



**Что учесть работодателям в
2024 году: новые позиции
судов, новые обязанности и
штрафы**

Изменения в Трудовом кодексе



Пособие по уходу за ребенком

С 1 января 2024 года 3 ст. 256 ТК РФ изложена следующим образом: «Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина или лица, указанные в части второй настоящей статьи, **выходят на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы)** из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя.» (Федеральный закон от 19.12.2023 N 614-ФЗ «О внесении изменений в статью 256 Трудового кодекса Российской Федерации»).



В отпуске по уходу за ребенком сотрудник должен находиться как минимум 1 день.

Изменения в Трудовом кодексе



Гарантии для одиноких родителей с 25 февраля 2024 года

Расторжение трудового договора с:

- женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3-х лет;
 - с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет или **ребенка в возрасте до 16-ти лет**, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери;
 - с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до 14-ти лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях,
- по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).



Изменения, касающиеся иностранцев



Изменение размера заработной платы ВКС с 1 марта 2024 года

«В целях настоящего Федерального закона высококвалифицированным специалистом признается иностранный гражданин, имеющий опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности, если условия привлечения его к трудовой деятельности в Российской Федерации предполагают получение им заработной платы (вознаграждения), в частности: <...>

3) в размере не менее **750 000,00 руб.** из расчета **за один квартал** - для иных иностранных граждан.» (Федеральный закон от 10.07.2023 N 316-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»).



РИСК

Если работодатель не соблюдает уровень заработной платы ВКС, то ему могут запретить привлекать на работу ВКС на протяжении 2-ух лет (п. 26 ст. 13.2 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».)

Штрафа (на должностных лиц от 35 000 до 70 000 рублей; на юридических лиц от 400 000 до 1 000 000 рублей) по ч.5 ст. 18.15 не будет, так как данный штраф возможен за неподачу или ошибки в уведомлении для МВД.

Новый закон о занятости



Новый Федеральный закон от 12.12.2023 N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», который (за исключением отдельных положений) действует с 1 января 2024 г. В статье 53 закона определены обязанности работодателей по информированию государственной службы занятости:

О принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности ИП, о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за 2 месяца, а работодатель – ИП не позднее чем за 2 недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязан проинформировать государственную службу занятости (при массовом увольнении в не позднее чем за 3 месяца). **Теперь об изменении, отмене указанных решений работодатель теперь обязан проинформировать государственную службу занятости в течение 3 рабочих дней после принятия соответствующего решения.**

О введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, о простое, о временном переводе (об изменении, отмене решения о временном переводе) работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, о применении в отношении работодателя процедур несостоятельности (банкротства) данный работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости **в течение 3 рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.**

Новый закон о занятости



О наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости **в течение 5 рабочих дней со дня появления свободных рабочих мест и вакантных должностей, а об изменении указанной информации - в течение 5 рабочих дней со дня возникновения изменений**



О выполнении квоты для приема на работу инвалидов работодатель обязан информировать государственную службу занятости ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным (Правила выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место утв. Постановлением Правительства РФ от 14.03.2022 N 366. В Приказе Минтруда России от 26.01.2022 N 24 указано, что информация по Приложению N 7 («Информация о наличии созданных или выделенных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов») представляется работодателем до 10-го числа месяца, следующего за отчетным периодом.)



Работодатель **в 5-ый срок** со дня получения уведомления органа службы занятости о направлении к нему гражданина для проведения переговоров о трудоустройстве размещает на единой цифровой платформе информацию о дне и результатах проведенных с гражданином переговоров, а в случае отказа в приеме на работу гражданина - также информацию о причине отказа.

Новый закон о занятости



РИСК

Статья 19.7 Кодекса об административных правонарушениях

За непредставление или несвоевременное представление в государственную службу занятости сведений (информации), представление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления ее законной деятельности, предусмотрена административная ответственность в виде предупреждения или наложения административного штрафа на граждан в размере от 100 до 300 руб.; на должностных лиц - от 300 до 500 руб.; на юридических лиц - от 3 000 до 5 000 руб.

Новый закон о занятости



Изменения в квотировании инвалидов

С 1 сентября 2024 года работодателям, у которых численность работников превышает 35 человек, нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности работников. Теперь это будет обязательно, в законы субъектов внесут изменения (ст. 38 Федерального закона от 12.12.2023 N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Пока в части квотирования инвалидов можно руководствоваться ответами Минтруда (письмо Минтруда России от 12.09.2023 N 16-5/10/П-7129 «О направлении ответов на часто задаваемые вопросы по реализации работодателями требований законодательства в части квотирования рабочих мест для инвалидов»).



