онлайнинспекция
2	Государственный контроль	<ul style="list-style-type: none">• Развитие инструмента «мониторинг безопасности»• Изменение индикаторов риска для проведения внеплановых проверок,• Корректировка проверочных листов и новые листы,• Изменения в категорий риска,• Ужесточение административных санкций



Ключевые пути развития права в 2020-2024

№	Тренд	Изменения
3	Социальные гарантии	<ul style="list-style-type: none">• Гарантии мобилизованным• Квотирование инвалидов• Оплата труда, МРОТ• Дополнительные гарантии родителям с детьми – инвалидами• Судебная практика
4	Текущие вызовы и задачи	<ul style="list-style-type: none">• Воинский учет• Мораторий на проведение плановых проверок до 2030 и внеплановых 2022 - 2024• Персональные данные (информационная безопасность)• Дистанционные работники• Упрощение приема на работу несовершеннолетних детей• Законодательство о занятости населения
5	Правовая гильотина	<ul style="list-style-type: none">• Новые нормы и порядок обеспечения СИЗ и смывающими средствами



Правовая (регуляторная) гильотина

1. Нормативная база по труду с 1019-2020гг. (**за 100 лет!!**) отменена либо пересмотрена, см. Федеральный закон № 247-ФЗ «**Об обязательных требованиях в Российской Федерации**» должен систематизировать требования всех контрольно-надзорных органов власти и утвердить новый принцип их принятия, который будет единым для всех.
2. С 1.01.2020г. Отмены все подзаконные НПА, принятые до 01.01.2020г.
3. Документы, оставшиеся в силе перечислены в перечне, приведенном в Постановлении Правительства РФ от 31 декабря 2020 г. N 2467 "Об утверждении перечня нормативных правовых актов и групп нормативных правовых актов ...»



Основные направления изменений 2020-2024

№	Изменение	2020	2021	2022	2023	2024
1	«Правовая гильотина»					
2	Новые инспекционные проверки					
3	Электронный документооборот					
4	Работа в России, отчетность					
5	Электронная ТК, ЕФС-1, ГПХ					
6	Охрана труда – новые НПА					
7	Воинский учет					



Основные направления изменений 2020-2024

№	Изменение	2020	2021	2022	2023	2024
8	Персональные данные	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
9	Дистанционные работники	Blue	Blue	Blue	Light Blue	Blue
10	Мобилизация и гарантии	Light Blue	Light Blue	Red	Red	Red
11	Квотирование инвалидов	Light Blue	Light Blue	Green	Green	Green
12	Архивное законодательство	Light Blue	Light Blue	Light Blue	Dark Blue	Dark Blue
13	«Слом» судебной практики	Olive	Olive	Olive	Olive	Olive
14	Оплата труда, МРОТ	Light Blue	Light Blue	Light Blue	Red	Red



Основные приоритеты в работе в 2024-2025г.г.

№	Область
1	Воинский учет
2	Персональные данные
3	Охрана труда
4	Оплата труда
5	ТД, ГПХ



№	Область
1	Исключаем индикаторы риска как риски проведения внеплановой проверки
2	Формируем образ добросовестного работодателя



Новое в трудовом законодательстве

Мораторий на плановые проверки

Постановление Правительства РФ от 14.12.2023 № 2140 «О внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 10 марта 2022 г. № 336» (начало действия документа – 23.12.2023)

Мораторий на внеплановые проверки многих юридических лиц и индивидуальных предпринимателей продлен до 2025 года.

В новом году продолжат проводить внеплановые контрольные (надзорные) мероприятия по сокращенному числу оснований.

В.В. Путин: Считаю возможным с 1 января 2025 года отказаться от временных мораториев на проверки бизнеса и вместо этого с учетом наработанного опыта полностью перейти на риск ориентированный подход, закрепив его законодательно.



Новое в трудовом законодательстве

Новые индикаторы риска для внеплановых проверок ГИТ

Приказ Минтруда России от 27.03.2023 № 215н «О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 ноября 2021 г. № 838н «Об утверждении перечня индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»

1. Увеличение количества несчастных случаев на производстве с легкими последствиями, произошедших в квартале текущего года, по отношению к аналогичному периоду предыдущего года.
2. Отсутствие в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки условий труда информации о результатах проведения специальной оценки условий труда у юридического лица или ИП, сведения о котором внесены в ЕГРЮЛ/ЕГРИП более 12 месяцев назад (при условии, что указанная организация (ИП) является страхователем в СФР и представляет информацию о 50 и более застрахованных лицах).



