

## НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

### **Закреплен приоритет Конституции Российской Федерации над международными нормами**

Внесены изменения в законодательные акты Российской Федерации в части закрепления приоритета Конституции Российской Федерации над международными нормами (в том числе в Закон Об общественных объединениях).

Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены российским законодательством, то применяются правила международного договора. Поправками вводится запрет на применение правил международных договоров в их истолковании, противоречащем Конституции Российской Федерации. Такое противоречие может быть установлено в порядке, определенном федеральным конституционным законом.

Указанные положения соответствуют новой редакции Конституции Российской Федерации.

Изменения вступили в силу со дня опубликования.

*Основание: Федеральный закон от 08.12.2020 № 419-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации»;*

*Федеральный закон от 08.12.2020 № 427-ФЗ «О внесении изменения в статью 7 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации»;*

*Федеральный закон от 08.12.2020 № 428-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части недопущения применения правил международных договоров Российской Федерации в истолковании, противоречащем Конституции Российской Федерации»;*

*Федеральный закон от 08.12.2020 № 429-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».*

### **За публичные призывы к нарушению территориальной целостности России будут штрафовать**

Закреплена административная ответственность за публичные призывы к действиям, направленным на нарушение территориальной целостности России, если эти действия не содержат признаков уголовно наказуемого деяния. Для

граждан размер штрафа составит от 30 тыс. до 60 тыс. руб., для должностных лиц - от 60 тыс. до 100 тыс. руб., для организаций - от 200 тыс. до 300 тыс. руб.

Повышенные штрафы вводятся за те же действия, совершенные с использованием СМИ или Интернета.

Принцип о защите суверенитета и территориальной целостности государства закреплен в Конституции Российской Федерации в результате недавнего принятия поправок.

*Основание: Федеральный закон от 08.12.2020 № 420-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».*

### **С нового года вступают в силу новые нормы о регулировании дистанционной работы**

Документ дополняет и детализирует положения главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации, посвященной особенностям регулирования труда дистанционных работников. Закон содержит нормы, касающиеся рабочего времени и времени отдыха дистанционных (удаленных) работников, регламентирует типы дистанционной занятости (постоянная, временная и комбинированная), основания для их применения, а также порядок взаимодействия работника и работодателя.

Среди наиболее важных изменений — нормы об обязанности работодателей обеспечивать работников, работающих удаленно, необходимой техникой, оплачивать их командировки и отпуска в общем порядке, а также ограничение максимального срока временного перевода на дистанционную работу: его продолжительность не будет превышать шести месяцев. При этом перевод на дистанционную работу не сможет являться основанием для снижения зарплаты при сохранении объема работы.

Для дистанционных работников скорректирован и перечень оснований для увольнения. Их смогут увольнять за невыход на связь с работодателем более двух рабочих дней подряд без уважительной причины. Это положение заменит такое общее основание, как прогул, который невозможно применять к работникам, работающим дистанционно. Важно, что дополнительные основания увольнения дистанционного работника будут только в ТК РФ, а не в трудовом договоре.

Кроме того, работодатели вправе объявлять простой при невозможности перевода своих сотрудников на дистанционную занятость.

Изменения вступают в силу с 1 января 2021 года.

*Основание: Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».*

## **Частные страховые компании исключаются из работы с федеральными клиниками**

С 1 января 2021 года вступает в силу закон о реформе обязательного медицинского страхования (ОМС). Согласно новому закону, федеральному фонду ОМС перейдут полномочия страховщиков в отношении контроля и финансирования медпомощи, которую оказывают такие учреждения.

Нормативы объемов предоставления специализированной (в т. ч. высокотехнологичной) медпомощи, оказываемой федеральными медорганизациями, а также нормативы финансовых затрат на единицу ее предоставления установит Правительство в составе базовой программы ОМС. Объемы предоставления медпомощи будут распределяться между федеральными медорганизациями в порядке, определяемом Правительством, с учетом мощностей таких организаций и объемов оказываемой медпомощи за счет иных источников финансирования.