Новые штрафы при нарушениях обработки персональных данных



Увеличены штрафы за обработку персональных данных без согласия, за нарушение требований к составу сведений, включаемых в согласие

За обработку ПД без согласия в письменной форме субъекта ПД на обработку его ПД в случаях, когда такое согласие должно быть получено в соответствии с законодательством Российской Федерации в области ПД, либо обработка ПД с нарушением установленных законодательством Российской Федерации в области ПД требований к составу сведений, включаемых в согласие в письменной форме субъекта ПД на обработку его ПД, -

теперь может быть административный штраф на **на должностных лиц - от 100 тыс. до 300 тыс. рублей; на юридических лиц - от 300 тыс. до 700 тыс. рублей** (было до 23.12.2023 г. размер штрафов был в разы меньше, например, на юридических лиц - от 30 тыс. до 150 тыс. рублей.).

За повторное аналогичное нарушение возможен штраф на должностных лиц - **от 300 до 500 тыс. рублей; на юридических лиц - от 1 млн. до 1 млн. 500 тыс. рублей.** (ч. 2, 3 ст. 13.11 КоАП).

Пример нарушения: Передача персональных данных вашего работника аутсорсинговой компании (иному третьему лицу) без согласия на обработку персональных данных.

Обратите внимание! Согласие на обработку не нужно, если обработка персональных данных необходима для достижения целей, предусмотренных законом, для осуществления и выполнения возложенных законодательством Российской Федерации на оператора функций, полномочий и обязанностей (например, для отчетности по работнику в ФНС).

Рекомендации Роскомнадзора в части персональных данных



Роскомнадзор на своем сайте (<https://rkn.gov.ru/news/rsoc/news74733.htm>) разместил рекомендации в части защиты персональных данных (информация Роскомнадзора от 8 августа 2023 г.):

- ➔ Минимизируйте перечень персональных данных, которые собираете и обрабатываете.
- ➔ Используйте лишь те данные, которые действительно необходимы.
- ➔ Обеспечьте раздельное хранение различных категорий персональных данных (клиенты, работники, соискатели и т. д.), в том числе несовместимых между собой по целям обработки.
- ➔ Своевременно уничтожайте персональные данные при достижении цели их обработки (например, после оказания услуги).
- ➔ Используйте технические и программные средства, принадлежащие оператору, для обеспечения необходимого уровня безопасности данных. Поручение обработки данных третьим лицам не снимает с оператора ответственности, но снижает контроль со стороны оператора за принимаемыми мерами безопасности.
- ➔ Назначьте ответственного в вашей организации за защиту персональных данных, наделите его необходимыми полномочиями.

Конституционный суд: при увольнении работника нужно компенсировать неиспользованные отгулы



Работник может выбрать день отдыха вместо повышенной оплаты за работу в выходной или праздничный день. Однако если до увольнения он так и не использовал отгул (неважно по каким причинам), то его следует компенсировать при увольнении (постановление Конституционного суда от 06.12.2023 N 56-П).

Очень многое в части отгулов законом не урегулировано. Например,

- в течение какого срока после работы в выходной/праздничный день работнику рекомендовано использовать отгул.
- переносится ли отгул, если в день отгула работник находился на больничном;
- алгоритм выплаты компенсации (платить в повышенном размере с учетом заработной платы на момент увольнения или на момент работы в выходной/праздничный день) и т.д.

Рекомендуется прописать это в локальных нормативных актах.

РИСК

- Административная ответственность по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ (предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей; на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 рублей). Если нарушение в течение года совершено повторно, то штраф выше;
- Выплата этой компенсации (долга);
- Выплата компенсации морального вреда (размер определяется судом);
- Выплата процентов за задержку выплаты заработной платы, начиная с даты увольнения (в соответствии со ст. 236 ТК РФ, не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ).



Конституционный суд: недопустимо заключать срочный трудовой договор с руководителем структурного подразделения компании

В абз. 8 ч. 8 ст. 59 ТК РФ прописано: «По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться: с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности». **Данная норма признана неконституционной (см. постановление Конституционного Суда РФ от 19.12.2023 N 59-П), в ТК РФ внесут изменения.**

Минтруд предложил следующую формулировку: «с руководителями **организаций**, заместителями руководителей организаций и главными бухгалтерами организаций, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности».