Новое в трудовом законодательстве

Ключевые показатели для проверок ГИТ на 2024-2025 гг.:

Постановление Правительства РФ от 16.11.2023 № 1934:

- погибшие при несчастных случаях на 100 000 занятых за отчетный период: на 2024 год — не более 1,59, на 2025 год — не более 1,58;
- пострадавшие с тяжелыми последствиями на 100 000 занятых за отчетный период: на 2024 год — не более 5,6, на 2025 год — не более 5,55;
- ущерб в виде просрочки долга по зарплате к суммарной номинальной зарплате в РФ за отчетный период:
на 2024 год — не более 0,046 тыс. руб., на 2025 год — не более 0,045 тыс. руб.



Новое в трудовом законодательстве

Ключевые показатели для проверок ГИТ на 2024-2025 гг.:

Приказ Минтруда России от 02.02.2024 N 40н:

С 1 марта 2024 появились показатели для проверки Роструда работодателей, Налоговая служба будет передавать для проверок сведения:

- О работодателях, выплачивающих зарплату ниже МРОТ более 10% сотрудников;
- О фактах нелегальной занятости;
- О компаниях, работающих с самозанятыми. Если плательщики НПД: работают более квартала, получают больше 20 тыс.рублей в месяц.
- Об ИП и юрлицах, применяющих ККТ.
- О работодателях, оплата труда которых ниже по отрасли.

Данные нововведения направлены на выявление «серых» зарплат и уклонение от уплаты НДФЛ.



Новое в трудовом законодательстве

Актуализированы чек-листы для проверок работодателей

Приказ Роструда от 21.08.2023 № 180,

Приказ Роструда от 01.02.2022 № 20

утверждены новые проверочные листы на 2024 год, по надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.



ГИТ: Рейтинг нарушений 2023

№	№ листа	Содержание листа
1	№8	проверка соблюдения общих требований по установлению и выплате заработной платы
2	№1	проверка порядка оформления приема на работу
3	№7	проверка соблюдения требований по предоставлению времени отдыха
4	№12	проверка соблюдения требований по регулированию труда женщин и лиц с семейными обязанностями
5	№78	проверке соблюдения работодателем условий отраслевых (межотраслевых) соглашений
6	№16	проверка соблюдения порядка и условий привлечения к работе за пределами рабочего времени
7	№2	проверка соблюдения требований по содержанию трудовых договоров



Новое в порядке ведения воинского учета В 2023 году:

Новые формы и сроки уведомления военкоматов при приеме и увольнении персонала.

- Специальный порядок для уведомления военкомата о выявленных ошибках и нарушениях.
- Оформление отказа работника получить повестку.
- Перевод процесса вручения повесток в режим онлайн.
- Увеличили прежние размеры штрафов за нарушения ВУ почти в 10 раз.
- Предусмотрели новые виды штрафных санкций для работодателей и граждан.

В 2024 году:

- Новый призывной возраст
- Воинский учет переводят в электронный формат.
- Два цифровых реестра:
 - реестр воинского учета;
 - реестр повесток.



Новое в трудовом законодательстве

Ужесточена ответственность за нарушения в сфере воинского учета

Федеральный закон от 31 июля 2023 г. № 404-ФЗ:

С 1 октября 2023

За неоповещение работника о необходимости явиться в военкомат по повестке или необеспечение возможности своевременной явки по вызову, а гражданина штраф - 400 000 рублей, **если на работника – 30 000 рублей, если повестку он получил, но в военкомат не пришел. Раньше штрафы были от 500 до 3000 рублей**



