

НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Установлены четкие квалифицирующие признаки преступлений в области промышленной безопасности на опасных производственных объектах

Приняты поправки к Уголовный и Уголовно-процессуальный кодексы Российской Федерации.

Внесенными поправками отдельно предусмотрена уголовная ответственность за нарушение правил безопасности при ведении строительных или иных работ (сейчас речь идет в том числе о горных работах). Вместо ответственности за нарушение правил безопасности на взрывоопасных объектах введена ответственность за нарушение требований промышленной безопасности опасных производственных объектов. При этом, если по неосторожности причинен тяжкий вред здоровью человека либо крупный ущерб, максимальный штраф составит 400 тыс. руб. или в размере зарплаты или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев. Вместо штрафа могут лишить свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

В связи с внесением изменений исключена отдельная норма, которой была предусмотрена ответственность за нарушение правил безопасности при строительстве, эксплуатации или ремонте магистральных трубопроводов.

Кроме того, как отмечают авторы поправок, изменения позволяют дифференцировать признаки преступлений в области промышленной безопасности на опасных производственных объектах от признаков преступлений в области безопасности при производстве строительных и иных работ.

Закон вступает в силу по истечении 180 дней после официального опубликования.

Основание: Федеральный закон от 23.04.2018 № 114-ФЗ «О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации и статьи 31 и 151 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации».

Работодателям разрешено учитывать при налогообложении прибыли расходы на оплату турпутевок работникам

К расходам на оплату труда, учитываемым при налогообложении прибыли, отнесены затраты на оплату туристических путевок работникам и членам их семей.

В состав расходов на оплату труда включаются расходы на оплату услуг по организации туризма, санаторно-курортного лечения и отдыха на территории России в соответствии с договором о реализации туристского продукта, оказанных работникам, их супругам, родителям, детям и подопечным (при очном обучении - до 24 лет).

Размер учитываемых расходов ограничен суммой 50 тыс. руб. на человека (при условии соблюдения общего ограничения на размер затрат, включаемых в состав расходов на оплату труда).

Федеральный закон вступает в силу через 1 месяц со дня его официального опубликования, но не ранее 1-го числа очередного налогового периода по налогу на прибыль. Его положения применяются к договорам о реализации туристского продукта, заключенным с 1 января 2019 г.

Основание: Федеральный закон от 23.04.2018 № 113-ФЗ «О внесении изменений в статьи 255 и 270 части второй Налогового кодекса Российской Федерации».

Выплаты в связи с рождением (усыновлением) первого или второго ребенка не облагаются налогом на доходы физических лиц

Ежемесячные выплаты семьям в связи с рождением (усыновлением) первого или второго ребенка решено освободить от обложения НДФЛ.

Напомним, что согласно Федеральному закону от 28.12.2017 № 418-ФЗ «О ежемесячных выплатах семьям, имеющим детей», на указанную выплату могут рассчитывать постоянно проживающие в России граждане, если ребенок рожден (усыновлен) после 1 января 2018 г. При этом размер среднедушевого дохода семьи не должен превышать 1,5-кратную величину регионального прожиточного минимума трудоспособного населения. Выплаты на первого ребенка финансируются за счет федеральных субвенций, на второго - за счет материнского капитала.

Федеральный закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

Основание: Федеральный закон от 23.04.2018 № 113-ФЗ «О внесении изменений в статьи 255 и 270 части второй Налогового кодекса Российской Федерации».

Регламентирован порядок назначения региональными органами власти государственных пособий гражданам, имеющим детей

Региональным органам власти переданы полномочия по назначению государственных пособий отдельным гражданам, имеющим детей. Установлен порядок оказания указанных государственных услуг.

Такие пособия назначаются лицам из числа российских граждан, проживающих в РФ, а также постоянно проживающим в РФ иностранным гражданам и лицам без гражданства, беженцам.