ВАЖНО

Впредь до внесения изменений не допускается заключение срочного трудового договора по основанию, предусмотренному абзацем восьмым части второй статьи 59 ТК РФ, с работником, замещающим должность руководителя структурного подразделения организации. При этом срочные трудовые договоры с такими работниками, срок действия которых истекает в период с 22 декабря 2023 года до внесения изменений в правовое регулирование (если таковые были заключены при отсутствии иных, достаточных к тому оснований, установленных судом), **считаются заключенными на неопределенный срок.**

Конституционный суд: выплата премий при дисциплинарном взыскании



Часть вторая статьи 135 ТК РФ признана не соответствующей Конституции РФ (постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 N 32-П) в той мере, в какой она порождает возможность произвольного установления на локальном уровне правил исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы, и тем самым позволяет без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев уменьшать размер заработной платы работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание. Факт применения к работнику взыскания может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание. При этом **снижение размера указанных премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.**

Рекомендуется пересмотреть локальные нормативные акты при внесении правок в ТК

РИСК

Административная ответственность по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ (предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей; на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 рублей). Если нарушение в течение года совершено повторно, то штраф выше;

- Выплата премии (долга);
- Выплата компенсации морального вреда (размер определяется судом);
- Выплата процентов за задержку выплаты заработной платы, начиная с даты увольнения (в соответствии со ст. 236 ТК РФ, не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ).

Роструд: работодатель вправе заключить трудовой договор с гражданином, у которого нет военного билета.



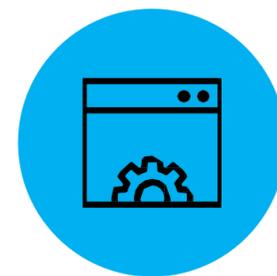
«Вопрос: Является ли отсутствие военного билета и других документов воинского учета причиной для отказа в принятии на работу? Считается ли прием на работу без этих документов нарушением трудового законодательства?»

Ответ: Согласно статье 65 ТК РФ при заключении трудового договора военнообязанные и лица, подлежащие призыву на военную службу, поступающие на работу, предъявляют работодателю, наряду с другими документами, документы воинского учета (военный билет или приписное свидетельство). Отсутствие у лица, поступающего на работу, документов воинского учета не указано в трудовом законодательстве в качестве обстоятельства, исключающего возможность его трудоустройства, а также их отсутствие не связано с его деловыми качествами. Таким образом, **полагаем, что работодатель вправе заключить трудовой договор с гражданином, у которого при трудоустройстве отсутствует документ воинского учета.**» (письмо Роструда от 20.12.2023 № ПГ/26681-6-1).





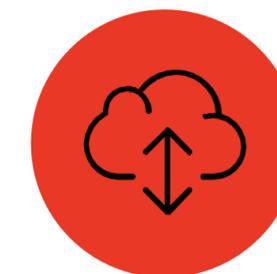
РАСЧЕТ
ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ



АВТОМАТИЗАЦИЯ
БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ



КАДРОВОЕ
АДМИНИСТРИРОВАНИЕ



ИНТЕГРАЦИОННЫЕ И КРОСС-
ПЛАТФОРМЕННЫЕ РЕШЕНИЯ



БУХГАЛТЕРСКИЙ И
НАЛОГОВЫЙ УЧЕТ



КОНСАЛТИНГ И
ЮРИДИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА

С удовольствием ответим на все Ваши вопросы:

+7(495) 981 06 00

info@unistaff.ru

КОНСАЛТИНГ И ЮРИДИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА

КОНСУЛЬТАЦИОННЫЕ УСЛУГИ

- Анализ документации на соответствие трудовому законодательству РФ
- Разработка локальных нормативных актов и кадровых документов
- Консультации по применению действующего трудового законодательства и смежных отраслей
- Консультации по ведению кадрового делопроизводства
- Адаптация политик головного офиса к нормам российского законодательства

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ

- Сопровождение при прохождении проверок
- Подготовка ответа по запросу государственных органов
- Составление запросов в государственные органы
- Обжалование действий и решений государственных органов в административном порядке
- Представление интересов клиента в государственных органах (прокуратуре, государственной инспекции труда, Фонде социального страхования, Пенсионном Фонде, налоговых органах и т.п.)
- Полное ведение судебных споров

