



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ВЕСТНИК

СЕНТЯБРЬ
2022



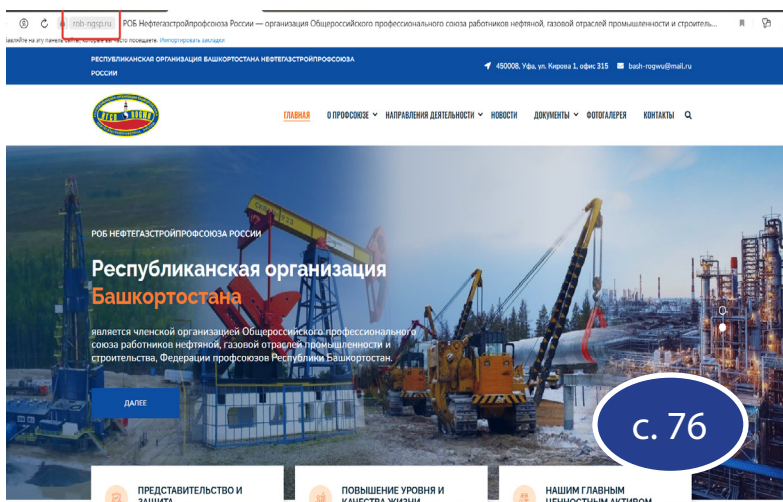
**С днем работников нефтяной
и газовой промышленности!**

с. 3



**Документы для обучения
сотрудников по охране труда**

с. 52



с. 76

В НОМЕРЕ:



Поздравление В.Сафиханова с Днем работников нефтяной и газовой промышленности.....3



Постановления президиума Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России от 06.09.2022г.....4



Юридическая консультация.....20

Раздел ПВТР о времени отдыха: правила обязательные, полезные и опасные

Работа в ночное время и простой. Моменты, на которые обратил внимание Роструд

Как оформить льготную пенсию. Пошаговые инструкции



Охрана труда.....48

Стажировка на рабочем месте по новым правилам охраны труда

Документы для обучения сотрудников, которые понадобятся вам с 1 сентября



Бухгалтерский учет.....61

Президент изменил сроки, отчеты и обязанности всех бухгалтеров с 2023 года

Бухгалтеров обязали платить НДФЛ с авансов по зарплате и подавать уведомления по НДФЛ



Председателю профсоюзной организации.....71

Как организовать профсоюзную учебу в организации (методический материал Нефтегазстройпрофсоюза России)



Уважаемые работники нефтегазовой отрасли, дорогие ветераны, коллеги, друзья!

От имени Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России искренне поздравляю вас с профессиональным праздником-

Днем работников нефтяной и газовой промышленности!

В текущем году мы встречаем праздник с особой гордостью и теплотой в сердце, он ознаменован важными для республики событиями: 90-летием башкирской нефти, 90-летием АО «Башнефтегеофизика», 85-летием со дня освоения Туймазинского месторождения, 75-летием АО «Транснефть-Урал», 65-летием филиала ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть-Уфанефтехим», 25-летием со дня образования Сибайского ЛПУ МГ ООО «Газпром трансгаз Уфа» и др.

Нефтегазовый комплекс играет ключевую роль в экономике республики и страны, обеспечивает реализацию стратегических планов развития, важных социальных программ и инфраструктурных проектов. Я уверен, что залогом его эффективного развития всегда был и остается высокопрофессиональный и добросовестный труд людей, которые умело сочетают лучшие традиции отрасли и новаторский подход к делу. Это праздник настоящих мастеров своего дела, подлинных профессионалов, отважных людей, умеющих преодолевать преграды и решать сложные задачи. Достойным примером для молодого поколения служит многолетний плодотворный труд ветеранов производства, представителей династий.

Особые слова благодарности и признательности выражаю всем, кто сегодня принадлежит к многотысячным коллективам работников нефтяной и газовой отраслей промышленности. Сердечно поздравляю, желаю доброго здоровья, новых открытий, трудовых побед, успешного выполнения поставленных задач, мира и добра!

