



ЮРИДИЧЕСКОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ

Новое в законодательстве и нормативной базе

В ГОСДУМУ ВНЕСЁН ЗАКОНОПРОЕКТ ОБ ЭЛЕКТРОННОМ ДОКУМЕНТООБОРОТЕ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Основание: Проект Федерального закона N 1162885-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений)»

Как поясняют авторы законопроекта, в настоящее время работодатель самостоятельно выбирает форму ведения документов, связанных с работой (на бумажном носителе или в электронном виде), за исключением тех, оформление которых в письменном виде или ознакомление с которыми под роспись работника прямо предусмотрено трудовым законодательством РФ. Соответственно, нет законных оснований для оформления этих кадровых документов только в электронном виде.

Законопроектом ТК РФ дополняется новой статьей 22.1 «Электронный документооборот в сфере трудовых отношений». Под электронным документооборотом понимается создание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе. Работодатель принимает решение о переходе на электронный документооборот путём издания

соответствующего локального нормативного акта. О переходе на электронный документооборот работодатель уведомляет каждого работника, а лицо, поступающее на работу, – при заключении трудового договора. Работник или лицо, поступающее на работу, вправе подать заявление об отказе от перехода на электронный документооборот.

Согласно законопроекту, электронный документооборот может осуществляться работодателем посредством ЕЦП «Работа в России», иной информационной системы, позволяющей обеспечить подписание электронного документа, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений.

Напомним также, что в настоящее время проводится эксперимент, предусмотренный Федеральным законом от 24.04.2020 N 122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой».

РОСКОНАДЗОР ОПРЕДЕЛИЛ, КАКИЕ СВЕДЕНИЯ ДОЛЖНЫ БЫТЬ В СОГЛАСИИ НА ОБРАБОТКУ ОБЩЕДОСТУПНЫХ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Основание: Приказ Роскомнадзора от 24.02.2021 N 18 (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202104210039>)

Новый документ приняли в связи с тем, что 1 мар-

та вступил в силу закон об особенностях обработки общедоступных персональных данных. Требования к согласию на обработку такой информации обязали установить Роскомнадзор. В согласии среди прочего должны указывать такие сведения:

- Ф.И.О. субъекта персональных данных, его контактную информацию;
- данные оператора, его информационные ресурсы;
- цель обработки, категории и перечень персональных данных;
- срок действия согласия.

Документ вступит в силу 1 сентября 2021 года и будет действовать до 1 сентября 2027 года.

РОСТРУД ОПУБЛИКОВАЛ НА СВОЁМ САЙТЕ ОБЗОР ЧАСТЫХ ВОПРОСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЗА АПРЕЛЬ И ОТВЕТЫ НА НИХ

Основание: Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за апрель 2021 года от 05.05.2021 № 6/н

В аналитический обзор Роструда включаются:

- вопросы, наиболее часто поступающие от пользователей в соответствующем месяце в связи с изменением законодательства или нормативных правовых актов в области регулирования трудовых отношений, а также возникновением определенных ситуаций политического и/или экономического характера, влияющих или могущих повлиять на определенные предметные области трудовых отношений;
- вопросы, трактовка трудового законодательства по ответам, на которые может носить неоднозначный характер в силу пробелов, противоречий, неточностей формулировок законодательства.

Представленный обзор включает ответы на актуальные вопросы:

- Сменная работа. Суммированный учет рабочего времени.
- Ежегодные оплачиваемые отпуска
- Дисциплинарная ответственность работника
- Несчастные случаи на производстве
- Гарантии и условия труда женщин, имеющих детей

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ ДОПОЛНЕН НОВОЙ СТАТЬЕЙ

Основание: Федеральный закон от 20.04.2021 № 99-ФЗ «О внесении изменения в главу 55 Трудового кодекса Российской Федерации»

1 мая 2021 года вступает в силу Федеральный закон от 20 апреля 2021 г. № 99-ФЗ, которым внесены изменения в главу 55 Трудового кодекса РФ «Особенности регулирования труда других категорий работников».

В частности, она дополнена статьёй 351.6 «Особенности регулирования труда работников в сфере электроэнергетики, сфере теплоснабжения, в обла-

сти промышленной безопасности, области безопасности гидротехнических сооружений».

Внесение изменений в ТК РФ позволяет устранить имеющиеся пробелы в вопросах аттестации и подготовки специалистов в данных областях. Теперь чётко прописано, что независимая оценка квалификации не может заменять отраслевую систему работы с персоналом и обязательные требования к подготовке работников, оценке их квалификации, а может лишь дополнять их и применяться на добровольной основе по решению работников и работодателей наряду с обязательными формами.