Воинский учет

№	Что сделать	НПА
1	Проверить назначение ответственного за воинский учет	Федеральный закон от 28.03.1998 №53-ФЗ, Постановление Правительства РФ от 27.11.2006 №719 (ред. 27.10.2023) «Об утверждении Положения о воинском учете» и др.
2	Проверить подачу списков по лицам, подлежащим призыву	
3	Проверить организацию выдачи повесток, в том числе электронных (прописать регламент)	
4	Проверить организацию и подачу сведений о приеме на работу и увольнение военнообязанных	
5	Проверить организацию и подачу сведений (уведомлений) о приеме на работу лиц, которые не стоят на воинском учете, находятся более 90 дней в ином от регистрации месте, выезжают более чем на 6 месяцев за границу	
6	Проверить организацию и подачу всех остальных сведений: о переводах, об изменении семейного положения и т.д.	
7	Проверить полноту и корректность сведений в форме 10 (скорректировать при необходимости)	



Новое в трудовом законодательстве

Увеличены штрафы за обработку персональных данных без согласия, за нарушение требований к составу сведений, включаемых в согласие

За обработку ПД без согласия в письменной форме субъекта ПД на обработку его ПД в случаях, когда такое согласие должно быть получено в соответствии с законодательством Российской Федерации в области ПД, либо обработка ПД с нарушением установленных законодательством Российской Федерации в области ПД требований к составу сведений, включаемых в согласие в письменной форме субъекта ПД на обработку его ПД,

- теперь может быть административный штраф на должностных лиц - от 100 тыс. до 300 тыс. рублей;
- на юридических лиц - от 300 тыс. до 700 тыс. рублей

Пример нарушения: Передача персональных данных вашего работника аутсорсинговой компании (иному третьему лицу) без согласия на обработку персональных данных.



Новое в трудовом законодательстве

Рекомендации в части защиты персональных данных (информация Роскомнадзора) от 8 августа 2023 г.

- Минимизируйте перечень персональных данных, которые собираете и обрабатываете.
- Используйте лишь те данные, которые действительно необходимы.
- Обеспечьте раздельное хранение различных категорий персональных данных (клиенты, работники, соискатели и т. д.), в том числе несовместимых между собой по целям обработки.
- Своевременно уничтожайте персональные данные при достижении цели их обработки (например, после оказания услуги).
- Используйте технические и программные средства, принадлежащие оператору, для обеспечения необходимого уровня безопасности данных. Поручение обработки данных третьим лицам не снимает с оператора ответственности, но снижает контроль со стороны оператора за принимаемыми мерами безопасности.
- Назначьте ответственного в вашей организации за защиту персональных данных, наделите его необходимыми полномочиями.



Персональные данные

№	Что сделать	НПА
1	Проверить отправку уведомления об обработке ПД в РКН (индикатор риска!!)	Приказ Роскомнадзора от 28.10.2022 N 180
2	Проверить факты (планы) трансграничной передачи и подать уведомление в РКН (индикатор риска!!)	ФЗ от 27.07.2006 N 152 ст. 12.
3	Обеспечить соблюдение порядка уничтожения ПД (проверить сроки в согласиях, достижение целей, оформить акты)	Приказ Роскомнадзора от 28.10.2022 N 179
4	Оформить акт по проведению оценки риска потенциального вреда	Приказ Роскомнадзора от 27.10.2022 N 178
5	Провести оценку достаточности принимаемых мер по защите ПД в соответствии с установленной оценкой риска (оформить акт, заключение)	ФЗ от 27.07.2006 N 152 ст. 18.1. п.1.пп.5.



Судебная практика

Персональные данные

- Организация вправе самостоятельно определять и изменять пропускной режим. Работодатель вправе вводить новые требования, например, оформление пропуска при сдаче биометрических персональных данных (отпечатков пальцев и т.д.). Возложение на работника такой обязанности не требует его согласия (Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 6 сентября 2022 г. по делу № 88-13416/2022).
- К заболевшему работнику домой отправили группу работников, чтобы они забрали у него ключ от кабинета. Суд не посчитал это разглашением персональных данных третьим лицам, т.к. цель – обеспечение сохранности имущества организации (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 29.11.2022 № 88-26835/2022).
- Размещение работодателем камер наблюдения в помещениях, предназначенных для отдыха и питания работников, незаконно. Камеры можно устанавливать на рабочих местах, в производственных помещениях, на территории организации для целей, связанных с исполнением должностных обязанностей. Работников нужно уведомить о наличии камер и зонах их видимости (Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 03 июля 2023 г. по делу № 14171/2023).