Установлен порядок включения федеральной медорганизации в единый реестр медорганизаций, работающих в системе ОМС, а также правила заключения договора на реализацию базовой программы ОМС между федеральной медорганизацией и Фондом.

Нормативный размер средств, предоставляемый ТФОМС страховой медорганизации на ведение дела по ОМС, уменьшен с 1-2 процентов до 0,8-1,1 процента от суммы средств, поступивших по дифференцированным подушевым нормативам. Это позволит сэкономить до 6,8 млрд руб. к 2023 г., которые могут быть направлены на реализацию территориальных программ ОМС.

Минздрав утвердит методику расчета объемов финансового обеспечения медпомощи. Кроме того, ему переданы полномочия ФОМС по установлению порядка проведения контроля объемов, сроков, качества и условий предоставления медпомощи в рамках ОМС, а также ее финансового обеспечения.

До 2023 г. включительно продлено финансирование из ФОМС мероприятий по ликвидации кадрового дефицита в медорганизациях, оказывающих первичную медико-санитарную помощь, а также стимулирующих выплат за выявление онкозаболеваний в ходе диспансеризации и профосмотров.

Благодаря принятию нового закона вводится механизм по сути целевого финансирования федеральных медицинских организаций.

Региональные власти смогут не отвлекать на госклиники столь необходимые на местах средства. А те пациенты, которым нужна высокотехнологичная помощь, получат ее оперативнее и качественнее.

Изменения позволят исключить конкуренцию за финансирование федеральных центров с остальными медучреждениями, а также, убрать лишнее звено в виде страховщиков-посредников между фондом ОМС и медицинскими организациями.

Таким образом, отвечать за медпомощь будет государство, решая эту задачу через прямое финансирование высокотехнологичных учреждений.

Закон вступает в силу **01.01.2021**, за исключением отдельной нормы, которая применяется со дня опубликования.

*Основание: Федеральный закон от 08.12.2020 № 430-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».*

### **В период отпуск по уходу за ребенком до 3 лет можно обратиться за профобучением и дополнительным образованием по месту пребывания**

Скорректирован Закон о занятости населения. Поправки касаются профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Указано, что женщина может обратиться в орган занятости не только по месту жительства, но и по месту пребывания.

Изменения вступили в силу **19.12.2020**.

*Основание: Федеральный закон от 08.12.2020 № 414-ФЗ «О внесении изменения в статью 23 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».*

### **Изменился порядок перенаправления маткапитала при отказе женщины тратить его на будущую пенсию**

Президент России подписал закон, уточняющий порядок использования маткапитала.

Женщины, выбравшие расходование маткапитала на формирование накопительной пенсии, до назначения последней вправе отказаться от этого направления.

В течение 6 месяцев после поступления возвращенных средств на счет ПФР владелец сертификата может обратиться с заявлением о распоряжении маткапиталом на улучшение жилищных условий, получение образования ребенком (детьми), приобретение товаров и услуг для социальной адаптации и интеграции в общество детей-инвалидов либо с заявлением о продлении этого срока. Указанный срок может быть продлен на 6 месяцев в случае обращения с заявлением о продлении срока подачи заявления о распоряжении маткапиталом.

Если заявления не были поданы, то маткапитал снова направляется на формирование накопительной пенсии.

Корреспондирующие изменения внесены в Законы об НПФ и об инвестировании средств для финансирования пенсионных накоплений.

Для женщин, отказавшихся от использования маткапитала на формирование накопительной пенсии до введения поправок, течение 6-месячного срока начинается со дня вступления в силу изменений.

Изменения вступили в силу **19.12.2020**.

