

Moscow Lawyers Group

# HR-ОБЗОР ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

изменения в законодательстве, риски работодателей, рекомендации

ИЮНЬ 2023





# СОДЕРЖАНИЕ



**Федеральные законы**



**Официальные разъяснения**



**Судебный прецедент**



**Из практики MLG**

# ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ЗАКОНЫ

## 1. Несовершеннолетних стало проще принимать на работу

С 13 июня 2023 года при приеме на работу несовершеннолетних сотрудников (с 14 лет) для выполнения легкого труда не требуется согласие органов опеки и попечительства.

Достаточно согласия одного из родителей или попечителей. Согласие органов опеки и попечительства необходимо только при трудоустройстве детей, у которых нет родителей, либо которые остались без их попечения.

**Документ: Федеральный закон от 13.06.2023 №259-ФЗ**

# ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

## 1. Правительство установило правила для дистанционного медосмотра работников

С 1 сентября 2023 года медосмотры работников до, после и во время рабочего дня (смены) можно проводить дистанционно.

Для осмотров будут использоваться цифровые медизделия. Они автоматически передадут контрольные показатели в информсистему медорганизации.

Специалиста, который будет проводить осмотры, надо направить на специальную профподготовку (не менее 36 часов).

Медорганизация или работодатель должны обеспечить идентификацию работника, чтобы исключить прохождение осмотра иным лицом.

По итогам осмотра медработник с помощью УКЭП оформляет заключение. Его передают работодателю. Заключения на водителей должны направить в уполномоченный Минтрансом орган (организацию) и работодателю по письменному соглашению с ними.

Клиника должна хранить данные измерений и результаты осмотра не менее 30 дней.

Определен порядок для химико-токсикологических анализов на наркотики, психотропные вещества и их метаболиты. Их будут проводить в 2 этапа (предварительный и подтверждающий). Работник, который проходит осмотры дистанционно, будет очно сдавать такие анализы не менее 2 раз в год.

**Документ: Постановление Правительства РФ от 30.05.2023 №866**

# ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

## 2. Минтруд разъяснил порядок временного перевода к другому работодателю из-за приостановки деятельности организации

- Центр занятости выдает сотруднику предложение о переводе. Он должен обратиться к основному работодателю чтобы получить его согласие, на документе необходимо поставить отметку и заверить подписью;
- Работодатели не обязаны уведомлять друг друга о согласии/несогласии на временный перевод;
- Период, на который приостанавливают действие первоначального трудового договора, входит в стаж, необходимый для получения ежегодного оплачиваемого отпуска;
- Донору предоставляет отпуск тот работодатель, у которого он трудился, когда сдавал кровь;
- В срочном трудовом договоре нужно указать основание его заключения – предложение центра занятости о временном переводе;
- Если на основном месте возобновили производство, то работник может подождать окончания срока временного перевода либо уволиться раньше;
- После окончания временного перевода, временный работодатель должен проинформировать сотрудника, что ему необходимо прибыть на свое прежнее место на следующий рабочий день после увольнения. Необоснованную неявку можно расценить как прогул;
- В центр занятости о возобновлении трудового договора сообщать не нужно;
- Временный перевод можно осуществлять до 31 декабря 2023 года.

Документ: Письмо Минтруда России от 19.05.2023 №14-6/10/В-7527

# ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

## **3. Минтруд уточнил, когда от работника не нужно получать согласие на кадровый электронный документооборот**

Согласие на ЭДО не нужно получать от лиц, у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года не было трудового стажа. К нему не относят, в том числе, периоды военной службы, работы по гражданско-правовому договору и самозанятости.

**Документ: Письмо Минтруда России от 22.05.2023 №14-6/ООГ-3574**

## **4. Компенсацию вахтовикам проезда на работу не нужно облагать НДФЛ и взносами**

С 1 марта 2023 года работодатели обязаны оплачивать проезд сотрудников-вахтовиков до работы. Компенсации, начисленные с этой даты, не нужно облагать НДФЛ и взносами в размере, который установили в коллективном договоре, локальном акте. Правило действует, если компенсацию установили для возмещения работникам затрат в связи с исполнением трудовых обязанностей.

**Документ: Письмо Минфина России от 28.04.2023 №03-04-06/40007**

## **5. Утвержден новый список профессий иностранных граждан, которые смогут получить гражданство РФ в упрощенном порядке**

С 15 декабря 2023 года вступает в силу новый перечень профессий для иностранных граждан – квалифицированных специалистов, которые вправе получить ВНЖ либо гражданство РФ в упрощенном порядке. В список добавлены, в том числе, администратор вычислительной сети, бэкенд- и фронтенд- разработчик, операторы станка с программным управлением. Исключены: концертмейстер, шлифовщик, строительный слесарь и т.д.