Предусмотрены следующие виды пособий:

1) пособие по беременности и родам - для женщин, уволенных в связи с ликвидацией организаций (и т.п. обстоятельствами) в течение 12 месяцев, предшествовавших дню признания их безработными;

2) единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, - для вышеуказанных лиц, вставших на учет в медицинских организациях в сроки беременности до 12 недель;

3) единовременное пособие при рождении ребенка - для одного из родителей либо лица, его заменяющего, из числа лиц, не подлежащих обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (в том числе очные студенты);

4) ежемесячное пособие по уходу за ребенком, предназначенное для следующих категорий:

- матери либо отцы, другие родственники, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком, уволенные в период отпуска по уходу за ребенком, матери, уволенные в период отпуска по беременности и родам в связи с ликвидацией организаций (и т.п. обстоятельствами), в том числе уволенные из организаций или воинских частей за пределами РФ, уволенные в связи с истечением срока их трудового договора в воинских частях за пределами РФ, а также матери, уволенные в период отпуска по уходу за ребенком, отпуска по беременности и родам в связи с переводом мужа из таких частей в РФ;

- матери, уволенные в период беременности в связи с ликвидацией организаций (и т.п. обстоятельствами), в том числе уволенные из организаций или воинских частей за пределами РФ, уволенные в связи с истечением срока их трудового договора в воинских частях за пределами РФ, или в связи с переводом мужа из таких частей в РФ;

- матери либо отцы, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком и не подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

- другие родственники, фактически осуществляющие уход за ребенком и не подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в случае, если мать или отец умерли, лишены родительских прав, признаны безвестно отсутствующими, ограниченно дееспособными, по состоянию здоровья не могут лично воспитывать и содержать ребенка, отбывают наказание в виде лишения свободы, уклоняются от воспитания детей и пр.;

5) единовременное пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, - для жен служащих призывников, срок беременности которых составляет не менее 180 дней;

б) ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, предназначенное для:

- матери ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву;

- опекуна ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, либо другого родственника такого ребенка, фактически осуществляющего уход за ним, в случае, если мать умерла, лишена родительских прав, признана безвестно отсутствующей, недееспособной, по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания ребенка и т.п.

Назначение указанных пособий осуществляется уполномоченным органом по месту жительства (пребывания) или фактического проживания заявителей.

Для назначения пособия заявитель представляет соответствующее заявление с приложением необходимых документов непосредственно в уполномоченный орган, через многофункциональный центр, посредством почтовой связи, а также в форме электронного документа с использованием электронных носителей либо посредством портала gosuslugi.ru. Регламентом определены требования к содержанию заявления и составу прилагаемых к нему документов.

Заявление о назначении государственного пособия рассматривается уполномоченным региональным органом в 10-дневный срок с даты его приема (регистрации). Пособие выплачивается на почте или переводится на банковский счет заявителя не позднее 26 числа месяца, следующего за месяцем приема (регистрации) заявления со всеми необходимыми документами.

Основание: Приказ Минтруда России от 23.03.2018 № 186Н «Об утверждении Административного регламента по предоставлению органами государственной власти субъектов Российской Федерации государственной услуги в сфере переданных полномочий Российской Федерации по назначению государственных пособий гражданам, имеющим детей», зарегистрирован в Минюсте России 13.04.2018 за № 50757.

Опубликованы новые требования по охране труда на автотранспорте

Они заменят действующие Межотраслевые правила по охране труда на автомобильном транспорте от 2003 г., которые утрачивают силу.

Новые требования коснутся организаций и ИП, которые занимаются:

- эксплуатацией транспортных средств;
- их техобслуживанием;
- ремонтом;
- проверкой технического состояния.

Закреплены требования охраны труда, предъявляемые к организации выполнения работ; требования к производственным территориям, к площадкам для хранения транспортных средств, к помещениям для техобслуживания; к осуществлению производственных процессов, требования при эксплуатации транспортных средств и т.д.