*Основание: Федеральный закон от 08.12.2020 № 409-ФЗ «О внесении изменений в статью 12 Федерального закона «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» и отдельные законодательные акты Российской Федерации».*

### **Семьи с детьми до 8 лет получают по 5 тыс. руб. на ребенка**

Семьи с детьми в возрасте до 8 лет получают единовременную выплату в размере 5 тыс. руб. на каждого ребенка, имеющего российское гражданство.

Тем, кто получал предыдущие выплаты, для получения новой не надо подавать заявление. ПФР произведет выплату на основании имеющихся у него документов. Те, кто не получал выплаты, могут обратиться в ПФР за единовременной выплатой до 1 апреля 2021 г.

Выплата не учитывается в составе доходов семьи при предоставлении иных мер соцподдержки.

Указ вступил в силу со дня его подписания.

*Основание: Указ Президента России от 17.12.2020 № 797 «О единовременной выплате семьям, имеющим детей».*

### **С нового года вводятся новые правила производственного контроля**

С 2021 г. будут действовать новые правила производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности. Ранее изданный акт по этому вопросу отменяется в рамках механизма «регуляторной гильотины».

Уточнены требования к положению о производственном контроле, которое утверждают эксплуатирующая организация (руководитель обособленного подразделения юрлица), ИП. Установлено, в каких случаях положение разрабатывается вновь или должно измениться.

Дифференцированы требования к работникам, ответственным за производственный контроль на объектах I-III классов опасности и IV класса опасности.

Постановление вступает в силу с 1 января 2021 г. и действует до 1 января 2027 г.

*Основание: Постановление Правительства России от 18.12.2020 № 2168 «Об организации и осуществлении производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности».*

## **Граждане смогут получать уведомления о полагающихся льготах при наступлении определенных жизненных событий**

При наступлении у гражданина определенного жизненного события (например, при рождении ребенка, выходе на пенсию, получении инвалидности) он сможет получать через Единый портал госуслуг информацию о доступных мерах соцподдержки. Потребуется дать согласие на рассылку соответствующих уведомлений. Правительство России урегулировало вопросы информирования.

С 1 июля 2021 г. о мерах соцподдержки можно будет узнавать также по единому телефонному номеру или через чат-бот на Едином портале госуслуг.

Постановление вступает в силу со дня опубликования, за исключением отдельных положений. Нормы о личном обращении, в т. ч. через МФЦ, вступят в силу с 2022 г.

*Основание: Постановление Правительства России от 03.12.2020 № 1994 «Об утверждении Правил информирования гражданина о правах, возникающих в связи с событием, наступление которого предоставляет ему возможность получения мер социальной защиты (поддержки), социальных услуг, предоставляемых в рамках социального обслуживания и государственной социальной помощи, иных социальных гарантий и выплат, а также об условиях их назначения и предоставления и о внесении изменений в Положение о Единой государственной информационно-системе социального обеспечения».*

## **С нового года вводятся новые требования охраны труда при эксплуатации автопогрузчиков, электрокаров и др.**

Минтруд установил новые правила по охране труда при эксплуатации промышленного транспорта. Они актуализированы с учетом риск-ориентированного подхода и современного уровня технологического развития в данной сфере.

Приказ вступает в силу с **1 января 2021 г.** и действует **до 31 декабря 2025 г.**

*Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 18.11.2020 № 814н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации промышленного транспорта», зарегистрирован в Минюсте России 09.12.2020 за № 61355.*

## **Обновлены правила по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями**

Утверждены новые правила по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями. Они обязательны для всех работодателей - организаций и ИП.

Работодатель предоставляет работникам необходимые инструкции по безопасному использованию ручного инструмента. Он вправе в т. ч. применять приборы, устройства, оборудование, обеспечивающие дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ. Допускается ведение документооборота в области охраны труда, позволяющего идентифицировать личность работника.

Правила не распространяются на работы с применением обрабатывающих станков, технических устройств в составе технологического, транспортного оборудования, испытательных стендов, оргтехники, ККМ.

Прежние правила утрачивают силу.