Охрана труда

№	Что сделать	НПА
1	Проверить порядок организации обучения по охране труда по новым правилам	Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464
2	Проверить изменение норм и порядка обеспечения Сиз и смывающих средств	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н, Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н
3	Проверить остальные ключевые требования, за которые могут быть применены санкции	См. ст. 5.27.1. КоАП РФ и обновленные НПА по охране труда



Трудовой договор/договор ГПХ

№	Что сделать	НПА
1	Проверить содержание трудового договора (скорректировать типовую форму)	Ст. 57 ТК РФ
2	Проверить содержание ГПХ с физическими лицами, самозанятыми, ИП	Ст. 67 ТК РФ, судебная практика
3	Проверить коды ОКЗ по ГПХ, указываемых в ЕФС-1	Постановление Правления ПФ РФ от 31.10.2022 N 245п



Новое в трудовом законодательстве

Новые правила хранения документов

Приказ Росархива от 31.07.2023 № 77:

Новые правила работы с документами, в том числе электронными, а также требования к их хранению. Правила действуют с сентября 2023 года.

Приказ Минтруда РФ от 20.09.2022 № 578н:

С 1 марта 2023 года действуют требования к электронным документам, связанным с работой. Требования касаются состава и формата документов. Необходимость в стандартах появилась в связи с внедрением кадрового электронного документооборота.



Отчетность на портале «Работа в России»

Федеральным законом от 28.06.2021 № 219-ФЗ с 1 января 2022 года введено новое требование:

Работодатели с численностью персонала более 25 человек сдают отчеты на сайте «Работа в России» — единой цифровой платформе.

Аналогичное правило введено для: органов государственной и региональной власти, местного самоуправления; государственных и муниципальных учреждений и унитарных предприятий; любых юридических лиц, в уставном капитале которых присутствует государственная доля.

Контролирующие органы привлекают к ответственности за неразмещение отчетности на портале «Работа в России» по ст. 19.7 КоАП РФ (за непредставление или несвоевременное представление в государственную службу занятости сведений (информации)) - **предупреждение или штраф:**

- от 300 до 500 рублей — должностные лица (в т.ч. ИП);
- от 3 000 до 5 000 рублей — организации.



Новое в трудовом законодательстве

Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «о занятости населения в Российской Федерации» Отчетность работодателей (статья 53)

- 1) о принятии (об изменении, отмене) решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) о принятии (об изменении, отмене) решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров;
- 3) о введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, о простое;
- 4) о временном переводе (об изменении, отмене решения о временном переводе) работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством;



Новое в трудовом законодательстве

Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «о занятости населения в Российской Федерации» Отчетность работодателей (статья 53)

- 5) о процедуре, примененной в отношении работодателя в деле о несостоятельности (банкротстве);
- 6) о свободных рабочих местах и вакантных должностях, в том числе о потребности в их замещении;
- 7) о выполнении квоты для приема на работу инвалидов;
- 8) об иных действиях и событиях, влияющих на положение на рынке труда в Российской Федерации, в случаях, порядке и сроки, которые установлены Правительством Российской Федерации.



Новое в трудовом законодательстве

Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»

Сроки предоставления отчетности работодателей (статья 53)

№ п/п	Содержание решения	Срок для работодателя-организации	Срок для индивидуального предпринимателя
1	О принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем	не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;	
2	О сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров	если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий	не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий
3	Об изменении, отмене указанных выше решений	в течение трех рабочих дней после принятия соответствующего решения	
4	О введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели		
5	О простое		
6	О временном переводе (об изменении, отмене решения о временном переводе) работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя	в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий	
7	О применении в отношении работодателя процедур несостоятельности (банкротства)		
8	О наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей	в течение пяти рабочих дней со дня появления свободных рабочих мест и вакантных должностей, а об изменении указанной информации – в течение пяти рабочих дней со дня возникновения изменений	
9	О выполнении квоты для приема на работу инвалидов	ежемесячно не позднее 10-го числа месяца , следующего за отчетным	



Новое в трудовом законодательстве

Скорректированы механизмы обеспечения трудовых прав мобилизованных работников

Федеральный закон от 4 августа 2023 г. № 471-ФЗ:

- Работодатель после приостановления трудового договора в связи с мобилизацией работника вправе предоставлять ему материальную помощь.
- Срочный трудовой договор с мобилизованным возобновляется на период, равный остатку срока действия договора на день его приостановки.