В. Сафиханов

**ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕЗИДИУМА РЕСПУБЛИКАНСКОГО КОМИТЕТА
РОБ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ
(протокол № 20 от 06.09.2022г.)**

- О соблюдении трудового законодательства в Кармаскалинском ЛПУ МГ ООО «Газпром трансгаз Уфа»
- Об организации деятельности в ППО Уфимского филиала ООО «РН-Бурение»
- Об организации делопроизводства в ППО ООО «Башнефть-Строй»
- О направлении материалов на смотр-конкурс коллективных договоров в РС Нефтегазстройпрофсоюза
- О ходатайстве о назначении стипендий Нефтегазстройпрофсоюза России
- О присуждении стипендий Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России
- Об организации мероприятий, посвященных Дню пожилых людей
- Об участии в Летней спартакиаде трудящихся РБ

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 20

06.09.2022 г.

**«О соблюдении трудового законодательства
в Кармаскалинском ЛПУ МГ ООО «Газпром трансгаз Уфа»**

Рассмотрев информацию об итогах проверки соблюдения трудового законодательства, Президиум отмечает, что регулирование социально-трудовых отношений в Кармаскалинском линейном производственном управлении магистральных газопроводов (далее – Кармаскалинское ЛПУ) осуществляется в соответствии с коллективным договором ООО «Газпром трансгаз Уфа» (далее – Общество) на 2022-2024 годы.

Основной задачей филиала является обеспечение бесперебойной и безопасной транспортировки (транзита) газа на основе договоров заключенных Обществом.

Порядок приема и увольнения работников Кармаскалинского ЛПУ, основные права, обязанности, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются правилами внутреннего трудового распорядка Общества, которые утверждены с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Трудовые отношения оформляются путем заключения письменных трудовых договоров, содержание которых соответствует требованиям действующего законодательства. В соответствии с результатами специальной оценки условий труда в трудовых договорах указываются компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях. При заключении срочных трудовых договоров с работниками в содержании указываются обстоятельства (причины), послужившие основанием для их заключения.

Прием на работу оформляется приказами работодателя, которые объявляются в трехдневный срок под расписку всем работникам. Продолжительность испытания не превышает трех месяцев. Трудовые книжки и учетные карточки формы Т-2 имеются на всех работников. Книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них ведется кадровой службой, в которой регистрируются все трудовые книжки с указанием номера и серии. В соответствии с п.40 постановления Правительства

РФ от 14.04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках» в Управлении в наличии чистые бланки трудовой книжки и вкладыша в нее. Приходно-расходная книга по их учету заведена.

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Работодатель ведет в таблице фактический учет рабочего времени, отработанного каждым работником. Продолжительность работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на 1 час.

В тех производствах, цехах, участках, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена ежедневная (еженедельная) продолжительность рабочего времени, устанавливается сменная работа с введением суммированного учета рабочего времени, с учетным периодом один год (для водителей и машинистов - три месяца). Графики сменности в наличии. Работники знакомятся с ними не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. При их составлении учитывается мнение представительного органа работников.

Установлены факты привлечения работников к работе в выходные, нерабочие праздничные дни. В соответствии со ст. 99 ТК РФ привлечение работников к сверхурочной работе происходит с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам установлены продолжительностью 28 календарных дней. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам предоставляются в соответствии с коллективным договором. Предоставление ежегодных отпусков производится на основании графика отпусков, который утвержден с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Расчет отпуска производится по утвержденной форме. Разделение очередного отпуска на части, перенос и продление отпусков производится в соответствии с действующим трудовым законодательством. Работникам при увольнении денежная компенсация за неиспользованный отпуск начисляется.

Оплата труда работников Кармаскалинского ЛПУ осуществляется по повременно-премиальной, сдельно-премиальной, повременно-премиальной с установлением нормированных заданий и повременно-индивидуальной системам оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников ООО «Газпром трансгаз Уфа».

Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц, в дни, установленные коллективным договором (14-го, 28-го числа). При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работы в ночное время производится в повышенном размере. В соответствии с ч.1 ст.151 ТК РФ при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, расширении зоны обслуживания, совмещении профессий производится доплата. Нарушений по

выплате расчета уволенным работникам и отпускникам не установлено.

Работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени, часы, отработанные сверх нормы в течение учетного периода, оплачиваются в повышенном размере.

Минимальная тарифная ставка 1 разряда рабочих основного производства составляет 14632 рубля. Уровень минимальной заработной платы не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в республике (29779 руб.).

С 1 июля 2022 года заработная плата работников проиндексирована на 10 процентов.

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию заместителя председателя - главного правового инспектора труда Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России - принять к сведению.

2. Профсоюзному комитету ОПО «Газпром трансгаз Уфа профсоюз» (председатель - М.Г. Свяжский):

- осуществлять постоянный профсоюзный контроль за выполнением коллективного договора;

- оказывать постоянную практическую помощь первичным профсоюзным организациям по вопросам социального партнерства, соблюдения трудового законодательства, способствующую успешному выполнению мероприятий коллективного договора.

3. Профсоюзному комитету ППО Кармаскалинского ЛПУ (председатель – Р.Р. Гайнулмин):

- шире практиковать рассмотрение вопросов правового характера, соблюдения законодательства о труде на заседаниях профсоюзного комитета профсоюзной организации;

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, представлять работодателю мотивированное мнение с обязательным соблюдением процедуры, определенной законодательством.

4. Заместителю председателя - главному правовому инспектору труда Рескома Нефтегазстройпрофсоюза России Дмитриеву Е.Г.- постоянно оказывать практическую и методическую помощь профсоюзным комитетам ППО по вопросам соблюдения трудового законодательства.

5. Контроль за выполнением данного постановления возложить на комиссию по правовой работе Республиканского комитета Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель

В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 20

06.09.2022 г.

**«Об организации деятельности
в ППО Уфимского филиала ООО «РН-Бурение»**

В соответствии с планом работы Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России было проведено изучение организационной деятельности в Первичной профсоюзной организации Уфимского филиала ООО «РН-Бурение» (далее – ППО). Общее количество работающих - 1079 человек, членов профсоюза - 850, профохват - 79%.

Уфимский филиал ООО «РН-Бурение» осуществляет деятельность по бурению нефтяных и газовых эксплуатационных и разведочных скважин. В структуру ППО входят цеховые профсоюзные организации Нефтекамского и Кандринского управлений буровых работ. Деятельность ППО направлена на отстаивание и защиту прав и интересов своих работников, создание достойных условий труда, организацию отдыха и культурного досуга работников и членов их семей, а также на решение других важных вопросов.

Профсоюзный комитет ведет свою деятельность согласно планам работы на полугодия с учетом планов вышестоящих профорганов. В план включены мероприятия по всем основным направлениям профсоюзной работы. По полугодиям проводится анализ выполнения планов работы профкома.

Заседания профсоюзного комитета проводятся ежемесячно, протоколы оформляются своевременно. Для участия в заседаниях приглашаются представители администрации. Обсуждается ряд актуальных вопросов, касаемых выполнения мероприятий коллективного договора, создания достойных и комфортных условий труда, мотивированного мнения, работы в структурных подразделениях, утверждения сметы профсоюзного бюджета и расходовании средств, работы с ветеранами, организации отдыха работников и членов их семей, участия в мероприятиях вышестоящих профсоюзных организаций, организации и проведения спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий. Вместе с тем вопросы реализации информационно-аналитической деятельности в ППО, молодежной политики на

заседаниях профкома не обсуждаются.

Делопроизводство в ППО ведется согласно «Инструкции по ведению делопроизводства в профсоюзных организациях». Документы по основной деятельности ППО формируются в архивные папки и хранятся в профсоюзном комитете в шкафах в соответствии с требуемыми сроками, затем передаются в архив предприятия. Номенклатура дел в ППО разработана на 2022 год и утверждена председателем.