Приказ вступает в силу с 1 января 2021 г. и действует до 31 декабря 2025 г.

*Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 27.11.2020 № 835н «Об утверждении Правил по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями», зарегистрирован в Минюсте России 11.12.2020 за № 61411.*

### **С нового года вводятся новые требования охраны труда при выполнении работ с технологическим оборудованием**

Минтруд установил новые правила по охране труда при размещении, монтаже, техобслуживании и ремонте технологического оборудования, используемого при производстве промышленной продукции. Правила актуализированы с учетом риск-ориентированного подхода и современного уровня технологического развития в данной сфере.

Приказ вступает в силу с 1 января 2021 г. и действует до 31 декабря 2025 г.

*Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 27.11.2020 № 833н «Об утверждении Правил по охране труда при размещении, монтаже, техническом обслуживании и ремонте технологического оборудования», зарегистрирован в Минюсте России 11.12.2020 за № 61413.*

### **Актуализированы правила по охране труда при производстве дорожных строительных и ремонтно-строительных работ**

Правила устанавливают государственные нормативные требования охраны труда, предъявляемые к организации и осуществлению процессов и работ, связанных с проведением строительства, реконструкции, ремонта и содержания дорог в исправном состоянии, эксплуатации используемых в указанных целях дорожной и строительной техники и технологического оборудования, а также к процессам и работам, осуществляющимся на производственных объектах, обеспечивающих проведение дорожных строительных и ремонтно-строительных работ.

Требования Правил обязательны для исполнения работодателями - юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и физическими лицами (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями), при организации и осуществлении ими дорожных работ.

На основе Правил и требований технической (эксплуатационной) документации организации-изготовителя дорожной техники и технологического оборудования работодателем разрабатываются инструкции по охране труда для профессий и (или) видов выполняемых работ, которые утверждаются локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа либо иного уполномоченного работниками, осуществляющими дорожные работы, представительного органа (при наличии).

Предусмотрено, что в случае использования дорожной техники, применения материалов, технологической оснастки и оборудования, выполнения работ, требования к безопасному использованию, применению и выполнению которых не регламентированы Правилами, следует руководствоваться требованиями соответствующих нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, и требованиями технической (эксплуатационной) документации организации-изготовителя.

Признается утратившим силу приказ Минтруда России от 2 февраля 2017 г. № 129н, которым утверждены аналогичные Правила.

Приказ вступает в силу с 1 января 2021 года и действует до 31 декабря 2025 года.

*Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 11.12.2020 № 882н «Об утверждении Правил по охране труда при производстве дорожных строительных и ремонтно-строительных работ», зарегистрирован в Минюсте России 24.12.2020 за № 61780.*

### **С нового года вступают в силу новые правила по охране труда при работе на высоте**

Правила устанавливают государственные нормативные требования по охране труда и регулируют порядок действий работодателя и работника при организации и проведении работ на высоте. Требования Правил распространяются на работников и работодателей - физических или юридических лиц, вступивших в трудовые отношения с работниками, выполняющими работы на высоте.

Признан утратившим силу аналогичный Приказ Минтруда России от 28.03.2014 № 155н.

Новые правила действуют до 31.12.2025.

*Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 16.11.2020 № 782н «Об утверждении Правил по охране труда при работе на высоте», зарегистрирован в Минюсте России 15.12.2020 за № 61477.*

## **Актуализированы правила по охране труда на автомобильном транспорте**

Правила устанавливают государственные нормативные требования охраны труда при организации и проведении работ, связанных с техническим содержанием и эксплуатацией автомобильного транспорта.

Требования правил обязательны для исполнения работодателями - юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и физическими лицами (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) при организации и осуществлении ими работ, связанных с эксплуатацией, техническим обслуживанием, ремонтом и проверкой технического состояния транспортных средств.

Правила не распространяются на работников, занятых на работах, связанных с техническим обслуживанием и эксплуатацией напольного безрельсового колесного транспорта, используемого в технологических транспортных операциях внутри эксплуатируемых территорий.