Новое в трудовом законодательстве

Гарантии женам вдовам участников СВО

Федеральный закон от 06.04.2024 N 70-ФЗ:

С 6 апреля 2024 г. работодатели не могут по своей инициативе расторгать трудовые договоры с овдовевшими супругами ветеранов боевых действий.

Запрет применяется год после смерти при условии, что работник вновь не вступит в брак.

В ряде случаев увольнение по инициативе работодателя все же допускают (например, при ликвидации организации, грубом или неоднократном проступке).



Новое в трудовом законодательстве

Новое об отпусках в 2024:

ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ:

Мобилизованные сотрудники получили право на отпуск в удобное для них время после возвращения со службы. Это право нужно использовать в течение 6 месяцев после возвращения на работу.

Ст. 262 ТК РФ:

Право на **дополнительный оплачиваемый отдых для родителей детей-инвалидов**. Дополнительные выходные дни - 4 дня за каждый месяц, теперь можно накапливать и использовать до 24 дней подряд., присоединять, к примеру, к основному отпуску. Остальные выходные дни сотрудник вправе использовать ежемесячно. Родители могут делить дни между собой, ехать в отпуск одновременно, но не авансом.



Новое в трудовом законодательстве

Гарантии для одиноких родителей с 25.02.2024 г.

Федеральным законом от 14.02.2024 № 12-ФЗ внесены изменения в статью 261 Трудового кодекса Российской Федерации

Расторжение трудового договора с:

- женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3-х лет;
- с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет **или ребенка в возрасте до 16-ти лет**, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери;
- с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет
- единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до 14-ти лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях,

по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).



Новое в трудовом законодательстве

Пособие по уходу за ребенком до 1.5 лет

С 1 января 2024 года Федеральный закон от 19.12.2023 N 614-ФЗ внес изменения в ч.3 ст. 256 ТК РФ :

«Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина или лица, указанные в части второй настоящей статьи, **выходят на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы)** из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя»

ОСОБОЕ МНЕНИЕ

В отпуске по уходу за ребенком сотрудник должен находиться, как минимум, 1 день.



Новое в законодательстве

Минимальный размер оплаты труда при полностью выполненной норме рабочего времени:

МРОТ 2024	МРОТ 2025	Примечания
19242 руб.	22440 руб.	Новое значение минимального размера оплаты труда приведено из расчета планового уровня повышения в 15 процентов

Важно!

Законопроект от 24.07.2024 (ID проекта 01/05/07-24/00149309) о повышении МРОТ еще не принят.



Новое в трудовом законодательстве

Сверхурочная работа и новый порядок ее оплаты

Федеральный закон от 22.04.2024 №91-ФЗ, вступающий в силу с 1 сентября 2024 года, внес изменения в ст.152 ТК РФ:

Дополнено:

Время, отработанное сверхурочно, оплачивается сверх заработной платы, начисленной за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат.



Новое в трудовом законодательстве

Компенсация сверхурочных при увольнении

Постановление Конституционного суда от 06.12.2023 N 56-П:

Работник может выбрать день отдыха вместо повышенной оплаты за работу в выходной или праздничный день. Однако если до увольнения он так и не использовал отгул (неважно по каким причинам), то его следует компенсировать при увольнении

Рекомендую прописать это в локальных нормативных актах.

- в течение какого срока после работы в выходной/праздничный день работнику рекомендовано использовать отгул.
- переносится ли отгул, если в день отгула работник находился на больничном;
- алгоритм выплаты компенсации (платить в повышенном размере с учетом заработной платы на момент увольнения или на момент работы в выходной/праздничный день) и т.д.

РИСКИ

-Административная ответственность по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ (предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей; на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 рублей).