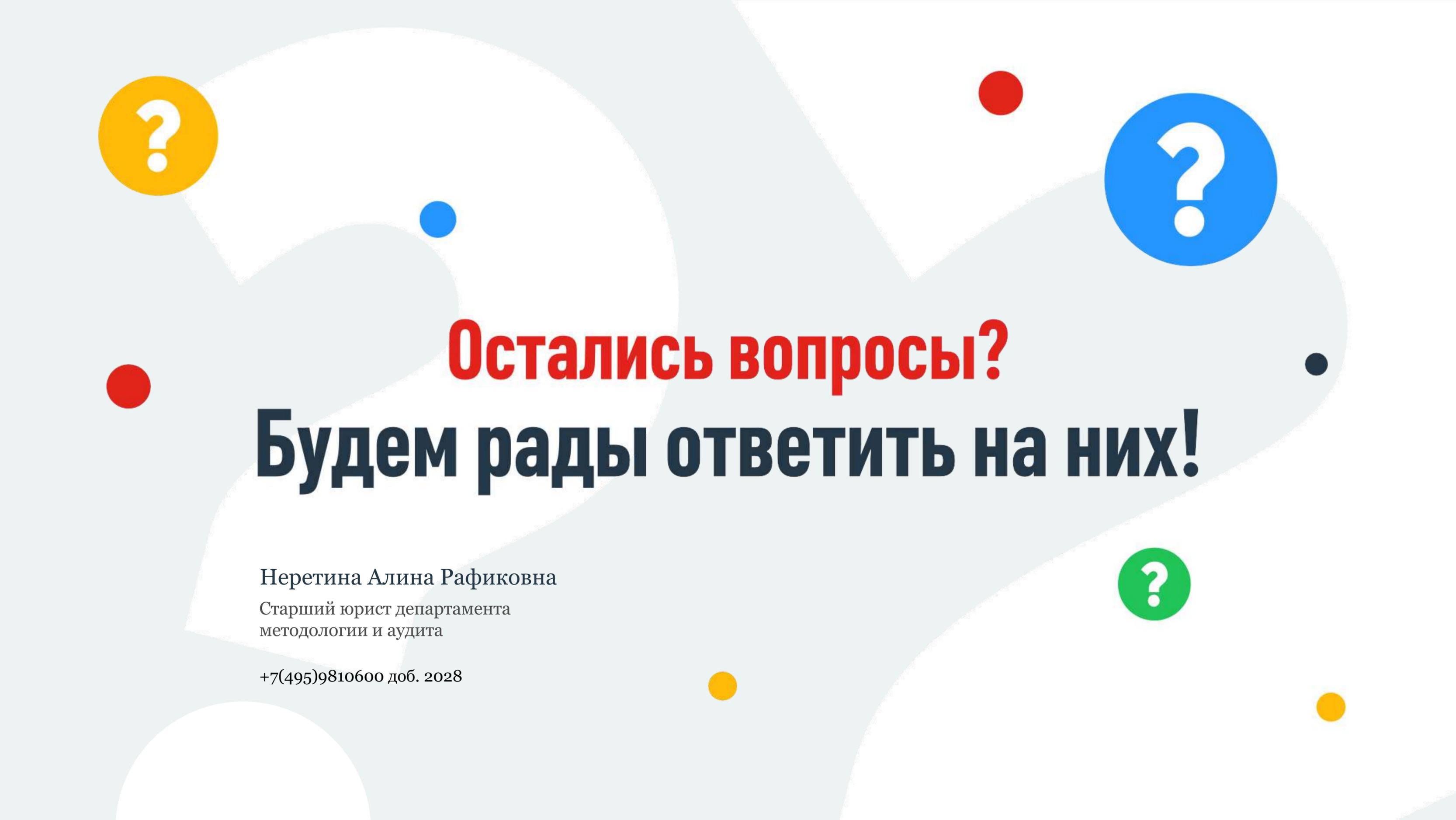
АКТУАЛЬНЫЕ УСЛУГИ В 2024 ГОДУ

Консультации по воинскому учету

Подготовка схем сложных увольнений

Анализ документов в части персональных данных

Анализ локальных нормативных актов



Остались вопросы?

Будем рады ответить на них!

Неретина Алина Рафиковна

Старший юрист департамента
методологии и аудита

+7(495)9810600 доб. 2028