

Новости за май 2024 года

Изменения законодательства

Проверочные листы скорректировали. Часть вопросов признали утратившими силу либо изложили в иной редакции. Документ начал действовать 14 мая.

Часть вопросов признали утратившими силу либо изложили в иной редакции.

Изменения затронули в том числе чек-листы, по которым проверяют, правильно ли организация:

- устанавливает режим и продолжительность работы;
- предоставляет время отдыха;
- соблюдает требования к регулированию труда женщин и лиц с семейными обязанностями;
- учитывает особенности дистанционной работы.

По обновленному списку вопросов станут следить за соблюдением трудовых прав мобилизованных работников и тех, кто заключил контракт о военной службе или добровольно содействует Вооруженным силам либо Росгвардии.

[Приказ Роструда от 16.02.2024 N 31 "О внесении изменений в формы проверочных листов \(списки контрольных вопросов\) для осуществления федерального государственного контроля \(надзора\) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденные приказом Федеральной службы по труду и занятости от 1 февраля 2022 г. N 20" {КонсультантПлюс}](#)

Утвержден порядок оформления несчастного случая на производстве актом Н-1С. Его станут подготавливать с 1 сентября при продлении расследования.

Речь о ситуациях, когда нельзя завершить его вовремя из-за того, что обстоятельства рассматривают экспертные организации, органы дознания, следствия или суд. Акт не будут оформлять, например, если несчастный случай квалифицировали как не связанный с производством.

Составлять и утверждать новый акт работодателям предстоит по письменному единогласному решению комиссии или инспектора труда (если он проводит расследование сам). Оно должно быть согласовано с

	<p>руководителем трудовой инспекции.</p> <p>В акте нужно указать в том числе дату, время и место происшествия, сведения о пострадавшем и обстоятельства несчастного случая. Составлять его станут по форме N 4.</p> <p>Акт Н-1С вместе с документами, которые, в частности, подтверждают связь травмы с работой, следует направить страховщику в течение 3 календарных дней со дня утверждения.</p> <p>Также его потребуется приложить к итоговым актам после завершения расследования.</p> <p><u>Приказ Минтруда России от 25.04.2024 N 237н "О внесении изменений в приложения N 1 и N 2 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 апреля 2022 г. N 223н "Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве" {КонсультантПлюс}</u></p> <p>С 1 сентября информацию в службу занятости надо подавать по новым формам. Их станет меньше: 7 вместо 8.</p> <p>Появится новая форма – информация о свободных рабочих местах и вакансиях, в т.ч. о потребности в их замещении.</p> <p>Сведения о работе инвалидов будут только в одной форме – о выполнении квоты для приема на работу.</p> <p>Отчет об отпусках без сохранения зарплаты подавать не придется.</p> <p>Информацию размещают на портале "Работа России".</p> <p><u>Приказ Минтруда России от 16.04.2024 N 195н "Об утверждении форм предоставления работодателями обязательной информации, предусмотренной частью 1 статьи 53 Федерального закона "О занятости населения в Российской Федерации", в государственную службу занятости" {КонсультантПлюс}</u></p>
Разъяснения ведомств	<p>Роструд указал, что на диспансеризацию нужно отпускать в том числе удаленщиков с неполным рабочим днем.</p> <p>Гарантии при прохождении диспансеризации распространяются и на тех, кто трудится дистанционно, в том числе неполный день, полагает ведомство. Значит, их тоже нужно отпускать с работы для обследования с сохранением должности и среднего заработка.</p>

Как часто сотрудник может использовать оплачиваемые дни для диспансеризации, зависит от возраста. Сотрудники до 40 лет вправе брать один рабочий день раз в 3 года, от 40 лет до предпенсионного возраста — раз в год, предпенсионеры и пенсионеры — 2 рабочих дня в год.

[Вопрос: О предоставлении дня освобождения от работы для диспансеризации работницы, находящейся в отпуске по уходу за ребенком и работающей удаленно на 0,3 ставки. \(Письмо Роструда от 07.05.2024 N ПГ/08142-6-1\) {КонсультантПлюс}](#)

СФР пояснил: когда статус сотрудника меняется с опекуна на усыновителя, выходить на работу из отпуска по уходу за ребенком, а затем оформлять его заново не нужно.

Когда статус сотрудника меняется с опекуна на усыновителя, выходить на работу из отпуска по уходу за ребенком, а затем оформлять его заново не нужно. Дело в том, что отпуск по уходу за этим же ребенком предоставлен одному застрахованному лицу. Ответ ведомства касается случаев, в которых усыновленному не меняли Ф.И.О., дату и место рождения.