Новое в трудовом законодательстве

Компенсация за задержку неначисленных выплат

Федеральный закон от 30.01.2024 N 3-ФЗ «О внесении изменения в статью 236 Трудового кодекса Российской Федерации»

Работодатель обязан выплатить проценты, если не начислил сотруднику деньги вовремя, а суд подтвердил право на них. Компенсация та же, что и при просрочке зарплаты.

Проценты рассчитывают со следующего дня после даты, когда деньги были бы выплачены, если бы их начислили вовремя. Размер - не ниже 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ от суммы долга.



Новое в законодательстве

Новые ставки НДФЛ

Ставки НДФЛ с 01.01.2025 года будут зависеть от вида дохода и его размера за год:

13 % — доход до 2,4 млн руб. (включительно)

15 % — доход свыше 2,4 млн и до 5 млн руб.
(включительно)

18 % — доход свыше 5 млн и до 20 млн руб.
(включительно)

20 % — доход свыше 20 млн и до 50 млн руб.
(включительно)

22 % — доход свыше 50 млн руб.



Новое в законодательстве

Новые размеры стандартных вычетов НДФЛ на ребенка с 01.01.2025 года :

Показатель	Было	Стало
Вычет на второго ребенка	1 400 руб.	2 800 руб.
Вычет на третьего и последующих детей	3 000 руб.	6 000 руб.
Вычет на ребенка-инвалида, предоставляемый опекуну, попечителю, приемному родителю, супруге (супругу) приемного родителя	6 000 руб.	12 000 руб.
Предельный размер дохода для вычета	350 000 руб.	450 000 руб.



Новое в трудовом законодательстве.

Судебная практика

Депремирование работников, имеющих дисциплинарные взыскания

**Постановление Конституционного суда РФ от 15 июня 2023 г.
№ 32-П:**

Применение к работнику дисциплинарного взыскания не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат или для произвольного снижения их размера



Оплата труда

№	Что сделать	НПА
1	Проверить порядок назначения премии, депремирований, критерии и условия премирования (скорректировать ЛНА)	Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 N 32-П
2	Проверить порядок расчета сверхурочной работы, ночной работы (скорректировать ЛНА)	Постановление Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 N 35-П
3	Проверить порядок оплаты работы в выходные и праздничные дни (скорректировать ЛНА)	Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 N 26-П
4	Проверить порядок предоставления дополнительных выходных дней за работу в выходные и праздники (скорректировать ЛНА)	Постановление Конституционного Суда РФ от 6 декабря 2023 г. N 56-П
5	Проверить обеспечение нового МРОТ с 01.01.2024, а также нового размера минимальной заработной платы в субъекте	Федеральный закон от 27.11.2023 N 548-ФЗ



Судебная практика

Заработная плата

- Начала появляться судебная практика, когда суды обязывают работодателей проводить индексацию заработной платы в соответствии с официальным уровнем инфляции. Так, в ЛНА организации было указано, что индексация происходит раз в четыре года на 8%. Суд указал, что это значительно ухудшает положение работников и фактически повышение уровня реального содержания заработной платы не происходит. Суд обязал работодателя проиндексировать зарплату согласно индексу потребительских цен по данным Мосстата (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 13 июня 2023 г. по делу № 88-12047/2023).
- Работнику была установлена нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю. Впоследствии работник уведомил работодателя о том, что является инвалидом II группы. Однако изменения в трудовой договор не внесли, сокращенное рабочее время (35 часов в неделю) не установили. Поскольку согласно табелю учета рабочего времени работник продолжал работать по 40 часов в неделю, суд взыскал в его пользу оплату сверхурочной работы (Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12 декабря 2023 г. № 88-23923/2023).



Новое в трудовом законодательстве

Квотирование рабочих мест инвалидов

Федеральный закон от 12.12.2023 N 565-ФЗ, Постановление Правительства РФ от 30.05.2024 N 709, Закон Ивановской области от 30 мая 2022 г. N 29-ОЗ "О квотировании рабочих мест для инвалидов...»

С 1 сентября 2024 года:

Квоты для работодателей Ивановской области:

- 36-100 человек - 2% от среднесписочной численности работников;
- свыше 100 человек - в размере 3% от среднесписочной численности работников.