Заявления работников предприятия о принятии в члены профсоюза хранятся в документах ППО. Заявления об удержании профсоюзных взносов регистрируются, заносятся в реестры и направляются в бухгалтерию предприятия. Учёт членов профсоюза ведётся по учётным карточкам установленного образца в соответствии с Инструкцией Нефтегазстройпрофсоюза России (постановление Президиума Российского Совета профсоюза от 25 мая 2016г. № 04-03).

Председатель, бухгалтер, молодые профактивисты ежегодно принимают участие в обучении очного и дистанционного форматов, организованных вышестоящими профорганизациями.

Информирование членов профсоюза осуществляется через профсоюзные стенды, расположенные в главном здании предприятия и в структурных подразделениях, где работники знакомятся о работе профсоюзной организации, вышестоящих профсоюзных органов, принимаемых ими решениях по основным направлениям деятельности, об итогах проведенных мероприятий и предстоящих событиях и др.

Профактив в своей работе использует материалы газет «Действие», «Солидарность», журнала «НГСП-информ», еженедельной электронной газеты «Ласточка» НГСП России, профсоюзных изданий, сайтов, печатной продукции (информационные брошюры, буклеты, календари) МПО и РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России и др. Вместе с тем профсоюзному комитету необходимо регулярно представлять информацию в профсоюзные издания о прошедших мероприятиях, организованных ППО совместно с администрацией Филиала.

Руководство и профсоюзный комитет регулярно проводят совместную работу по повышению профессионального уровня работников, развитию их творческого потенциала и приобщению к здоровому образу жизни. В Филиале и структурных подразделениях проводятся культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия.

На основании вышеизложенного

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию об организации деятельности в ППО Уфимского филиала ООО «РН-Бурение» - принять к сведению.
2. **Профсоюзному комитету ППО Уфимского филиала ООО «РН-Бурение» (председатель О.М. Гордеев):**

- проводить активную работу по мотивации профсоюзного членства среди работников предприятия;
- расширять повестку дня заседаний профсоюзного комитета, включая вопросы информирования членов профсоюза и работы с молодежью на предприятии;
- приобщать молодежь к профсоюзной работе, создать Молодежный совет (комиссию) при профсоюзном комитете;
- в целях анонсирования, а также по итогам проведенных мероприятий регулярно предоставлять материалы в профсоюзные СМИ о деятельности профсоюзной организации.

3. Заведующей организационным отделом РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России А.И. Ерыкалиной - постоянно оказывать практическую и методическую помощь ППО по организации внутрипрофсоюзной и информационно-аналитической деятельности.

4. Контроль за выполнением данного постановления возложить на организационный отдел Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 20

06.09.2022 г.

**«Об организации делопроизводства
в ППО ООО «Башнефть-Строй»**

Делопроизводство в ППО ООО «Башнефть-Строй» ведется согласно «Инструкции по ведению делопроизводства в профсоюзных организациях» (далее - Инструкция), утвержденной Президиумом Российского Совета Нефтегазстройпрофсоюза (постановление от 08 февраля 2018 г. № 11 - 08) и учебно-информационному материалу «Делопроизводство в профсоюзной организации» Нефтегазстройпрофсоюза России.

В соответствии с Инструкцией ведение делопроизводства поручено бухгалтеру ППО Валеевой В.Ф.

Учет и регистрация входящих, исходящих документов, заявлений и обращений граждан ведется по журнальной системе.

Для осуществления деловой переписки ППО ООО «Башнефть-Строй» разработан бланк письма с продольным расположением реквизитов.

Заявления работников ООО «Башнефть-Строй» о принятии в члены профсоюза хранятся в документах ППО. Заявления об удержании членских профсоюзных взносов – в бухгалтерии предприятия.