**Документ: Приказ Минтруда России от 15.05.2023 г. №460н**

# ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

## **6. Для расчета среднего заработка для пособий по безработице действуют новые правила**

Правительством утвержден новый порядок исчисления среднего заработка для расчета пособий по безработице. Для его расчета будут учтены все выплаты по положению о средней заработной плате, предусмотренной системой оплаты труда. Средний заработок необходимо рассчитать за 3 календарных месяца, предшествующих календарному месяцу перед месяцем увольнения.

Если работник был на больничном и его доходы оказались ниже обычных, то расчетный период сдвинут с интервалом в 1 месяц. Если нет 3 полностью отработанных месяцев в пределах года, для расчета возьмут 1 или 2 таких месяца.

**Документ: Постановление Правительства РФ от 24.06.2023 №1026**

## **7. Скорректированы правила финансирования мер по сокращению производственного травматизма**

Основные новшества:

- К лицам, которые проходят обучение по охране труда за счет страховых взносов отнесли, например: руководителей организаций, их заводов, на которых возложили обязанности по охране труда; руководителей подразделений организации и их заводов; работников-специалистов, рабочих;
- Изменен перечень документов, которые необходимо подавать с заявлением о финансовом обеспечении предупредительных мер;
- Уточнен список документов, которые должен подать страхователь для обоснования финансирования предупредительных мер.

Изменения вступают в силу с 11 июля 2023 года.

**Документ: Приказ Минтруда РФ от 27.02.2023 №101н**

# СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

## 1. Денежная компенсация сотруднику, восстановленному по решению суда

Сотрудник был восстановлен на прежнем рабочем месте по решению суда. Помимо компенсации вынужденного прогула потребовал денежную компенсацию за нарушение сроков выплаты заработной платы, предусмотренную статьей 236 Трудового кодекса РФ. Работодатель в выплате отказал, обращение в судебные органы также не помогло. Работник обратился в суд с вопросом о соответствии Конституции РФ статьи 236 Трудового кодекса РФ.

Конституционный Суд РФ признал данную статью неконституционной в той мере, придаваемой ей судебным толкованием, данная норма не обеспечивает взыскания с работодателя процентов (денежной компенсации) в случае, когда полагающиеся работнику выплаты не были начислены своевременно, а судом было признано право работника на их получение.

До момента внесения изменений в статью 236 ТК РФ, проценты (денежная компенсация) подлежат взысканию с работодателя и в том случае, когда причитающиеся работнику выплаты не были ему начислены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение. При этом размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных денежных сумм со дня, следующего за днем, когда в соответствии с действующим правовым регулированием эти выплаты должны были быть выплачены при своевременном их начислении, по день фактического расчета включительно.

**Документ: Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2023 №16-П**



# СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

## **2. Если в заявлении об увольнении не указана дата, то сотрудника необходимо уволить через 2 недели**

Сотрудник написал заявление на увольнение без указания даты. Был уволен через 3 дня. Подал исковое заявление в суд.

Апелляция и кассация признали увольнение незаконным, указав в своем решении что работодатель не выяснил обстоятельства и причины решения об уходе. При выборе даты расторжения трудового договора работодатель не учел, что у работника есть 14 дней на отзыв заявления об увольнении.

**Документ: Определение 1-го КСОЮ от 03.04.2023 №88-8143/2023**

## **3. Продление отпуска без согласования с сотрудником**

Работник открыл больничный в период нахождения в ежегодном отпуске. На данном основании отпуск был ему продлен работодателем, согласие на продление у работника запрошено не было. Сотрудник с данным решением не согласился и обратился в суд.

Суды всех трех инстанций указали, что продлевать отпуск из-за больничного работодатель может без согласования с работником.

**Документ: Определение 7-го КСОЮ от 18.05.2023 №88-7547/2023**

# ИЗ ПРАКТИКИ MLG

Нашим юристам поступает все больше запросов о применении кадрового электронного документооборота в компании.

После начатого в 2017 году эксперимента Минтруда по внедрению КЭДО, он стал постепенно вытеснять бумажный. Это изменение влияет на бизнес, делая процесс учета кадров проще, документальную работу более прозрачной и эффективной. На сегодняшний день КЭДО для компаний не является обязательным, но, учитывая общую цифровизацию, полный перевод всех компаний на КЭДО является вопросом времени.

Приглашаем принять участие в вебинаре, подготовленном юристами MLG по вопросам внедрения кадрового электронного документооборота в компании. Расскажем, как вести полноценный КЭДО, какие документы по-прежнему необходимо вести в бумажном виде, разберем сложные ситуации, с которыми кадровые службы сталкиваются в работе.