Признается утратившим силу приказ Минтруда России от 6 февраля 2018 г. N 59н, которым утверждены аналогичные правила.

Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2021 года и действует до 31 декабря 2025 года.

*Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты России Приказ Минтруда России 09.12.2020 № 871н «Об утверждении Правил по охране труда на автомобильном транспорте», зарегистрирован в Минюсте России 18.12.2020 за № 61561.*

## **Степень утраты трудоспособности из-за несчастных случаев на производстве и профзаболеваний будут определять по новым критериям**

С 1 июля 2021 г. устанавливаются постоянные критерии определения степени утраты трудоспособности из-за несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Они заменят временные критерии 2001 г.

Степень нарушения функций организма будут устанавливать в процентах с использованием количественной системы оценки, установленной для МСЭ. Таким образом, при определении степени утраты трудоспособности и групп инвалидности будет применяться единый подход

*Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 30.09.2020 № 687н «Об утверждении критериев определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», зарегистрирован в Минюсте России 17.12.2020 за № 61519.*

## **Минтруд обновил порядок выплаты пособий при рождении детей**

Приказом устанавливаются правила назначения и выплаты следующих государственных пособий:

- пособия по беременности и родам;
- единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности;
- единовременного пособия при рождении ребенка;
- единовременного пособия при передаче ребенка на воспитание в семью;
- ежемесячного пособия по уходу за ребенком;
- единовременного пособия беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву;
- ежемесячного пособия на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву.

Определены категории лиц, которым выплачиваются данные пособия, также случаи, при которых пособия не выплачиваются (например, если дети находятся на полном государственном обеспечении, некоторые пособия не назначаются лицам, лишенным родительских прав либо ограниченным в родительских правах, а также гражданам РФ, выехавшим на постоянное место жительства за пределы РФ).

Основные нововведения касаются процедурных вопросов (порядка обращения за выплатой пособия, предоставления документов и их рассмотрения).

В частности, устанавливается порядок направления заявлений и документов для получения пособий, в том числе в электронной форме, посредством личного обращения в орган или организацию, назначающие пособия, через МФЦ, Единый портал госуслуг и иными способами.

Установлено, что представление заявления и документов приравнивается к согласию заявителя с обработкой его персональных данных.

Признан утратившими силу ранее применявшийся аналогичный приказ Минздравсоцразвития России от 23 декабря 2009 г. № 1012н, а также приказы, вносящие в него изменения.

*Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 29.09.2020 № 668н «Об утверждении Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей», зарегистрирован в Минюсте России 23.12.2020 за № 61741.*

## **С нового года вводятся новые требования к режиму труда и отдыха водителей**

На 2021-2026 гг. установлены новые требования к режиму работы и отдыха, условиям труда водителей автомобилей. Прежние правила отменяются в связи с реализацией механизма «регуляторной гильотины».

Новые нормы не распространяются на водителей служебных машин органов власти, автомобилей ведомственной охраны, для международных перевозок, оперативно-разыскной деятельности, оказания медпомощи, пожарной и спасательной служб, а также на водителей-военнослужащих.

Особенности обязательны для исполнения юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, зарегистрированными на территории Российской Федерации, являющимися работодателями и на основании пункта 1 статьи 20 Федерального закона от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» обязательны для соблюдения индивидуальными предпринимателями, не являющимися работодателями.

Приказ вступает в силу с 1 января 2021 г. и действует до 31 декабря 2026 г.

