

НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Устранена неопределенность в части налогообложения НДФЛ компенсационных выплат

Конституционный Суд России Постановлением от 31.05.2018 № 22-П признал частично не соответствующими Конституции России положения пунктов 1 и 3 статьи 217 НК РФ в связи с неопределенностью их нормативного содержания при решении вопроса об обложении НДФЛ денежной компенсации, выплачиваемой военнослужащим-контрактникам за дополнительные сутки отдыха.

В связи с этим принятым Законом вносится уточнение, согласно которому доходы физлиц в виде компенсаций за неиспользованный отпуск, а также за неиспользованные дополнительные сутки отдыха, не подлежат освобождению от НДФЛ.

Кроме того, **перечень освобождаемых от НДФЛ доходов стал закрытым.**

Из перечня доходов, не облагаемых НДФЛ, исключили «иные выплаты и компенсации, выплачиваемые в соответствии с действующим законодательством». При этом его дополнили:

- денежная компенсация взамен полагающегося из государственной или муниципальной собственности земельного участка, если такая компенсация установлена законодательством России и региона;

- доходы в денежной и натуральной формах, полагающиеся ветеранам, Героям Советского Союза и России, полным кавалерам ордена Славы и Трудовой Славы, а также Героям Труда;

- выплаты гражданам, подвергшимся воздействию радиации;

- доходы в денежной и натуральной формах, полученные в соответствии с законодательством России, актами Президента и Правительства, законами и иными актами регионов в связи с рождением ребенка;

- доходы, полученные инвалидами и детьми-инвалидами в соответствии с законодательством о соцзащите, суммы оплаты дополнительных выходных дней, предоставляемых родителям, опекунам и попечителям, осуществляющим уход за детьми-инвалидами;

- ежегодная выплата почетным донорам России и др.

Социальный налоговый вычет по НДФЛ теперь можно получить на любые лекарственные средства, приобретенные налогоплательщиком по назначению врача. Ранее к вычету принимались расходы только на препараты из утвержденного Правительством списка.

Федеральный закон вступает в силу со дня опубликования, за исключением отдельных положений, для которых предусмотрены иные сроки.

Основание: Федеральный закон от 17.06.2019 № 147-ФЗ «О внесении изменений часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации».

Президент России определил ключевые направления развития здравоохранения до 2025 года

Утверждена Стратегия развития здравоохранения до 2025 г.

Стратегия является основой для разработки отраслевых документов стратегического планирования, федеральных и региональных программ, а также нацпроектов «Здравоохранение» и «Демография». В частности, предусмотрены:

- создание системы экстренного реагирования, которая с помощью индивидуальных электронных устройств обеспечит оперативное получение информации об изменении показателей здоровья пациентов из групп риска;
- создание специализированных мультидисциплинарных бригад по организации и оказанию паллиативной помощи (защиты от тягостных проявлений болезни, но не лечение самой болезни);
- охват всех граждан профилактическими медосмотрами, проводимыми не реже раза в год;
- расширение перечня профилактических прививок, включенных в национальный календарь, в т. ч. за счет вакцинации против ветряной оспы и ротавирусной инфекции;
- упрощение порядка освидетельствования граждан при установлении им инвалидности;
- интеграция единой госинформсистемы в сфере здравоохранения с информсистемами ОМС;
- формирование системы защиты прав застрахованных лиц в сфере ОМС, включая развитие института страховых представителей, открытие офисов страховых медицинских организаций по защите прав застрахованных лиц.

Указ вступает в силу со дня подписания. Правительству РФ поручено в 6-месячный срок утвердить план мероприятий по реализации Стратегии. Регионам рекомендовано использовать ее при осуществлении деятельности в сфере здравоохранения и внести необходимые изменения в стратегии социально-экономического развития.

Основание: Указ Президента России от 06.06.2019 № 254 «О Стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025 года».

