

20.07.2021

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Чего ждать и к чему готовиться кадровикам

Отследить все изменения в трудовом законодательстве кадровому специалисту зачастую бывает непросто.

Мы составили обзор самых важных нововведений за последний месяц, которые коснутся вашей работы.

Из статьи вы узнаете:

- о чём теперь нужно уведомлять службу занятости;
- как выполнить квоту по трудоустройству инвалидов;
- как медработник сможет подтвердить свою аккредитацию.

- **Новые обязанности работодателя по уведомлению службы занятости**

С 1 июля 2021 года при приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодателю необходимо в 5-дневный срок (п. 5 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральный закон от 28.06.2021 № 219-ФЗ):

- **уведомить** об этом орган **службы занятости** в электронной форме с использованием Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»

с указанием дня приема гражданина на работу
либо

— вернуть направление, выданное гражданину органом службы занятости, в орган службы занятости в случае, если работодатель не зарегистрирован на платформе «Работа в России».

Если гражданину, направленному службой занятости, в приеме на работу отказано, работодатель уведомляет орган службы занятости:

- о дне проведенных с гражданином переговоров о вариантах подходящей работы;
- о причине отказа в приеме на работу.

Уведомление направляется в электронной форме через платформу «Работа в России».

Если работодатель не зарегистрирован на платформе, то в направлении делается отметка о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу. Далее направление возвращается гражданину.

Подробнее о процедуре приема на работу читайте в справке «Оформление приема на работу».

- **Установлено, в каком случае квота по приему инвалидов считается выполненной**

Федеральным законом от 28.06.2021 № 219-ФЗ уточнено, что **квота** для приема на работу инвалидов **считается выполненной**, если работодатель оформил трудовые отношения с инвалидами в рамках исполнения обязанности по их трудоустройству в соответствии с установленной квотой.

Напомним, квота для приема на работу инвалидов устанавливается субъектом РФ и должна составлять:

- если численность работников от 35 до 100 человек — не более 3% от среднесписочной численности;
- если численность работников больше 100 человек — от 2 до 4% от среднесписочной численности.

При этом в квоту не включаются рабочие места, условия труда на которых признаны вредными и (или) опасными.

Данное положение вступит в силу 1 марта 2022 года.

Особенности трудовых отношений с данной категорией работников рассмотрены в справках «Труд инвалидов», «Квотирование рабочих мест инвалидов».

- **Переход на новую форму СЗВ-ТД продлен до 1 августа**

Срок перехода работодателей на обновленный формат отчетности по электронным трудовым книжкам (на новую форму СЗВ-ТД) **продлен на месяц** — до 1 августа 2021 года.

Об этом сообщил Пенсионный фонд РФ на своем официальном сайте.

Напомним, что в соответствии с Постановлением Правления Пенсионного фонда РФ от 27.10.2020 № 769п с 1 июля 2021 года сдавать сведения о трудовой деятельности работников необходимо по обновленной форме СЗВ-ТД.

ПФР отмечает, что в течение июля организации, как и раньше, могут использовать прежнюю форму СЗВ-ТД для сдачи отчетности.

Обращаем ваше внимание, что на сегодняшний день не опубликовано какого-либо официального документа, утверждающего перенос срока применения новой формы.

Рекомендуем обращаться за разъяснениями в региональные отделения ПФР.

О том, как оформить отчет по форме СЗВ-ТД нового образца, смотрите в справке «Примеры заполнения электронной трудовой книжки (сведений о трудовой деятельности по форме СЗВ-ТД)».

- **Подтвердить аккредитацию медработника можно будет свидетельством или выпиской**

Федеральным законом от 02.07.2021 № 312-ФЗ внесены изменения в Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

Определено, что аккредитация специалиста считается пройденной с момента внесения данных о ее прохождении в единую государственную систему в сфере здравоохранения.

По заявлению лица, прошедшего аккредитацию, ему выдается:

— свидетельство об аккредитации специалиста на бумажном носителе

и (или)

— **выписка о прохождении аккредитации.**

Свидетельство и выписка имеют одинаковую юридическую силу при подтверждении факта прохождения аккредитации.

Дата вступления в силу — 01.10.2021.

Подробнее об аккредитации специалистов читайте в справке «Квалификационные и иные требования к кандидатам на должность (медицинские работники)».

- **Трудовым мигрантам придется сдавать отпечатки пальцев и проходить медицинское освидетельствование**

Федеральным законом от 01.07.2021 № 274-ФЗ внесены изменения в Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Иностранцы граждане, прибывшие в РФ в целях осуществления трудовой деятельности, должны будут пройти **обязательную дактилоскопическую регистрацию** и фотографирование.

Данную процедуру необходимо будет пройти:

— в течение 30 календарных дней со дня въезда в РФ
либо
— при обращении за патентом или разрешением на работу.

Дактилоскопию и фотографирование нужно будет пройти только один раз.

Для подтверждения иностранному работнику будет выдана карта с электронным носителем информации для хранения персональных данных владельца, в том числе биометрических.

Кроме того, трудовым мигрантам будет необходимо в течение 30 календарных дней со дня въезда в РФ пройти **обязательное медицинское освидетельствование** на наличие или отсутствие факта употребления ими наркотиков, а также на наличие или отсутствие опасных инфекций и ВИЧ-инфекции.

Данное требование не распространяется на граждан Республики Беларусь и дипломатических работников.

Дата вступления в силу — 29.12.2021.

Самая подробная информация о трудовых отношениях с мигрантами содержится в справке **«Труд иностранных граждан»**.

Еще больше новостей для кадровых специалистов вы найдете в сервисе «Новости трудового законодательства».