[Вопрос: О прерывании отпуска по уходу за ребенком в случае усыновления \(удочерения\) ранее опекаемого ребенка. \(Письмо СФР от 02.05.2024 N 19-02/67390л\) {КонсультантПлюс}](#)

Минтруд напомнил, что нельзя отменить перерыв для отдыха и питания по заявлению работника.

Специалисту, который работает от 4 ч в день, нужно предоставлять не меньше 30 мин. перерыва для отдыха и питания. Исполнять это правило надо независимо от режима труда, длительности смены и прочего. Так ответило ведомство на вопрос о том, можно ли сократить рабочий день за счет отмены обеда по просьбе специалиста.

Прежде Минтруд уже приводил пример, как свести к минимуму такой перерыв, чтобы отпускать сотрудника домой пораньше.

[Вопрос: Об установлении по соглашению сторон графика работы без перерыва на обед при восьмичасовом рабочем дне. \(Письмо Минтруда России от 23.04.2024 N 14-6/ООГ-2476\) {КонсультантПлюс}](#)

Ведомство сообщило, при каких условиях можно наказать работника за разглашение информации о зарплате коллег.

Специалиста допустимо привлечь к дисциплинарной ответственности за разглашение персональных данных, если:

- на него возложены обязанности по обработке такой информации;

	<ul style="list-style-type: none"> • при их исполнении он нарушил закон. <p>Так ответило ведомство на вопрос о наказании и увольнении специалиста, который раскрывает сведения о зарплате своих коллег.</p> <p><u>Вопрос: О привлечении работника к дисциплинарной ответственности за разглашение информации о размере заработной платы других работников. (Письмо Минтруда России от 11.03.2024 N 14-6/ООГ-1418) {КонсультантПлюс}</u></p> <p>Роструд рекомендует издавать приказ о приеме на работу и объявлять его специалисту не позже 3 рабочих дней со дня фактического начала работы.</p> <p>Работодатель вправе оформлять приказы или распоряжения о трудоустройстве персонала. Ведомство полагает, что при этом следует применять такие же сроки, как для трудовых договоров. То есть издавать документ и объявлять его специалисту под подпись рекомендуют не позже 3 рабочих дней со дня фактического начала работы.</p> <p>Этот срок можно закрепить в локальном нормативном акте, например в ПВТР.</p> <p><u>Вопрос: О сроках издания приказа (распоряжения) работодателя о приеме на работу. (Письмо Роструда от 12.04.2024 N ПГ/06177-6-1) {КонсультантПлюс}</u></p> <p>Минтруд отметил: если специалиста хотят направить на медосмотр в выходной, делать это нужно по тем же правилам, по которым привлекают к труду в нерабочие дни.</p> <p>Во время отдыха персонал не должен исполнять трудовые обязанности. Если специалиста хотят направить на медосмотр в выходной, делать это нужно по тем же правилам, по которым привлекают к труду в нерабочие дни.</p> <p>Как правило, за работу в выходные и праздники положена повышенная оплата. В практике уже встречался случай, когда медосмотр в день отдыха суды обязывали оплатить в двойном размере.</p> <p><u>Вопрос: О прохождении работником обязательного периодического медосмотра в выходные дни и его оплате. (Письмо Минтруда России от 09.04.2024 N 14-6/ООГ-2091) {КонсультантПлюс}</u></p>
Судебная практика	<p>КС РФ разъяснил, что увольнять сотрудника при отказе работать в другой местности нужно так же, как при ликвидации организации.</p> <p>Специалист трудился не там, где находилась организация. В его договоре было условие о рабочем месте. Когда исчезла потребность выполнять обязанности в этом городе, сотрудника уведомили по ст. 74 ТК РФ о</p>