Утвержден комплекс мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья

В частности, в рамках совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также стимулирования работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников предусматривается в числе прочего:

подготовка проекта федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости)";

внедрение системы внутреннего контроля соблюдения работодателями трудового законодательства РФ;

проведение мероприятий по продвижению основных принципов концепции "нулевого" травматизма у работодателей основных видов экономической деятельности;

разработка национального стандарта в целях формирования единых подходов работодателей к организации охраны и укреплению здоровья работников.

Основание: Распоряжение Правительства России от 26.04.2019 № 833-р «Об утверждении комплекса мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни».

Минтруд уточнил порядок получения выплат в связи с рождением первого и (или) второго ребенка

На законодательном уровне был уточнен порядок предоставления выплат семьям в связи с рождением (усыновлением) первого или второго ребенка. Заявления о назначении выплат можно подавать не только по месту жительства, но и по месту пребывания или фактического проживания.

В связи с этим Минтруд уточнил порядок получения выплат.

Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 16.05.2019 № 337н «О внесении изменений в Порядок осуществления ежемесячных выплат в связи с рождением (усыновлением) первого ребенка и (или) второго ребенка и обращения за назначением указанных выплат, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.12.2017 № 889н», зарегистрирован в Минюсте России 07.06.2019 за № 54883.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

Работников хотят застраховать от невыплаты зарплаты при банкротстве работодателя

В Правительство направлен пакет законопроектов, призванных защитить права граждан на оплату труда в случае банкротства работодателя.

В пакет законопроектов входят:

- проект федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай утраты причитающейся работнику заработной платы вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя и о внесении изменений в отдельные законодательные акты»;
- проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- проект федерального закона «О внесении изменений в статью 146 Бюджетного кодекса Российской Федерации»;
- проект федерального закона «О внесении изменений в часть 2 Налогового кодекса Российской Федерации».

В настоящее время право на оплату труда работников предприятий-банкротов призван защитить Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)». Согласно закону, требования об оплате труда лиц, работающих по трудовым договорам, удовлетворяются во вторую очередь после удовлетворения требований по текущим платежам, связанным с судебными расходами по делу о банкротстве и выплатой вознаграждения арбитражному управляющему и специалистам, которых он обязан привлекать.

Однако на практике существует удручающая ситуация с миллионными задолженностями по зарплатам у предприятий, проходящих процедуру банкротства, которая с каждым годом усугубляется.

Выплаты работникам предложено финансировать из ФСС. Средства на страховку будут сформированы за счет взносов работодателя на новый вид обязательного соцстрахования.

Тариф страховых взносов предложено установить путем перераспределения действующих тарифов:

- на пенсионное страхование - 22%;
- страхование временной нетрудоспособности - 2,9%;
- страхование временной нетрудоспособности иностранцев и лиц без гражданства - 1,78% (вместо действующей сейчас ставки 1,8%);
- обязательное медицинское страхование - 5,1%;
- страхование от банкротства работодателя - 0,02%.

Страховым случаем будет являться наличие задолженности по зарплате по состоянию на день принятия судом любого из следующих решений по делу о банкротстве:

- о введении наблюдения;
- введении реструктуризации долгов;
- признании банкротом, если в соответствии с законодательством наблюдение или реструктуризация долгов при банкротстве страхователя не применялись;
- прекращении производства по делу о банкротстве в связи с отсутствием средств, достаточных для возмещения судебных расходов на проведение процедур, применяемых в деле о банкротстве (если процедура, применяемая в деле о банкротстве, в отношении страхователя не была введена).

Страховое обеспечение будет осуществляться в виде страховой выплаты за три последних календарных месяца, предшествующих дате возбуждения производства по делу о банкротстве. Если сотрудник уволится раньше, чем будет возбуждено производство по делу о банкротстве, то страховку ему выплатят за последние три месяца его работы, но в пределах года до даты возбуждения производства. Следить за страховыми выплатами будет арбитражный управляющий.

Основание: Сообщение с сайта Комитета Государственной Думы по государственному строительству и законодательству / http://www.komitet2-10.km.duma.gov.ru/Novosti_Komiteta/item/19181814/.