Также новым законом вводится ряд новых правил. Суть их в том, что часть мероприятий по вопросам безопасности теперь можно совместить. Так, работников электроэнергетики и теплоснабжения разрешено обучать охране труда в рамках аттестации или подготовки к работе.

Ознакомиться с нововведениями предложенные Федеральным законом от 20.04.2021 № 99-ФЗ «О внесении изменения в главу 55 Трудового кодекса Российской Федерации» можно ознакомиться по указанной ссылке: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202104200038>.

ПРАВИТЕЛЬСТВО ОПРЕДЕЛИЛО, КАКИЕ НЕКОММЕРЧЕСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ МОГУТ УПРОСТИТЬ КАДРОВЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ

Основание: Постановление Правительства РФ от 19.04.2021 N 617, Постановление Правительства РФ от 19.04.2021 N 618

Утвердили критерии некоммерческих организаций, которые могут полностью или частично отказаться от принятия большинства локальных нормативных актов.

Организация вправе воспользоваться привилегией, если за предыдущий год:

- среднесписочная численность сотрудников не превысила 15 человек;
- доходы составили не более 120 млн руб.

При отказе от локальных нормативных актов условия из них нужно прописать **в трудовом договоре**. Для его составления теперь **следует использовать типовую форму**. Ранее она была предусмотрена только для микропредприятий.

ОТСТРАНЯТЬ ЛИ НЕ ПРИВИТОГО ОТ COVID-19 РАБОТНИКА: МИНТРУД ПОДДЕРЖАЛ ПОДХОД РОСПОТРЕБНАДЗОРА

Основание: Письмо Минтруда России от 04.03.2021 N 14-2/10/В-2314

Минтруд подтвердил, что граждане вправе отка-

заться от вакцинации против коронавируса. Отстранить от работы непривитого сотрудника нельзя, пока главный государственный санитарный врач региона или его заместитель не постановил провести вакцинацию граждан или отдельных групп лиц.

Недавно такое же мнение высказал Роспотребнадзор. Он подчеркнул, что сейчас необходимых постановлений нет, поэтому **отказ от прививки не влечет отстранение от работы.**

СУД ВОССТАНОВИЛ УВОЛЕННОГО ЗА ПРОГУЛ СОТРУДНИКА, КОТОРЫЙ УШЕЛ ДОМОЙ ИЗ-ЗА ПОДОЗРЕНИЯ НА КОРОНАВИРУС

Основание: Определение 3-го КСОЮ от 31.03.2021 N 88-5838/2021

Организация рекомендовала работникам во время пандемии в случае обнаружения признаков заболевания оставаться дома, а при ухудшении состояния вызывать врача. Когда один из сотрудников после обеда почувствовал себя плохо, он ушел домой. Работодателю об этом сообщил. В медучреждение обращаться не стал, потому что побоялся госпитализации. Его уволили за прогул.

Суды трех инстанций сочли причину отсутствия работника уважительной. Ранее трудовую дисциплину он не нарушал, его действия не привели к негативным последствиям для организации. При таких обстоятельствах работодатель не вправе был увольнять за прогул.

СОТРУДНИК СКРЫЛ ПРИЧИНУ ОТСУТСТВИЯ НА РАБОТЕ – СУД ПРИЗНАЛ УВОЛЬНЕНИЕ ЗА ПРОГУЛ ЗАКОННЫМ

Основание: Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 25.03.2021 по делу N 88-5421/2021

Работник целый день отсутствовал. В объяснительной записке он указал, что прогула не совершал, однако обстоятельств невыхода не раскрыл. Трудовой договор с работником расторгли. Он обратился в суд, где заявил, что отсутствовал по уважительной причине – в связи с аварией трубопровода.

Суды трех инстанций поддержали увольнение. Сотрудник до применения дисциплинарного взыскания не сообщил, почему не смог выйти, а значит, злоупотребил правом. Организация действовала законно.

Отметим, суды поддерживают работодателей и в том случае, когда уволенные за прогул скрывают нетрудоспособность. Такую позицию занял, например, Свердловский областной суд.

СУДЫ ПРОВЕРЯЮТ, ПРЕДЛАГАЛИСЬ ЛИ РАБОТНИКУ ПРИ СОКРАЩЕНИИ НЕПОЛНЫЕ СТАВКИ

Основание: Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 15.12.2020 по делу N 2-883/2019

Сотрудник заявил о незаконности сокращения. Он утверждал, что ему не предложили для перевода должности, одна из которых составляла полставки.