	<p>том, что рабочее место хотят изменить. Так как он не согласился на переезд в другую местность, а вакансий в том же городе не было, его уволили из-за отказа работать в новых условиях. Действия организации он оспорил, но суды их признали законными.</p> <p>Однако КС РФ указал: нельзя было в одностороннем порядке по ст. 74 ТК РФ корректировать рабочее место и увольнять специалиста при отказе от новых условий.</p> <p>Смена местности создает трудности и влечет затраты для сотрудника (переезд, перевоз имущества и др.). Увольнение при отказе от такого изменения недопустимо без предоставления гарантий, которые смягчают последствия потери работы.</p> <p>Хотя должность специалиста не сокращают, он фактически оказывается в таком же положении, как, например, работник филиала, деятельность которого прекращается. Поэтому если сотрудник не согласен работать в другой местности, а в той же подходящую должность предоставить нельзя, то его увольняют так же, как при ликвидации организации.</p> <p><u>Постановление Конституционного Суда РФ от 27.04.2024 N 22-П "По делу о проверке конституционности частей первой - четвертой статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина М.Х. Абдуллоева" {КонсультантПлюс}</u></p>
Проекты	<p>Хотят закрепить гарантии для сотрудников, которые выступают в роли наставников. Поправки приняты в первом чтении.</p> <p>По проекту выполнение таких функций — дополнительная работа. За нее положена доплата.</p> <p>Определят и порядок привлечения к наставничеству. Работодатель установит перечень функций и сроки их выполнения с письменного согласия будущего наставника. Доплачивать станут с учетом гарантий из НПА и актов социального партнерства. Если их нет, правила поощрения нужно утвердить локальным актом.</p> <p>Изменения могут вступить в силу 1 сентября 2024 года.</p> <p><u>Проект Федерального закона N 575296-8 "О внесении изменений в статью 60.2 и статью 151 Трудового кодекса Российской Федерации" (ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 14.03.2024) {КонсультантПлюс}</u></p> <p>Планируют ужесточить наказание для тех, кто не создает или не выделяет рабочие места для инвалидов, а также отказывает им в трудоустройстве в пределах квоты. Поправки приняты в первом чтении.</p>

Наказывать должностных лиц предлагают на сумму от 20 тыс. до 30 тыс. руб. Сейчас они платят от 5 тыс. до 10 тыс. руб.

Хотят также ввести ответственность за это нарушение для юрлиц. Штраф для них может составить от 50 тыс. до 100 тыс. руб.

С сентября 2024 года обновят правила, по которым устанавливают квоту.

Проект Федерального закона N 537160-8

Предложено внести комплексные изменения в ТК РФ. В нем среди прочего могут закрепить особенности временного перевода специалиста к другому работодателю, механизм противодействия формированию долгов по зарплате, положение об отпуске инвалида. Проект внесен в Госдуму.

Планируют, что изменения вступят в силу 1 сентября 2024 года.

Временный перевод

В ТК РФ предлагают ввести новую главу с правилами временного перевода сотрудника на другую работу по направлению службы занятости (п. 2 ст. 1 проекта).

Хотят закрепить, что такой перевод возможен с согласия специалиста в случаях, когда в центр занятости поступили:

запрос работодателя о потребности во временном переводе сотрудников из другой организации;
сведения от организации о приостановке производства.

На период перевода действие первоначального трудового договора приостанавливается, но его срок продолжает течь.

Сейчас правила временного перевода к другому работодателю установлены правительством (постановление действует до 1 января 2025 года). Проект от них практически не отличается. Однако можно отметить, например, что срок для ответа работника на предложение центра занятости планируют ограничить. Он составит 7 рабочих дней.

Просрочка зарплаты

Предложено зафиксировать основные направления, по которым будут противодействовать формированию просроченной задолженности по зарплате (п. 4 ст. 1 проекта). Речь идет о таких мерах:

- профилактика и мониторинг;
- привлечение к ответственности за нарушение сроков вознаграждения за труд;
- содействие в погашении долга по зарплате;
- разъяснительная работа с участием сторон социального партнерства.

Чтобы координировать деятельность в этой сфере, сформируют межведомственные комиссии субъектов РФ.

Отпуск инвалидов

Предложено закрепить в ТК РФ, что работникам-инвалидам нужно предоставлять не менее 30 дней календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска. Сейчас эта гарантия указана только в Законе о соцзащите инвалидов (п. 3 ст. 1 проекта).

Предоставление труда работников

Хотят уточнить особенности регулирования труда специалистов, направляемых временно к другим работодателям по договору о предоставлении труда персонала (п. 5 ст. 1 проекта). Предлагают внести в ТК РФ положения из "старого" Закона о занятости, который утратит силу 1 января 2025 года. В частности, планируют конкретизировать:

- условия, обязательные для включения в договор о предоставлении труда персонала;
- ограничения для направления работников принимающей стороне;
- положения о госконтроле за выполнением частными агентствами занятости требований аккредитации.

Контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений

Предложили уточнить полномочия Роструда по проверке того, как работодатели соблюдают обязательства по соглашениям. По мнению разработчиков, сейчас регулирование этого вопроса носит скорее декларативный характер (п. п. 1 и 6 ст. 1 проекта).

Планируют также закрепить, что стороны осуществляют контроль за выполнением колдоговора, соглашения в порядке, который устанавливают сами. Его можно определить в этих документах.

Проект Федерального закона N 625769-8