

НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Россиянам больше не будут выдавать свидетельства пенсионного страхования

Уточнен порядок индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования (ОПС).

При открытии индивидуального лицевого счета будут использовать сведения, поступающие от органов, предоставляющих государственные или муниципальные услуги, МФЦ. Это в т. ч. касается лиц, обратившихся за оказанием государственной или муниципальной услуги, которым счет не был открыт ранее.

СНИЛС будут использовать в качестве идентификатора при оказании госуслуг.

Решено отказаться от выдачи страхового свидетельства ОПС, граждан будут информировать о результатах их регистрации в системе учета путем направления уведомления, в т. ч. в электронной форме.

Предусмотрено обеспечение информационного взаимодействия ПФР с иными органами власти.

Поправки вступают в силу со дня опубликования.

Основание: Федеральный закон от 01.04.2019 № 48-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Административная ответственность за оставление места ДТП наступит только если никто не пострадал

За оставление места аварии, в которой погибли или сильно пострадали люди, виновные будут нести уголовную ответственность.

Раньше лицо оставившее место ДТП лишали прав на управление транспортным средством на 1,5 года или арестовывали на 15 суток, что давало некие преимущества для водителей, покинувших место ДТП, по сравнению с теми, кто остался на месте аварии и сдал тест на алкоголь.

Теперь, если водитель покинул место ДТП, в зависимости от последствий, наказание будет до 9 лет лишения свободы, административная ответственность наступит при отсутствии признаков уголовно наказуемого деяния.

Поправки вступают в силу со дня опубликования.

Основание: 1. Федеральный закон от 23.04.2019 № 64-ФЗ «О внесении изменения в статью 12.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях».

2. Федеральный закон от 23.04.2019 № 65-ФЗ «О внесении изменений в статьи 264 и 264.1 Уголовного кодекса Российской Федерации».

Правительство России скорректировало перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых удержание алиментов на несовершеннолетних детей не производится

В целях приведения Перечня видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 18.07.1996 № 841, в соответствие с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлении от 01.02.2019 № 7-П по жалобе гражданина Белоскалова Г.А., Правительство России дополнило перечень выплат, из которых удержание алиментов на несовершеннолетних детей не производится, компенсационными выплатами за использование и износ (амортизацию) личного транспорта, оборудования, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

Основание: Постановление Правительства России от 01.04.2019 № 388 «О внесении изменения в пункт 2 перечня видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей».

Диспансеризацию можно будет проходить вечером или в субботу

Правительство обновило Программу госгарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2019 год. Одно из новшеств - возможность пройти диспансеризацию в вечерние часы и в субботу. Таким образом, проверять здоровье работники смогут и вне рабочего времени.

Однако выбор времени обследования останется за сотрудником. Если он решит пройти диспансеризацию в рабочее время, то работодатель будет обязан предоставить ему для этого один день.

Основание: Постановление Правительства России от 12.04.2019 № 440 «О внесении изменений в Программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов».

Минтруд пересмотрел процедуры предоставления госуслуг в области охраны труда

Минтруд России скорректировал 4 административных регламента по вопросам:

- аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда;

- аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда;
- ведения реестра таких организаций;
- проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда.

Из текстов исключили справочную информацию и списки нормативных правовых актов. Они размещаются на сайте ведомства, в федеральном реестре госуслуг и портале госуслуг. Также Министерство оптимизировало ряд процедур, закрепило правила исправления опечаток и ошибок, допущенных в выданных документах.

Основание: Приказ Минтруда России от 18.02.2019 № 85н «О внесении изменений в некоторые административные регламенты предоставления Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации государственных услуг в области охраны труда, утвержденные приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации», зарегистрирован в Минюсте России 23.04.2019 за № 54482.

Обновлен профессиональный стандарт для бухгалтеров

В новом стандарте, в частности, уточнены требования к образованию и опыту работы, предъявляемые к специалистам, замещающим должности бухгалтеров.

Теперь в случае наличия среднего профессионального образования для замещения должности главного бухгалтера (начальника отдела бухгалтерского учета) требуется не менее семи лет опыта бухгалтерско-финансовой работы, при наличии высшего образования – не менее 5 (пяти) лет.