Квоту работодатели должны рассчитывать ежеквартально до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

При заключении трудового договора с инвалидом 1 группы квоту будут считать исполненной на 2 рабочих места.



Новое в трудовом законодательстве

Квотирование рабочих мест инвалидов

п. 9 ст. 38 Закона № 565-ФЗ; п. 4 Правил, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.05.2024 № 709:

Работодатели не обязаны выполнять квоту, если:

- численность составила 35 человек и меньше;
- компания относится к **общественным** объединениям инвалидов или созданным ими организациям;
- введено конкурсное производство;
- в местном ЦЗН нет на учете безработных инвалидов, которые соответствуют квалификационным требованиям в вакансиях компании, или в регионе нет ИП и организаций, с которыми можно заключить соглашение о трудоустройстве инвалидов.

Штрафы должностному лицу, не создавшему рабочее место для инвалида или необоснованно отказавшему инвалиду в приеме на работу, - 5 000 — 10 000 рублей (ст. 5.42 КоАП РФ).



Права инвалидов

в том числе и в случаях, когда работник не предоставляет ИПРА:

- устанавливать для работников, являющихся инвалидами I или II группы, сокращенную продолжительность рабочего времени, не превышающую 35 часов в неделю, с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 Закона N 181-ФЗ);
- предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ, ст. 23 Закона N 181-ФЗ);
- предоставлять по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- привлекать к командировкам, сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также в ночное время только с согласия инвалида и при условии, что такие работы не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 96, ст. 99 ТК РФ и ст. 113 ТК РФ, ст. 23 Закона N 181-ФЗ).



Судебная практика:

Основание для увольнения инвалидов

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16.01.2023 г. N 4-КГ22-53-К1:

Гражданка обратилась в суд, чтобы ее увольнение признали незаконным. Работницу после установления инвалидности отстранили от выполнения должностных обязанностей, затем уволили в связи с отсутствием другой работы, необходимой по медзаключению. При этом работодатель сослался лишь на справку об установлении инвалидности и индивидуальную программу реабилитации (далее - ИПР).

Суд поддержал позицию истицы.

Цели проведения экспертизы профпригодности и медико-социальной экспертизы (далее - МСЭ) различны. Документы, выдаваемые по результатам МСЭ, т. е. справка об инвалидности, ИПР, не содержат выводов о признании лица пригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ.

Невозможность выполнять трудовую функцию по занимаемой должности и необходимость перевода по состоянию здоровья на другую работу устанавливает специализированная медорганизация. Она выдает медзаключение по результатам экспертизы профпригодности.

Справка об инвалидности и ИПР таким медзаключением не являются.

Кроме того, ИПР обязательна для всех организаций. Для самого же гражданина такой документ носит рекомендательный характер. Он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом.

Аналогичное решение -- Определение 1-го КСОЮ от 18.06.2024 по делу N 88-19424/2024



Судебная практика

Предложение вакансий при сокращении

- При сокращении работодатель должен предлагать работнику имеющиеся вакансии не только в том населенном пункте, где фактически работает работник, но и где находится сама компания, которая является местом работы (Определение Верховного Суда РФ от 11.07.2022 № 9-КГПР22-5-К1).
- При сокращении работника с разъездным характером работы, если в его трудовом договоре не закреплено место его работы, необходимо предлагать имеющиеся вакансии на всей территории России (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 08.12.2022 № 88-28314/2022).



Судебная практика

Увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей:

Апелляционное определение Московского городского суда от 19 июля 2023 г. № 33-29409/2023; Определение Восьмого Кассационного суда общей юрисдикции от 8 декабря 2022 г. № 88-22703/2022 по делу № 2-847/2022:

Если нарушения дисциплины неочевидны и не повлекли существенных последствий для бизнеса, стоит отказаться от увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в пользу других оснований.

Суды ищут подоплеку в виде намеренного создания работодателем цепочки нарушений для увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.



Судебная практика

Увольнение по собственному желанию

- **Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 09.08.2022 по делу № 88-12401/2022**
Если после получения от работника заявления об увольнении по собственному желанию работодатель не разъяснил работнику последствия подачи такого заявления, право на его отзыв, не выяснил причины подачи такого заявления и не подтвердил его добровольность, увольнение может быть признано незаконным.
- **Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 30 октября 2023 г. № 88-21630/2023**
Если работник находится на больничном и лишен возможности отозвать заявление об увольнении по собственному желанию письменно, по почте, электронной почте или в мессенджере, то он может это сделать устно в ходе телефонного разговора.