Учёт членов профсоюза ведётся по учётным карточкам установленного образца в соответствии с Инструкцией Нефтегазстройпрофсоюза России (постановление Президиума Российского Совета профсоюза от 25 мая 2016г. № 04-03). Хранятся учетные карточки в профсоюзном комитете и располагаются в картотеке в алфавитном порядке.

Личные дела работников аппарата ППО оформлены, трудовые книжки заполнены, должностные инструкции разработаны и утверждены, хранятся в профсоюзном комитете в металлическом, закрывающемся на замок, шкафу.

Заседания профсоюзного комитета проходят один раз в месяц. В состав профкома избрано 13 человек. Вопросы, рассматриваемые на заседаниях профкома включены в план работы ППО, утверждаемого на предстоящий год.

Протоколы заседаний оформляются своевременно. Нумерация протоколов

осуществляется в хронологическом порядке в пределах календарного года, что не соответствует установленным требованиям.

Номенклатура дел в ППО ООО «Башнефть-Строй» разработана и утверждена председателем ППО 01.12.2021г. В номенклатуру включены дела, сформированные в соответствии с объемом документации, создаваемой в профкоме на основании примерной номенклатуры дел, приведенной в Инструкции. Но документы по основной деятельности ППО формируются в архивные папки в хаотичном порядке, хранятся в профсоюзном комитете в шкафах.

На основании вышеизложенного

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию об организации делопроизводства в ППО ООО «Башнефть-Строй» - принять к сведению.

2. Профсоюзному комитету ППО ООО «Башнефть-Строй» (председатель Камалетдинов И.А.):

2.1. Документы по основной деятельности ППО формировать согласно утвержденной номенклатуре дел.

2.2. Вести нумерацию протоколов заседаний профсоюзного комитета с момента начала полномочий выборного профсоюзного органа до окончания срока его полномочий. Нумерацию протоколов общих собраний (конференций) вести отдельно от нумерации протоколов заседаний профсоюзного комитета на протяжении всего срока деятельности профсоюзной организации.

2.3. По истечению срока полномочий профсоюзного комитета произвести экспертизу ценности документов. Документы, подлежащие хранению, описать и передать в архив. Составить акт на уничтожение документов временного хранения.

2.4. Для осуществления экспертизы ценности документов (непосредственного отбора документов для дальнейшего хранения или уничтожения) создать постоянно действующую экспертную комиссию.

2.5. Акты приема-передачи, описи дел, переданных на хранение в архив и акты уничтожения хранить в делах профкома для справочной работы.

3. Контроль за выполнением данного постановления возложить на общий отдел РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х.Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 20

06.09.2022 г.

**«О направлении коллективного договора
АО «Транснефть-Урал» на конкурс «Лучший
коллективный договор в нефтегазовом комплексе»**

Рассмотрев материалы комиссии по подведению итогов конкурса «Лучший коллективный договор в нефтегазовом комплексе» по итогам 2021 года, организованного в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Президиума Российского Совета профсоюза от 19 мая 2017 г. № 09 - 01/3 – 04 (в редакции постановления Российского Совета профсоюза от 08 февраля 2018 года № 11-05)

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Направить на смотр-конкурс коллективных договоров Российского Совета Нефтегазстройпрофсоюза:
 - в группе: в нефтяной и газовой промышленности, магистральном нефтепроводном и газопроводном транспорте – коллективный договор АО «Транснефть-Урал» (Генеральный директор Ковалев Р.Н., председатель объединенной первичной профсоюзной организации Гайсин Р.Н.).
2. Контроль за выполнением данного постановления возложить на комиссию по социально-экономической работе Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 20

06.09.2022 г.