Установлены требования к программам повышения квалификации - не менее 120 часов за три последовательных календарных года, но не менее 20 часов в каждый год. Определены также особые условия допуска к работе главных бухгалтеров в отдельных категориях организаций: открытых акционерных обществах (кроме кредитных организаций), страховых организациях и негосударственных пенсионных фондах, в иных экономических субъектах, ценные бумаги которых допущены к обращению на организованных торгах, в органах управления государственных внебюджетных фондов и пр.

В функции данных специалистов включено:

1) составление и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности экономического субъекта, имеющего обособленные подразделения:

- организация процесса ведения бухгалтерского учета в экономических субъектах, имеющих обособленные подразделения (включая выделенные на отдельные балансы);

- организация процесса составления и представления бухгалтерской (финансовой) отчетности экономическими субъектами, имеющими обособленные подразделения (включая выделенные на отдельные балансы);

2) составление и представление консолидированной отчетности:

- управление процессом методического обеспечения составления консолидированной финансовой отчетности группы организаций (консолидированной отчетности группы субъектов отчетности);

- управление процессом составления и представления консолидированной финансовой отчетности;

3) оказание экономическим субъектам услуг по ведению бухгалтерского учета, включая составление бухгалтерской (финансовой) отчетности:

- планирование и организация деятельности, связанной с оказанием услуг по постановке, восстановлению и ведению бухгалтерского и налогового учета, составлению бухгалтерской (финансовой) отчетности, консолидированной финансовой отчетности, налоговых расчетов и деклараций;

- текущее управление и контроль оказания услуг по постановке, восстановлению и ведению бухгалтерского и налогового учета, составлению бухгалтерской (финансовой) отчетности, консолидированной финансовой отчетности, налоговых расчетов и деклараций;

- организация оказания услуг в области бухгалтерского и налогового консультирования и консультационных услуг в смежных областях, в том числе в области внутреннего контроля и финансового анализа.

Установлены также новые возможные наименования должностей, профессий, в зависимости от трудовых функций:

- бухгалтер I и II категории;
- начальник (руководитель, директор) отдела (управления, службы, департамента) бухгалтерского учета;
- начальник (руководитель, директор) управления (службы, департамента) консолидированной финансовой отчетности;
- директор по операционному управлению;
- директор по бухгалтерскому аутсорсингу;
- коммерческий директор
- директор по развитию бизнеса.

Признан утратившим силу Приказ Минтруда России от 22.12.2014 № 1061н, которым был утвержден ранее действовавший профстандарт.

Начало действия документа **06.04.2019**.

Основание: Приказ Минтруда России от 21.02.2019 № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер», зарегистрирован в Минюсте России 25.03.2019 за № 54154.

Определен порядок назначения ежемесячных выплат на первого ребенка малоимущими семьями

Утвержден соответствующий административный регламент по предоставлению органами государственной власти субъектов Российской Федерации государственной услуги в сфере переданных полномочий Российской Федерации.

Если среднедушевой доход семьи меньше 1,5-кратного прожиточного минимума в регионе, то она может получить ежемесячную выплату на первого ребенка, рожденного после 1 января 2018 г. Минтруд закрепил порядок предоставления такой выплаты. Она равна детскому прожиточному минимуму и осуществляется до достижения ребенком возраста полутора лет.

Документы, необходимые для назначения выплаты, можно подать в том числе через МФЦ и Единый портал госуслуг. Выплата производится на банковский счет заявителя не позднее 26 числа месяца, следующего за месяцем обращения.

Выплата не назначается, если ребенок находится на полном гособеспечении или заявитель лишен родительских прав. Отказ последует также, если у ребенка или заявителя нет российского гражданства или постоянного места жительства в нашей стране.

Основание: Приказ Минтруда России от 04.02.2019 № 55н «Об утверждении Административного регламента по предоставлению органами государственной власти субъектов Российской Федерации государственной услуги в сфере переданных полномочий Российской Федерации по назначению ежемесячной выплаты в связи с рождением (усыновлением) первого ребенка», зарегистрирован в Минюсте России 03.04.2019 за № 54250.