Как найти: на главной странице системы **«Помощник кадровика: Эксперт»** выберите вкладку «Новости».

Скриншот веб-интерфейса «Помощник кадровика: Эксперт». Вкладка «Новости» выделена красной рамкой. В центре экрана отображается список новостей трудового законодательства:

- 14.07.2021 Утверждены правила осуществления выплаты в 10 тысяч рублей семьям с детьми
- 14.07.2021 Правительство утвердило постановление о выплатах за кураторство в колледжах и техникумах
- 14.07.2021 С 1 января 2022 года планируется увеличить МРОТ до 13617 рублей в месяц
- 13.07.2021 Уточнены правила подсчета страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности
- 13.07.2021 Минобрнауки: вузы могут не допускать к работе не прошедших вакцинацию сотрудников
- 09.07.2021 Правительство выделило более 8,3 млрд рублей на оплату увеличенных отпускных медицинским и социальным работникам
- 09.07.2021 Нормы МРОТ и COVID-19
- 08.07.2021 Новые обязанности работодателя по уведомлению службы занятости
- 07.07.2021 Утверждено Положение о государственном контроле (надзоре) за обработкой персональных данных

Еще не работаете с системой «Помощник кадровика: Эксперт»?



ПОПРОБОВАТЬ БЕСПЛАТНО

А знаете ли вы?

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» размещен видеосеминар «Кадровая работа с персональными данными»

В ходе мероприятия были рассмотрены вопросы, ответы на которые важно знать любому работодателю и кадровику:

- персональные данные (определение, виды);
- в каких кадровых документах содержатся персональные данные работников;
- локальные акты организации по персональным данным;
- какие персональные данные нельзя разглашать;
- кому и в каких случаях можно передавать персональные данные работника без его согласия;
- форма согласия на обработку, распространение персональных данных;
- требования при получении, передаче, хранении персональных данных работников;
- защита персональных данных работников;
- нарушения и ответственность в сфере защиты персональных данных работников;
- иные вопросы, касающиеся работы с персональными данными работников.

Как найти:

Главная страница системы [«Помощник кадровика: Эксперт»](#) — сервис [«Видеосеминары»](#)

**У вас не установлена система «Помощник кадровика: Эксперт»?
Попробуйте бесплатный доступ!**

Госорган дает разъяснение

Роструд о том, в каком случае пенсионер должен отработать 2 недели при увольнении

Роструд в Письме от 01.06.2021 № ПГ/16760-6-1 разъяснил порядок увольнения пенсионера по собственному желанию.

В частности, был рассмотрен вопрос о том, может ли работник, ранее уже увольнявшийся в связи с выходом на пенсию, снова требовать увольнения по собственному желанию в срок, указанный в заявлении, либо данная гарантия может быть использована им только единожды.

Само по себе достижение пенсионного возраста не является основанием для увольнения работника, поскольку в этом случае нарушается принцип свободы труда, заложенный в Конституции РФ.

Иными словами, уволить работника только в связи с тем, что он достиг пенсионного возраста, по инициативе работодателя нельзя.

Также и сам работник не обязан подавать заявление на увольнение при выходе на пенсию, а может продолжать работать.

Исключениями являются государственная гражданская служба и муниципальная служба — здесь предусмотрен предельный возраст пребывания на службе.

Работник (не государственный или муниципальный служащий) также имеет право расторгнуть трудовой договор в любое время, в том числе и достигнув пенсионного возраста.

По общему правилу предупредить работодателя об увольнении необходимо в письменной форме не позднее чем за две недели (ст. 80 Трудового кодекса РФ).

Если же увольнение работника по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы, в том числе выходом на пенсию, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст. 80 Трудового кодекса РФ).

Выход работника на пенсию возможен при достижении возраста, дающего право на страховую пенсию. Пенсионный возраст определяется в соответствии со ст. 8 и приложением 6 к Федеральному закону от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

Если работник принял решение расторгнуть трудовой договор в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста, он должен быть уволен в день, указанный им в заявлении об увольнении (ст. 80 Трудового кодекса РФ).

В этом случае работодатель не имеет права задерживать работника на двухнедельную отработку.

А как быть, если пенсионер заново устроился на работу и через какое-то время снова увольняется по собственной инициативе?

Уволить такого работника второй раз в связи с выходом на пенсию нельзя, поскольку он уже является пенсионером.

Работник может уволиться из-за невозможности продолжения работы в связи с выходом на пенсию только один раз.

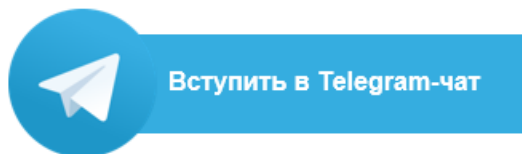
Иными словами, если пенсионер решит уволиться по собственному желанию, ему нужно будет отработать 2 недели на общих основаниях.

Однако работодатель вправе пойти ему навстречу и расторгнуть трудовой договор до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении (ст. 80 Трудового кодекса РФ).

С подробной информацией по данной теме вы можете ознакомиться в системе «Помощник кадровика: Эксперт», в справках «Особенности труда пенсионеров и лиц предпенсионного возраста», «Увольнение по инициативе работника (по собственному желанию)», «Алгоритм увольнения по собственному желанию без отработки (выход на пенсию)», «Алгоритм увольнения по собственному желанию».



Комментарий подготовлен
экспертом системы «Помощник кадровика: Эксперт»
Кочетовой Татьяной Сергеевной



© АО «Кодекс», 2021

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Положение по обработке и защите персональных данных