На их основе работодателем разрабатываются и утверждаются инструкции по охране труда для работников и (или) видов выполняемых работ.

Работодатель обязан обеспечить эксплуатацию, техническое обслуживание, ремонт и проверку технического состояния транспортных средств в соответствии с установленными требованиями; обучение работников по охране труда и проверку знаний требований охраны труда; контроль за соблюдением работниками требований инструкций по охране труда.

Расширен перечень факторов, которые могут воздействовать на работников при эксплуатации транспортных средств. В числе новых опасностей острые кромки инструментов, физические и нервно-психические перегрузки. Уточняется, что работодатель обязан принимать меры по их исключению или снижению до допустимых уровней воздействия. Если это невозможно, выполнение работ без обеспечения работников соответствующими средствами индивидуальной защиты запрещается.

Работодатель вправе устанавливать дополнительные требования безопасности при выполнении работ, связанных с эксплуатацией транспортных средств, улучшающие условия труда работников.

Некоторые требования снижены. Повторный инструктаж по охране труда не реже чем раз в три месяца должны будут проходить не все работники, а только попавшие в перечень. В него работодатель включит тех, кто выполняет работы, к которым предъявляются повышенные требования охраны труда.

Многие требования останутся неизменны. Например, как и сейчас, у ворот организации понадобится вывешивать схематический план движения автотранспорта и персонала по территории и надпись: «Берегись автомобиля».

Приказ вступает в силу **27.09.2018**.

За нарушение требований охраны труда грозит штраф: для должностных лиц - от 2 тыс. до 5 тыс. руб., для юрлиц - от 50 тыс. до 80 тыс. руб.

Основание: Приказ Минтруда России от 06.02.2018 № 59н «Об утверждении Правил по охране труда на автомобильном транспорте».

Родителям оплатят весь период ухода за больным ребенком

Принято решение о снятии ограничения по количеству дней в году, на которые может быть выдан листок нетрудоспособности по уходу за больным ребенком в возрасте до 7 лет. Напомним, что ранее этот период составлял не более 60 календарных дней, а при отдельных заболеваниях - 90.

Также отменен лимит в 120 дней при уходе за ребенком-инвалидом. Причем теперь это будет касаться детей в возрасте до 18, а не 15 лет.

Кроме того, с 15 до 18 лет увеличен максимальный возраст ребенка, по уходу за которым выдается больничный при наличии у него ВИЧ-инфекции, поствакцинальных осложнений или злокачественного новообразования.

Основание: Приказ Минздрава России от 28.11.2017 № 953н «О внесении изменений в Порядок выдачи листков нетрудоспособности, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.06.2011 № 624н»», зарегистрирован в Минюсте России 28.03.2018 за № 50556.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

Минтруд планирует определить список вредных для женщин работ

Подготовлен проект приказа о перечне производств, работ и должностей, на которых ограничивается применение труда женщин. Похожий документ есть, но он утвержден почти 20 лет назад постановлением Правительства России от 25.02.2000 № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

Планируется установить ограничения для женщин моложе 45 лет, условия труда которых по результатам спецоценки признаны вредными или опасными.

В отличие от действующих правил, в проекте не перечислены профессии, на которые распространяются ограничения. Приведен обобщенный перечень производств и работ с вредными и опасными условиями труда. Например, вместо профессии водолаза указаны водолазные работы, что охватывает и другие профессии, связанные с подводным погружением.

К производствам, на которых ограничен женский труд, планируется отнести те, которые связаны:

- с химическими веществами;
- с физическими факторами производственной среды (например, микроклимат помещений).

Документ: Проект приказа Минтруда России //
<http://regulation.gov.ru/p/79077>.

Ростехнадзор намерен заменить плановые проверки опасных производственных объектов онлайн-мониторингом

Предлагается запустить систему дистанционного контроля промышленной безопасности. С ее помощью ведомство будет в режиме реального времени следить, как работают опасные производственные объекты на предприятиях.