Минэкономразвития России в очередной раз предлагает установить особенности регулирования труда работников, временно «передаваемых» другому работодателю

Согласно подпункту 2 пункта 3 статьи 18.1 Закона Российской Федерации № 1032-1 от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации», в редакции Федерального закона от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», установлено, что с 01.01.2016 осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) вправе юридические лица (не являющиеся частными агентствами занятости) на условиях и в порядке, установленных федеральным законом.

Кроме того, Трудовой кодекс Российской Федерации дополнен главой 53.1, устанавливающей особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

В соответствии со статьей 341.3 Трудового кодекса Российской Федерации указанный порядок также устанавливаются федеральным законом.

При этом до настоящего времени механизм предоставления труда работников (персонала) для юридических лиц, не являющихся частными агентствами занятости, не урегулирован. Подготовленный ранее (2016 год) Минэкономразвития России законопроект «О регулировании труда работников,

направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)» не нашел поддержки ФНПР, Верховного суда России, Государственно-правового управления Администрации Президента России и др.

Тем не менее, как указано в пояснительной записке, Минэкономразвития России с учетом результатов анализа правоприменительной практики реализации с 2016 года особенностей регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), предлагает новый законопроект, согласно которому глава 53.1 Трудового кодекса Российской Федерации излагается в новой редакции.

Законопроектом устанавливается **общий порядок** предоставления труда работников (персонала) для всех юридических лиц, частным случаем которого являются особенности регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). Исключается норма, содержащаяся в ст. 341.3 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой предоставления труда работников (персонала) для юридических лиц, не являющихся частными агентствами занятости, устанавливается федеральным законом. Таким образом, Минэкономразвития России отказывается от идеи регулирования отношений по предоставлению труда работников (персонала) юридическими лицами, не являющимися частными агентствами занятости, специальным федеральным законом.

В законопроекте сформированы подходы по обеспечению трудовых гарантий направляемых работников, в том числе введена норма о направлении работника с его согласия, определены обязанности работодателя по предоставлению работнику сведений о юридическом лице, в чьих интересах он будет осуществлять трудовую функцию (далее – принимающая сторона), а также о распределении обязанностей работодателя в период направления между юридическим лицом – работодателем и принимающей стороной.

Предусмотрено недопущение в период направления ухудшения положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, принятыми работодателем и принимающей стороны.

Сформирован перечень случаев недопустимости направления работников для выполнения трудовых функций у принимающей стороны, к которым в том числе отнесено выполнение работ, на рабочих местах с опасными условиями труда.

Направляющий работодатель, согласно законопроекту, обязан осуществлять контроль за соответствием фактического использования принимающей стороной труда направленных работников трудовым функциям, определенным трудовыми договорами этих работников, а также за соблюдением принимающей стороной

норм трудового законодательства. Принимающая сторона не вправе препятствовать работодателю в осуществлении указанного контроля.

Как указано в пояснительной записке к законопроекту, в настоящее время договор о предоставлении труда работников (персонала) широко используется крупнейшими компаниями и холдингами во всем мире. Использование договора признается допустимым и регулируется в большинстве развитых стран, включая страны Европы, США, Канаду, Австралию, Японию, Сингапур, Южную Корею и др., а также в развивающихся государствах (например, в Бразилии, Китае, Индии).

Публичные обсуждения законопроекта должны завершиться 17.06.2019.

Основание: Проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)» / <https://regulation.gov.ru/projects/List/AdvancedSearch#npa=91596>.

КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА

Работодателю необходимо придерживаться выбранного способа повышения реального содержания заработной платы

Работник после увольнения обратился в суд, чтобы организация проиндексировала зарплату по коллективному договору.

Суды первой и второй инстанции отказали работнику.