Установлены государственные нормативные требования охраны труда, предъявляемые к организации и выполнению погрузочно-разгрузочных работ в морских и речных портах

Требования обязательны для исполнения работодателями - юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и физическими лицами (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями), осуществляющими организацию и выполнение портовых работ.

В частности, работодатель обязан обеспечить:

безопасность портовых работ, содержание технологического оборудования и технологической оснастки в исправном состоянии и их эксплуатацию в соответствии с требованиями утвержденных Правил и технической (эксплуатационной) документации организации-изготовителя;

обучение работников по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

контроль за соблюдением работниками требований инструкций по охране труда.

Приказ вступает в силу **03.07.2019**.

Основание: Приказ Минтруда России от 21.01.2019 № 30н «Об утверждении Правил по охране труда в морских и речных портах», зарегистрирован в Минюсте России 01.04.2019 за № 54222.

Государственным инспекторам труда даны рекомендации по проведению проверок функционирования системы управления охраной труда и расследований несчастных случаев

В целях обеспечения единообразного подхода к осуществлению государственными инспекторами труда проверок создания системы управления охраной труда у работодателя и ее функционирования при проведении расследований несчастных случаев и внеплановых проверок в связи с несчастными случаями Роструд утвердил соответствующие методические рекомендации.

При разработке Методических рекомендаций учтены требования Трудового кодекса Российской Федерации, Типового положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.08.2016 № 438н, а также практика расследований несчастных случаев и проведения внеплановых проверок в связи с несчастными случаями.

В утвержденных Методических рекомендациях содержатся, в том числе:

алгоритм проверки создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда;

алгоритм проверки создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда при проведении расследования несчастного случая;

порядок заполнения отдельных пунктов акта о расследовании группового несчастного случая (тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом);

меры инспекторского реагирования при выявлении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В приложении приведена блок-схема последовательного рассмотрения комплекса взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, формирующих систему управления охраной труда.

Основание: Приказ Роструда от 21.03.2019 № 77 «Об утверждении Методических рекомендаций по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда».

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

Минтруд России планирует обновить нормы Трудового кодекса Российской Федерации

Проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее - законопроект, Трудовой кодекс) разработан в целях реализации пунктов 10 и 12 Плана мероприятий («дорожной карты») по актуализации, оптимизации и отмене обязательных требований в сфере охраны

труда и пункта 3 Плана мероприятий («дорожной карты») по актуализации, оптимизации и сокращению количества обязательных требований в сфере соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе в сфере охраны труда, утвержденных протоколами заседаний проектного комитета по основному направлению стратегического развития Российской Федерации «Реформа контрольной и надзорной деятельности» от 05.10.2017 № 69(12) и от 27.03.2018 № 2 соответственно и реализуемых в рамках приоритетного проекта «Систематизация, сокращение количества и актуализация обязательных требований» приоритетной программы «Реформа контрольной и надзорной деятельности», а также в целях реализации пункта 6 раздела 3 паспорта приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам, протокол от 30.08.2017 № 9 (мероприятие - «Третий пакет мер по совершенствованию трудового законодательства, в том числе в целях уточнения квалификационных требований к работникам с учетом новых технологий, повышения минимальной оплаты труда, оптимизации требований ведения кадрового делопроизводства»).

Данным законопроектом вносятся изменения и дополнения в Трудовой кодекс, которыми предлагается следующее.

Срочный трудовой договор

Минтруд предлагает дополнить статью 58 Трудового кодекса положением, разрешающим работодателям продлевать срок трудового договора. Для этого нужно будет соблюдать следующие условия:

- продлить договор можно один раз;
- с работником нужно заключить соглашение;
- изменить период работы следует до истечения срока трудового договора;
- общий срок договора (включая первоначальный) не должен превышать пяти лет;
- основание срочности должно сохраниться.

Отметим, сейчас ТК РФ позволяет продлить трудовой договор лишь в нескольких случаях, например, при истечении его срока в период беременности работницы.