Если эти объекты подключить к системе и обеспечить получение, обработку и автоматическую передачу, предприятиям станет проще работать.

Плюсы для "опасных" компаний:

- перестанут проводить плановые проверки независимо от класса опасности объектов. Сейчас от таких проверок освобождены лишь объекты IV класса;
- не нужно будет представлять сведения о том, как организован контроль за соблюдением требований промбезопасности.

По проекту до 2020 года компании смогут внедрить упомянутую систему по желанию. А с января 2020 года это станет уже обязанностью, но только для организаций с объектами I и II классов опасности.

Документ: Проект федерального закона //

<http://regulation.gov.ru/projects#npa=79210>.

Роструд разработал еще 28 чек-листов для плановых проверок работодателей

Планируется увеличить количество списков контрольных вопросов до 135. Сейчас приказом Роструда от 10.11.2017 № 655 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» уже утверждены 107 чек-листов. Роструд уже использует их, чтобы проверять работодателей из категории умеренного риска, а с июля будет проводить по чек-листам все плановые проверки.

Среди вынесенных на общественное обсуждение проверочных листов есть те, которые позволят понять, соблюдаются ли:

- порядок оформления материальной ответственности;
- порядок организации профобразования и обучения, дополнительного профобразования, повышения квалификации, заключения ученических договоров;
- требования охраны труда при различных работах;
- гарантии отдельных категорий работников, например педагогов, спортсменов и тренеров.

Работодатели и профсоюзные организации вправе использовать чек-листы для самопроверок (проверок) соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Для этой цели им также может помочь сервис Роструда «Электронный инспектор» <https://onlineinspector.ru/inspector>.

Документ: Проект приказа Роструда

<http://regulation.gov.ru/projects#npa=79395>.

КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ПРАВОПРИМЕНТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА**Минфин подсказал, как оплатить проезд в отпуск члена семьи северянина и не заплатить взносы**

Организации, которая находится на Крайнем Севере и в приравненных к ним местностях, стоимость билетов лучше перечислять напрямую их продавцу. Тогда получится сэкономить на взносах.

Если же работник, собравшийся в отпуск, сам купит билеты для членов своей семьи, то на компенсацию его затрат начислить взносы придется.

Минфин уже давал такую подсказку юридическим лицам. ФНС против этого подхода не возражает.

Основание: Письмо Минфина России от 19.03.2018 № 03-15-06/16814 «О страховых взносах при оплате проезда к месту проведения отпуска и обратно членам семей работников, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Если работник собирается уволиться, это еще не повод оставить его без премии

Организация премировала коллектив в связи с праздничной датой. Работник, который до этого подал заявление на увольнение, остался без поощрения. Он обжаловал решение работодателя.

Суд нашел нарушение в действиях компании. Коллективным договором предусмотрено, что по решению гендиректора работникам могут выплачиваться премии к праздникам. Исключение сделано для находящихся на испытательном сроке. На момент премирования работник числился в штате. Оснований не выдавать ему поощрение не было. С работодателя взыскали сумму премии, компенсацию за задержку ее выплаты и компенсацию морального вреда.

Ранее Верховный Суд России (Определение Верховного Суда России от 27.11.2017 № 69-КГ17-22) указывал: если в организации не установлено, что премия - обязательная часть зарплаты, то ее выплата является правом, а не обязанностью работодателя. Именно он определяет условия и порядок премирования.

Чтобы избежать спорных ситуаций, в коллективном договоре, локальном нормативном акте следует четко определить основания, по которым работнику премия не выплачивается.

Документ: Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 20.02.2018 по делу № 33-1945/2018 // СПС «КонсультантПлюс».

Трудовой договор не спасет от обязанности платить за сверхурочную работу в повышенном размере

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (ст. 152) сверхурочные часы оплачиваются в повышенном размере. И только по желанию работника можно взамен денег предоставить ему дополнительное время отдыха.