Во-первых, действие коллективного договора в организации было приостановлено, а положение об индексации утверждено уже после увольнения этого работника. Иными словами, механизм индексации не был определен. Во-вторых, как ранее указывал ВС РФ, **индексация - не единственный способ повысить уровень реального содержания зарплаты**. Работнику увеличивали должностной оклад, надбавку к нему и выплачивали премии.

ВС РФ с ними не согласился и отправил дело на новое рассмотрение. **Суды не установили, какой механизм индексации предусмотрен в компании**. В частности, они не выяснили:

- с какой периодичностью повышали реальный уровень зарплаты, в каком размере, при каких условиях;
- какие выплаты индексировались;
- было ли установлено в локальных актах, что зарплата индексировалась через повышение окладов и выплату премий.

В данном случае работодатель закрепил в коллективном договоре, а позже в положении об индексации, что в качестве способа повышения зарплаты им была избрана именно индексация.

Соответственно, нельзя делать вывод о том, что другие выплаты обеспечивали право работника на индексацию зарплаты.

Получается, работодатель (кроме бюджетной сферы), вправе самостоятельно выбирать способ повышения реального уровня заработка персонала. Однако после закрепления такого способа нужно его придерживаться.

Документ: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 08.04.2019 № 89-КГ18-14.

Работник может отозвать заявление до окончания последнего дня работы, даже если приказ издан

Работник написал заявление на увольнение «день в день». Через несколько часов он отозвал заявление по почте, но все равно был уволен. Работник посчитал, что его вынудили уйти из компании, и обратился в суд.

Первая и вторая инстанции не увидели нарушений. Работник отозвал заявление после того, как издали приказ об увольнении, произвели окончательный расчет и выдали ему трудовую книжку.

Верховный суд с таким подходом не согласился и отправил дело на новое рассмотрение. Работник может отозвать заявление об уходе до окончания последнего дня работы, даже если работодатель уже оформил увольнение.

Частью первой статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен данным кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (часть вторая статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу части четвертой статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с данным кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Кроме того, в подпункте "а" пункта 22 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае,

когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

Документ: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 29.04.2019 № 46-КГ19-8.

Позвонив по телефону «горячей линии» Роструда 8 (800) 707 88 41, граждане могут сообщить о фактах задолженности по заработной плате

Речь идет о фактах невыплаты зарплат как в коммерческих, так и в бюджетных организациях.

Обращение о наличии задолженности также можно направить в государственную инспекцию труда через сервис «Сообщить о проблеме» системы электронных сервисов «Онлайнинспекция.рф».

Документ: Информация Роструда от 13.06.2019 «Роструд информирует о работе «горячей линии» по невыплате зарплат в бюджетных и коммерческих организациях» // <https://www.rostrud.ru>.

Роструд напомнил, как организовать работу в жару

Эти нормы установлены СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача России от 21.06.2016 № 81. Соблюдать его требования обязаны все работодатели.

Работодателю нужно принимать следующие меры:

- обеспечивать оптимальный температурный режим (например, с помощью кондиционеров);
- предоставлять сотрудникам перерывы;
- предусмотреть места для отдыха;
- обеспечить персоналу доступ к чистой питьевой воде и аптечке.

Нужно следить и за температурой воздуха на рабочем месте. При температуре в помещении +28,5°C рабочее время сокращайте на один час, +29°C - на два часа, +30°C - на три часа, +30,5°C - на четыре часа.

Особые требования по температуре предусмотрены для тех, чья работа связана:

- с постоянным перемещением (ходьбой);
- умеренными и значительными физическими нагрузками;
- переноской и перемещением тяжестей.

Таким работникам нужно сокращать рабочий день при более низких температурах, например, при +26,5°C - на один час, +27°C - на два часа.

Напомним, за нарушение государственных нормативных требований охраны труда (ст. 5.27.1 КоАП РФ) юридическим лицам грозит предупреждение, штраф от 10 тыс. до 20 тыс. руб. или приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Документ: Информация Роструда от 31.05.2019 /
https://www.rostrud.ru/press_center/novosti/808073/.

Составитель обзора:

А. Шустров