*Основание: Приказ Министерства транспорта России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей», зарегистрирован в Минюсте России 09.12.2020 за № 61352.*

## ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

### **Минтруд подготовил изменения в статью 7 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»**

Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 27.10.2020 № 44-П «По делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 7 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с жалобой Новосибирского областного союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Новосибирской области» (далее – Постановление № 44-П) признано не соответствующим Конституции Российской Федерации, ее статьям 15 (часть 4), 30 (часть 1) и 55 (часть 3) положение пункта 1 статьи 7 Закона о профсоюзах, содержащее требование о непротиворечии уставов объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов уставам соответствующих объединений (ассоциаций) профсоюзов **в той мере, в какой оно допускает необоснованное вмешательство государства в деятельность профсоюзов, а также не согласующимся с конституционно значимыми целями ограничение права на объединение и свободы деятельности общественных объединений.**

Постановлением № 44-П определена необходимость федеральному законодателю внести в действующее правовое регулирование необходимые изменения.

Минтруд подготовил законопроект, согласно которому предлагается отменить императивную норму действующей редакции статьи 7 Закона о профсоюзах о соответствии уставов профсоюзных организаций и их объединений (ассоциаций) уставам соответствующих профсоюзов и объединений (ассоциаций) профсоюзов.

Предлагаются редакционные изменения положений, устанавливающих возможность включения в уставы профсоюзов и их объединений (ассоциаций) вопросов сверх установленных действующей редакцией Закона о профсоюзах в качестве обязательных с выведением их в новый пункт изменяемой статьи.

В этот же пункт статьи предлагается включить норму о возможности внесения в уставы общероссийских, межрегиональных объединений (ассоциаций) профсоюзов положений о непротиворечии их уставам положений уставов территориальных, межрегиональных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, входящих в состав соответствующих общероссийских, межрегиональных объединений (ассоциаций) профсоюзов.

*Основание: Федеральный закон «О внесении изменений в статью 7 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» / <http://regulation.gov.ru/projects#npa=111863>.*

### **В новой редакции предлагается изложить раздел X «Охрана труда» Трудового кодекса России**

Изменениями предусматривается, в числе прочего:

структурирование основных процедур управления охраной труда у работодателя с уточнением прав и обязанностей субъектов трудовых отношений, а также порядка деятельности созданных у работодателя службы и комитета (комиссии) по охране труда при осуществлении управления охраной труда;

повышение уровня защиты прав работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, посредством установления запрета на работу в опасных условиях труда;

внедрение управления профессиональными рисками в систему управления охраной труда;

модернизацию существующего подхода в реализации мер безопасности посредством перехода от предоставления средств индивидуальной защиты в зависимости от наименования профессии (должности) занятого на конкретном рабочем месте работника (списочный подход), к обеспечению средствами индивидуальной защиты в зависимости от имеющихся на рабочем месте вредных производственных факторов;

совершенствование процедуры расследования и учета несчастных случаев на производстве с целью предотвращения сокрытия микроповреждений (микротравм).

Кроме того, предусматривается внедрение института самостоятельной оценки соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование), основным инструментом которой должны стать проверочные листы на соответствие требованиям трудового законодательства. Проведение работодателем самообследования будет носить добровольный характер.

Законопроектом также уточняются основания для расторжения трудового договора в случае нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

В целях обеспечения максимального учета интересов участников трудовых отношений законопроектом предусматривается, что решения органов местного самоуправления о введении у работодателей дополнительных условий и показаний к проведению обязательных медицинских осмотров должны приниматься с учетом мнения соответствующих трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и территориального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

*Документ: Проект Федерального закона № 1070354-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости» / <https://sozd.duma.gov.ru/bill/1070354-7>.*

## КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ПРАВОПРИМЕНТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА

### **Верховный Суд России представил судебную практику по спорам, связанным с увольнением работников**

Верховный Суд России обобщил практику рассмотрения судами в 2018 - 2020 годах споров, связанных с увольнением работника по инициативе работодателя, и представил следующие правовые позиции.

При увольнении работника филиала в связи с сокращением штата работодатель обязан предложить ему вакантные должности как в самой организации, так и в иных ее филиалах в данной местности. Работодатель не имеет права выбирать, кому из работников предложить вакансии. Они должны быть предложены одновременно всем сокращаемым работникам, а затем учитывается преимущественное право на оставление на работе.