Изменение условий трудового договора

Предлагается ввести право работодателя сократить срок уведомления работника о предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, указанного в статье 74 Трудового кодекса, до одного месяца с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Сейчас предупреждать персонал нужно не позднее чем за два месяца.

Если работник предупрежден об изменении условий за месяц и решает уволиться, компании придется выплатить ему докомпенсацию - один средний месячный заработок.

Напомним, сейчас работник при увольнении из-за отказа от новых условий получает выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Выплата отпускных

Предлагается дополнить норму статьи 136 Трудового кодекса, что оплата отпуска производится не позднее чем за три рабочих дня до его начала. Сейчас не указано, каких дней: календарных или рабочих.

В случае подачи работником заявления на отпуск, не предусмотренный графиком отпусков, менее чем за три рабочих дня до его начала, его оплата будет производиться в срок, установленный соглашением сторон трудового договора, но не позднее трех рабочих дней с даты подачи заявления.

Минтруд полагает, что новое правило поможет компаниям в ситуации, когда отдельные категории работников берут отпуск в удобное для них время. Например, многодетный сотрудник просит предоставить отпуск со следующего дня, и работодатель не успевает его оплатить.

Привлечение к дисциплинарной ответственности

Предлагается в статье 193 Трудового кодекса дополнить периоды времени, которые не включаются в месячный срок применения дисциплинарного взыскания, иными периодами отсутствия работника на работе, когда за ним сохраняется рабочее место (должность). Сейчас к ним отнесены:

- болезнь работника;
- его отпуск;
- время, потраченное на учет мнения представительного органа работников.

Предлагают добавить к ним периоды, когда работник отсутствует, но за ним сохраняется рабочее место (должность). Такими периодами могут быть, например:

- междувахтовый отдых;
- командировка;
- дни сдачи крови;
- дни отдыха за работу в выходные и праздники;
- прохождение диспансеризации.

Указанное изменение предлагается внести в целях своевременного вынесения дисциплинарного взыскания, так как в настоящее время месячный срок его вынесения может истечь, когда работник отсутствует на рабочем месте, и работодатель не может воспользоваться своим правом по вынесению дисциплинарного взыскания.

Выход из декретного отпуска

Положение законопроекта по внесению изменений в статьи 79 и 256 Трудового кодекса направлено на урегулирование ситуации, возникающей когда работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком, решил досрочно выйти из данного отпуска.

В статье 79 Трудового кодекса предлагается установить обязанность работодателя по предупреждению работника не менее чем за три рабочих дней до его увольнения в случае досрочного выхода работника из отпуска по уходу за ребенком и одновременно в статье 256 Трудового кодекса предусмотреть обязанность работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, не менее чем за пять рабочих дней письменно уведомить работодателя о досрочном выходе из данного отпуска.

Сейчас работник не обязан заранее предупреждать о выходе из отпуска и всю процедуру приходится проводить день в день.

Увольнение руководителя обособленного структурного подразделения

Предлагается дополнить перечень субъектов, в отношении которых применяются основания увольнения - принятие необоснованного решения; однократное грубое нарушение, руководителями иных обособленных структурных подразделений (ст. 81 Трудового кодекса). Сейчас по таким основаниям можно уволить руководителя:

- организации;
- филиала;
- представительства.

В этом списке может появиться должность руководителя иного обособленного структурного подразделения.

Как указывают авторы проекта, такие руководители имеют полномочия, схожие с полномочиями руководителя филиала или представительства. Поэтому и ответственность у них должна быть одинаковой.

Сейчас проект проходит общественное обсуждение.

Основание: Проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // <https://regulation.gov.ru/projects?type=Grid#>.

Норма о сокращенном рабочем времени для женщин, которые трудятся на селе, может появиться в Трудовом кодексе России

Депутаты предлагают закрепить в ст. 262 ТК РФ гарантии для работниц в сельской местности. Предложенные правила существуют уже более 28 лет. Однако они установлены советским нормативным актом - постановлением ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», который утратил актуальность и противоречит современным законам.

Планируют установить в ТК РФ, что женщины на селе должны работать не более 36 часов в неделю вместо стандартных 40 часов. При этом зарплату они должны получать такую же, как при полном рабочем времени.