Судебная практика

Увольнение по соглашению сторон

- **Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 21.12.2020 по делу № 8Г-26753/2020:**

Если работник, подписавший соглашение о расторжении трудового договора, пытается отозвать свою подпись в таком соглашении, а также предпринимает действия, свидетельствующие об отсутствии желания уволиться, увольнение может быть признано судом незаконным (

- **Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 27.07.2021 по делу № 88-16841/2021:**

Если соглашение о расторжении трудового договора подписано «день в день», а работник впоследствии оспаривает правомерность своего увольнения, суд может признать расторжение трудового договора незаконным, т.к. работник был лишен возможности оценить правовые последствия подписания такого соглашения, не в полной мере осознавал свои действия и их последствия в виде потери работы и средств к существованию.



Разъяснения РОСТРУДА

Должностная инструкция – не обязательный ЛНА

Письмо Роструда от 27.05.2022 № ПГ/13204-6-1:

Должностная инструкция – это документ, который определяет обязанности работника.

В должностной инструкции также могут быть предусмотрены квалификационные требования по должности, подчиненность работника и др.

Для лиц, работающих не по должности, а по профессии, то есть для рабочих, аналог должностной инструкции принято называть рабочей или производственной инструкцией.

Должностная (рабочая, производственная) инструкция получила широкое распространение на практике, однако в Трудовом кодексе она не упоминается, порядок ее составления нормативно не утвержден.

Поскольку порядок составления должностной инструкции нормативными правовыми актами не урегулирован, работодатель самостоятельно решает, как ее оформить и вносить в нее изменения. Должностная инструкция может являться приложением к трудовому договору или утверждаться как самостоятельный документ.



Разъяснения Роструда

Письмо Роструда от 17.07.2024 N ПГ/13198-6-1

Уволить мать ребенка до 3 лет по своей инициативе работодатель не может. Кроме того, запрещено так поступать, пока сотрудник в отпуске. Этого не допускает ТК РФ. Значит, даже если работница в декрете согласна на сокращение, провести его нельзя.

Письмо Роструда от 16.07.2024 N ПГ/13399-6-1

Стороны заключили соглашение об увольнении, но затем решили продолжить сотрудничество. В этом случае договоренность следует аннулировать в том же порядке, в котором ее оформили, уточнило ведомство. Нужно подписать соглашение об отмене документа.



Разъяснения Роструда

Прием без военного билета

Письмо Роструда от 20.12.2023 № ПГ/26681-6-1 :

Согласно статье 65 ТК РФ при заключении трудового договора военнообязанные и лица, подлежащие призыву на военную службу, поступающие на работу, предъявляют работодателю, наряду с другими документами, документы воинского учета (военный билет или приписное свидетельство). Отсутствие у лица, поступающего на работу, документов воинского учета не указано в трудовом законодательстве в качестве обстоятельства, исключающего возможность его трудоустройства, а также их отсутствие не связано с его деловыми качествами. Таким образом, полагаем, что работодатель вправе заключить трудовой договор с гражданином, у которого при трудоустройстве отсутствует документ воинского учета.



Основные приоритеты в работе в 2024-2025г.г.

№	Область
1	Воинский учет
2	Персональные данные
3	Охрана труда
4	Оплата труда
5	ТД, ГПХ



№	Область
1	Исключаем индикаторы риска как риски проведения внеплановой проверки
2	Формируем образ добросовестного работодателя

Основное правило – баланс оптимизации (автоматизации) и безопасности компании



КОНТАКТЫ



Костерина Татьяна Анатольевна



+7 (910) 994 90 37



WhatsApp, Viber, Telegram:
+7(910) 994 90 37



t.a.costerina@gmail.com



<https://hr37.ru/>



hr-готовые решения (hr37)
https://t.me/tatyana_kosterina_hr37



ВАШЕ СПОКОЙСТВИЕ – МОЯ РАБОТА!