Спор дошел до кассации. Она напомнила: при сокращении нужно предлагать все подходящие работнику вакансии, в том числе неполные ставки.

Дело направлено на новое рассмотрение.

Отметим, к подобному выводу суды приходили и ранее.

О ПРИНУЖДЕНИИ К УВОЛЬНЕНИЮ МОЖЕТ ГОВОРИТЬ ФОРМУЛИРОВКА В ЗАЯВЛЕНИИ РАБОТНИКА

Основание: Определение ВС РФ от 05.04.2021 N 5-КГПР20-165-К2

Работник написал заявление об уходе. В нем он указал, что увольняется в связи с **нарушением руководством его прав.** После расторжения трудового договора работник обратился в суд, так как уходить не хотел, а заявление написал в состоянии аффекта из-за конфликта с начальством.

Три инстанции встали на сторону организации. Причины написания заявления не влияют на законность увольнения. Решение об уходе работник принял самостоятельно, заявление не отзывал.

ВС РФ с нижестоящими инстанциями не согласился. Он указал, что увольнение может быть незаконным. На нежелание работника уходить из организации указывает формулировка в заявлении.

Рассматривая иски работника о незаконности его увольнения, суды первой и апелляционной инстанций ограничились лишь указанием на то, что изложенные в заявлении об увольнении по собственному желанию доводы работника о нарушении его трудовых прав и его утверждение о том, что заявление об увольнении по собственному желанию написано им под психологическим и физическим принуждением со стороны работодателя, не нашли своего подтверждения в ходе судебного разбирательства.

Однако в нарушение положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению суды первой и апелляционной инстанций не учли и не проверили доводы работника в обоснование заявленных требований, приведенные им в исковом заявлении и в судебном заседании суда первой инстанции, о том, что прекращать трудовые отношения с организацией-работодателем по собственному желанию он не хотел, работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, которое он написал в состоянии аффекта в

день, когда у него произошел конфликт с непосредственным руководителем и с заместителем генерального директора по аналитической работе.

Судам предстоит выяснить, было ли оно подано добровольно и осознанно.

О ПРИНУЖДЕНИИ К УВОЛЬНЕНИЮ МОЖЕТ ГОВОРИТЬ ФОРМУЛИРОВКА В ЗАЯВЛЕНИИ РАБОТНИКА

Основание: Федеральный закон от 26 мая 2021 г. N 153-ФЗ

Внесены изменения в законы о страховых пенсиях, о накопительной пенсии и ряд иных законодательных актов.

1. Закон о страховых пенсиях дополнен нормами о назначении в автоматическом режиме страховой пенсии по старости гражданам (за некоторыми исключениями), обратившимся с электронным заявлением через Единый портал госуслуг. При этом установлен ряд условий.

К заявлению должно быть приложено согласие гражданина на назначение страховой пенсии по старости в автоматическом режиме. Предусмотрены требования к его содержанию. Сведения о назначении страховой пенсии по старости будут направляться в личный кабинет гражданина на портале госуслуг автоматически.

2. Закреплена обязанность Пенсионного фонда России информировать застрахованных лиц – мужчин, достигших 45 лет, и женщин, достигших 40 лет, о предполагаемом размере страховой пенсии по старости,

а также о суммах средств пенсионных накоплений, учтенных в специальной части индивидуального лицевого счета, и правах на выплаты за счет средств пенсионных накоплений (если указанные лица формируют пенсионные накопления в ПФР).

Такое информирование будет осуществляться раз в 3 года через личный кабинет на портале госуслуг. Первыми указанную информацию до конца 2022 года получат мужчины 1977 года рождения и старше и женщины 1982 года рождения и старше.

Гражданам, не зарегистрированным в единой системе идентификации и аутентификации, для получения таких сведений необходимо обращаться в органы Пенсионного фонда России.

3. Поправками предусмотрена обязанность ПФР **оказывать содействие** гражданину в истребовании документов, необходимых для назначения страховой пенсии, подтверждающих обстоятельства, имевшие место на территории РФ, а также на территории иностранного государства, с которым заключен международный договор, путем направления соответствующих запросов в адрес работодателей, архивных учреждений, компетентных органов иностранных государств. Закон вступит в силу 1 января 2022 года.

При подготовке обзора нормативно-правовых актов использовались материалы СПС «Гарант» и «КонсультантПлюс», Федеральной службы по труду и занятости, Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

Обзор подготовила А. А. Колабаева, руководитель Департамента организационного развития и правового обеспечения