Если работодатель взял с работника объяснительную в период его болезни, а потом уволил его в день выхода на работу, то он нарушил порядок применения дисциплинарного наказания за нарушение трудовой дисциплины, и увольнение признается незаконным.

При увольнении за прогул суды должны проверять, что работодатель учел тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду. Не признается

прогулом уход работника, который отпросился у директора и оставил на его столе заявление, если в организации сложилась такая практика и не требовалось подавать заявления в отдел по персоналу. Нельзя уволить работника, если он трудился дистанционно, даже если условие о такой работе не было включено в трудовой договор. Использование отпуска в связи с рождением ребенка не является прогулом, если заявление было подано, но работодатель отказал в отпуске или не оформил его. Право работника реализовать такой отпуск не зависит от усмотрения работодателя.

Работник, обслуживающий денежные или товарные ценности, не может быть уволен в связи с утратой доверия, если работодатель не доказал его причастность к образованию недостачи.

Обращение уволенного работника в госинспекцию труда и в прокуратуру считается уважительной причиной пропуска им срока для обращения в суд.

*Документ: Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 9 декабря 2020 г.) / СПС Консультант Плюс.*

### **Как провести вводный инструктаж по охране труда с «дистанционщиком»?**

Порядок проведения вводного инструктажа по охране труда с дистанционным работником определяется работодателем самостоятельно с учётом требований трудового законодательства, а также при наличии обязанности проводить такой инструктаж в трудовом договоре о дистанционной работе.

К примеру, трудовым договором можно предусмотреть, что с дистанционным работником проводится вводный инструктаж по охране труда с использованием телекоммуникационных технологий, предусматривающих возможность подтверждения факта участия в нём непосредственно работника (к примеру, по видеосвязи).

*Документ: Материал подготовлен на основе индивидуальной письменной консультации / СПС Консультант Плюс / Консультация эксперта, 2020. Вопросы-ответы, Финансист.*

### **О переносе отпуска (его части) на другой рабочий год**

В силу ст. 122 Трудового кодекса России (далее - ТК РФ) отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, при этом отпуск предоставляется за рабочий год. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается работодателем ежегодно не позднее чем за две недели до наступления календарного года (часть первая ст. 123 ТК РФ).

Часть третья ст. 124 ТК РФ разрешает работодателю в исключительных случаях, когда предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, с согласия работника перенести отпуск на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Обращаем внимание, срок использования, перенесенного с прошлого года отпуска, составляет именно 12 месяцев, а не весь рабочий год.

При этом неиспользование перенесенного отпуска в течение 12 месяцев по окончании соответствующего рабочего года не лишает работника права на этот отпуск, данное обстоятельство является лишь основанием для привлечения работодателя к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ. Как следует из положений ст.ст. 114, 122 и 124 ТК РФ, если по каким-либо причинам работники имеют неиспользованные ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды, то за ними сохраняется право на использование всех «накопленных» ежегодных оплачиваемых отпусков независимо от количества лет.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года (часть первая ст. 123 ТК РФ).

Ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды могут предоставляться либо в рамках графика отпусков на очередной календарный год, либо по соглашению между работником и работодателем (письма Роструда от 01.03.2007 № 473-6-0 и от 08.06.2007 № 1921-6). При желании из этого можно сделать вывод, что перенесенные на следующий год отпуска включать в график не обязательно. Однако, смысл писем Роструда несколько иной. График отпусков представляет собой план того, кто и когда в течение календарного года пойдет в отпуск. Поэтому включению в график подлежат все отпуска, предоставление которых запланировано в соответствующем году: как отпуска, положенные работникам за текущий рабочий год, так и неиспользованные отпуска прошлых лет. Аналогичную позицию высказывают и специалисты Роструда.