Как показывает судебная практика, нет смысла закреплять это желание в трудовом договоре на будущее. Суды придерживаются мнения, что каждый раз при привлечении работника к сверхурочной работе необходимо выяснять, какую компенсацию он выбирает.

Так Свердловский областной суд в очередной раз решил, что работодатель должен сотруднику деньги за сверхурочную работу, несмотря на условие трудового договора об ином виде компенсации.

Договор предусматривал: вместо повышенной оплаты за сверхурочную работу сотруднику полагается дополнительное время отдыха. Это условие, по мнению суда, не подлежало применению. Оно снижало уровень гарантий работника, лишая его права выбора.

Документы: Апелляционное определение Свердловского областного суда от 30.01.2018 по делу № 33-593/2018 // https://oblsud--svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&name_op=doc&srv_num=1&n.

Что понимается под «исключительными случаями» для сохранения среднего месячного заработка за уволенным работником на период его трудоустройства

Согласно частям первой и второй ст. 178 ТК РФ при увольнении по сокращению штата работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), а **в исключительных случаях** средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Трудовое законодательство не конкретизирует случаи, которые относятся к исключительным для целей оплаты периода трудоустройства.

Как указал Конституционный Суд РФ в своем определении от 29.11.2012 № 2214-О, работодатель на основании части второй ст. 178 ТК РФ обязан осуществить выплату среднего заработка за третий месяц со дня увольнения при наличии решения органа службы занятости. При этом суд подчеркнул, что для принятия такого решения органом службы занятости одних формальных условий

(своевременное обращение и отсутствие трудоустройства) недостаточно, в каждом случае должны быть учтены все имеющие значение обстоятельства. **Если работодатель не согласен с решением органа службы занятости, он может обжаловать его в судебном порядке.**

Верховный Суд РФ также исходит из того, что своевременное обращение уволенного работника в орган службы занятости населения и факт его нетрудоустройства этим органом являются лишь предпосылкой для реализации права на сохранение среднего месячного заработка. Реализация же такого права связана с наличием исключительного случая, подлежащего установлению органом службы занятости населения при принятии соответствующего решения. Отсутствие в законе перечня исключительных случаев не может служить основанием для принятия службой занятости такого решения только потому, что работником и самим органом занятости соблюден установленный порядок предоставления государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы. **В качестве обстоятельств, делающих случай исключительным и позволяющих в связи с этим претендовать на сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, органом занятости учитываются социальная незащищенность уволенного, отсутствие у него средств к существованию, тяжелая болезнь, наличие нетрудоспособных иждивенцев и тому подобное** (п. 15 Обзора № 2 (2017), утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 26.04.2017, определения СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20.11.2017 № 69-КГ17-21, от 17.06.2017 № 69-КГ17-12, от 19.06.2017 № 69-КГ17-7).

Отметим также, что, по мнению некоторых судей, большая по сравнению с другими категориями работников социальная защищенность пенсионеров требует наличия весомых обстоятельств, которые могли бы быть признаны исключительными в смысле положений закона о сохранении среднего заработка на период трудоустройства; в отсутствие доказательств, подтверждающих особую исключительность случая, решение службы занятости является незаконным (определение от 28.03.2017 № 33-11722/17 и определение от 16.12.2015 № 33-28555/2015 Московского городского суда, определение СК по гражданским делам Нижегородского областного суда от 20.12.2016 по делу № 33-15642/2016, определение Кировского областного суда от 09.12.2014 № 33-4227, определение Тверского областного суда от 28.10.2014 № 33-4054). Однако есть в судебном сообществе и противники такого подхода, полагающие, что подобная дифференциация не основана на законе (определение Тюменского областного суда от 19.10.2015 № 33-6163/2015, определение Архангельского областного суда от 29.01.2015 N 33-409/2015).

Документ: Экспертное заключение службы правового консалтинга ГАРАНТ // http://www.garant.ru/consult/work_law/1190199/#ixzz5CFnZ0FSL.

Составитель обзора: А. Шустров