Закрепят повышенную оплату труда, если рабочий день сельских тружениц разделен на части. Сейчас такую работу оплачивают на 30% больше обычного.

Установленные гарантии работодатели обязаны будут дополнительно указывать в трудовом договоре или коллективном договоре.

Основание: Проект Федерального закона № 691690-7 «О внесении изменений в ч.2 ст.262 Трудового кодекса Российской Федерации в части установления гарантий женщинам, работающим в сельской местности» //
<http://sozd.duma.gov.ru/bill/691690-7>.

КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ПРАВОПРИМЕНТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА

В минимальную зарплату нельзя включать плату за сверхурочные, работу ночью, в выходные и праздники

Конституционный Суд России признал, что нормы Трудового кодекса России (ТК РФ) (взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1) не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Указанные нормы ТК РФ признаны не противоречащими Конституции России.

Кроме того, Конституционный Суд указал, что в ряде своих решений сформулировал следующие правовые позиции относительно института минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы в субъекте РФ:

институт минимального размера оплаты труда по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума (Постановление от 27 ноября 2008 года № 11-П);

вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда гарантируется каждому, а следовательно, определение его величины должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учета особых условий ее осуществления; это согласуется с социально-экономической природой минимального размера оплаты труда, которая предполагает обеспечение нормального воспроизводства рабочей силы при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени (Постановление от 7 декабря 2017 года № 38-П);

положения статей 129 и 133 ТК РФ не затрагивают правил определения заработной платы работника и системы оплаты труда, при установлении которой каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего

времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и требования о повышенной оплате труда при осуществлении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (Определения от 1 октября 2009 года № 1160-О-О и от 17 декабря 2009 года № 1557-О-О);

в механизме правового регулирования оплаты труда дополнительная гарантия в виде минимальной заработной платы в субъекте РФ должна в соответствующих случаях применяться вместо величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, не заменяя и не отменяя иных гарантий, предусмотренных ТК РФ (Постановление от 7 декабря 2017 года № 38-П).

Документ: Постановление Конституционного Суда России от 11.04.2019 № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова».

Повышение пенсионного возраста не противоречит Конституции России

Группа депутатов попыталась оспорить конституционность норм о пенсионной реформе. По их мнению, увеличение возраста выхода на пенсию ухудшает социальные права граждан.

Конституционный Суд России не стал рассматривать обращение депутатов. Он указал, что Конституция России позволяет изменять условия пенсионного обеспечения. Возраст выхода на пенсию будет повышаться постепенно, что поможет гражданам привыкнуть к новым правилам.

Конституционный Суд также отметил, что не имеет права оценивать рациональность пенсионной реформы. Законодатель проработал изменения с помощью научных и экспертных исследований. Проверка результатов этих исследований в компетенцию суда не входит.

Напомним, что согласно Федеральному закону от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий», с 2019 года постепенно увеличивается пенсионный возраст. В результате реформы мужчины станут выходить на пенсию в 65 лет, а женщины - в 60.

Документ: Определение Конституционного Суда России от 02.04.2019 № 854-О «По запросу группы депутатов Государственной Думы о проверке конституционности положений статей 4 и 7 Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» //
<http://doc.ksrf.ru/decision/KSRFDecision394335.pdf>.

Можно не давать работнику выходной за сдачу крови в период работы у прежнего работодателя

Минтруд России считает, что предоставление дополнительного дня отдыха по новому месту работы (у другого работодателя) за сдачу крови и ее компонентов законом не предусмотрено.

Отметим, что и у работника нет обязанности использовать дополнительные дни отдыха за сдачу крови в период работы у конкретного работодателя. Это подтверждает и судебная практика. Например, Ленинградский областной суд считает, что донор не обязан использовать дни отдыха только по предыдущему месту работы, поскольку такие дни предоставляются за сам факт сдачи крови.

Основание: Письмо Минтруда от 25.03.2019 № 14-2/ООГ-2057 «О предоставлении новым работодателем дополнительного дня отдыха за дни сдачи крови работнику, не использовавшему такой день на прежнем месте работы».

Составитель обзора:

А. Шустров