При этом трудовое законодательство не содержит положений, предусматривающих использование отпусков за рабочие периоды в хронологической последовательности (письма от 01.03.2007 № 473-6-0, от 08.06.2007 № 1921-6). Работнику может быть сначала предоставлен отпуск за текущий рабочий период, а затем - за предыдущие периоды (как полностью, так и с перерывами).

Также ТК РФ не требует при составлении графика согласовывать конкретную дату отпуска с каждым работником. Следовательно, пожелания работников могут быть учтены, однако обязательными для работодателя они по общему правилу не являются. Существует позиция, согласно которой работодатель во исполнение требования части второй ст. 22 ТК РФ обязан знакомить работников с графиком

отпусков под подпись, поскольку этот документ обязателен для сторон трудовых отношений и утверждается с соблюдением ст. 372 ТК РФ, в связи с чем является локальным нормативным актом (смотрите определения Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 11.11.2015 № 33-4270/2015, Челябинского облсуда от 24.02.2014 № 11-1778/2014, решение Смоленского облсуда от 15.07.2014 № 21-197).

Вместе с тем, имеет место позиция, согласно которой график отпусков не является локальным нормативным актом, поскольку не содержит правовых норм, то есть правил поведения, обязательных для неопределенного круга лиц и рассчитанных на неоднократное применение. Тот факт, что работодатель при утверждении графика отпусков должен соблюсти порядок учета мнения профсоюза, установленный для принятия локальных нормативных актов, график отпусков локальным нормативным актом не делает. Поэтому часть вторая ст. 22 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель обязан знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, в данном случае не применяется. Отдельной нормы, обязывающей работодателя знакомить работников с графиком отпусков под подпись, ТК РФ не содержит. Соответственно, обязанность работодателя по ознакомлению работников с очередностью предоставления отпусков в организации исчерпывается извещением конкретного работника о времени начала его отпуска не позднее чем за две недели до его начала (часть третья ст. 123 ТК РФ). Указанную позицию высказывают как специалисты Роструда, так и судьи (определение Свердловского областного суда от 02.04.2014 № 33-4186/2014, определение Камчатского краевого суда от 20.06.2013 № 33-911/2013, постановление Президиума Пензенского областного суда от 25.05.2011 № 44а-76/2011).

В свою очередь, для ухода в отпуск по графику работник не должен подавать заявление о предоставлении ему отпуска, поскольку требование о необходимости оформления каких-либо заявлений о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по графику законом не установлено. Достаточно своевременно уведомить и ознакомить работника с приказом о предоставлении отпуска (часть третья ст. 123 ТК РФ) и вовремя его оплатить (часть девятая ст. 136 ТК РФ).

Приказ о предоставлении отпуска является основанием для исчисления среднего заработка, поэтому его во всяком случае надо оформить не позднее чем за три дня до отпуска и с тем расчетом, чтобы бухгалтерии хватило времени для определения размера отпускных и их выплаты. С приказом необходимо ознакомить работника. В случае, если работник по каким-то причинам не желает знакомиться с приказом о предоставлении отпуска либо поставить свою подпись об ознакомлении в приказе, необходимо составить акт об этом за подписью нескольких свидетелей. Акт составляется в свободной форме. Перед составлением акта работнику в присутствии свидетелей вручается (зачитывается) приказ.

Причины отказа записываются со слов работника либо фиксируется, что они остались работодателю неизвестны.

Когда работодатель своевременно уведомил работника о начале отпуска, ознакомил с приказом и вовремя его оплатил, то у работника нет оснований отказаться от использования дней отпуска, запланированного в графике отпусков. Работник, который вопреки графику отпусков вышел на работу, может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

*Документ: Материал подготовлен на основе индивидуальной письменной консультации службы правового консалтинга СПС Гарант / [http://www.garant.ru/consult/work\\_law/1427548](http://www.garant.ru/consult/work_law/1427548).*

*Составитель обзора:*

*А. Шустров*