**«О присуждении стипендии
Нефтегазстройпрофсоюза России»**

В соответствии с постановлением Президиума Российского Совета от 18.02.2022 г. «О стипендиях Нефтегазстройпрофсоюза России»

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Ходатайствовать о присуждении стипендии Нефтегазстройпрофсоюза России следующим студентам профессиональных общеобразовательных учреждений - профсоюзным активистам:

1.	Зиннатуллину Чингизу Маратовичу	- студенту ГБПОУ Октябрьский нефтяной колледж, 3 курс, гр. ЗСа2-20, специальность «Сетевое и системное администрирование»
2.	Зиязову Самату Азаматовичу	- студенту ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж, 3 курс, гр. ЗН211, специальность «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений»
3.	Матвееву Алексею Петровичу	- студенту ГБПОУ Октябрьский нефтяной колледж, 4 курс, гр.4М1-19, специальность «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)»
4.	Нуриеву Динару Ринатовичу	- студенту ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж, 4 курс, гр. 4С70, специальность «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений»

5.	Петрову Данилу Аисовичу	- студенту ГБПОУ Нефтекамский многопрофильный колледж, 4 курс, гр.29, специальность «Станочник деревообрабатывающих станков»
6.	Султанову Гаязу Аликовичу	- студенту ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж, 4 курс, гр. 4Н204, специальность «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений»
7.	Хуснутдиновой Алине Азаматовне	- студентке ГАПОУ Ишимбайский нефтяной колледж, 4 курс, гр.4 ЭС1-19, специальность «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений»
8.	Хуснутдиновой Энже Ильдаровне	- студентке ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж, 3 курс, гр. 3Газ11, специальность «Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения»

2. Контроль за исполнением данного постановления возложить на организационный отдел Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



Сафиханов В.Х.

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 20

06.09.2022 г.

**«Об утверждении кандидатур на присуждение
стипендии Республиканской организации Башкортостана
Нефтегазстройпрофсоюза России на 2022-2023 учебный год»**

В соответствии с Положением о стипендии Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России и на основании представленных ходатайств

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Присудить стипендии Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России следующим студентам:

1.	ВОЙНОВУ Ярославу Дмитриевичу	- студенту ГАПОУ Ишимбайский нефтяной колледж, 4 курс, гр.ЭП1-19, специальность «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования»
2.	ЗУБАИРОВОЙ Ильвине Ильдаровне	- студентке ГБПОУ Октябрьский нефтяной колледж им. С.И.Кувыкина, 3 курс, ЗГД9-20, специальность «Геология и разведка нефтяных и газовых месторождений»
3.	КАШИРНОЙ Екатерине Дмитриевне	- студентке ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж, 4 курс, гр. 4Ст10, специальность «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений»

4.	МИНИЛШИНУ Илье Эриковичу	- студенту ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж, 4 курс, гр.4Эл206, специальность «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования»
5.	ШАРАЕВОЙ Дарье Марселевне	- студентке ГБПОУ Нефтекамский многопрофильный колледж, 3 курс, гр.17, специальность «Парикмахер»

2. Главному бухгалтеру Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России перечислять денежные средства на 2022-2023 учебный год (с 1 сентября 2022 года по 30 июня 2023 года) в размере 1500 рублей каждому ежемесячно.

3. Вручение Дипломов стипендиатам производить на торжественных собраниях, посвященных Дню Знаний, с участием представителя Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России.

4. Контроль за исполнением данного постановления возложить на Президиум Республиканского комитета.

Председатель



Сафиханов В.Х.

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 20

06.09.2022 г.

**«Об организации мероприятий,
посвященных Международному дню пожилых людей»**

В целях дополнительной поддержки ветеранов, удовлетворения их социально-бытовых и духовных потребностей

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Предложить профсоюзным организациям совместно с работодателями и ветеранскими организациями в рамках празднования 90-летия башкирской нефти, 85-летия со дня освоения Туймазинского месторождения нефти и юбилейных дат предприятий:

- 1.1. Провести анализ выполнения мероприятий по социальной защите ветеранов, предусмотренных региональными программами социальной поддержки, коллективными договорами и соглашениями;
- 1.2. Организовать проведение мероприятий по чествованию ветеранов в коллективах и по месту жительства, встречи ветеранов и молодежи; оказать помощь и внимание, в первую очередь, одиноким ветеранам;
- 1.3. Предоставить возможность ветеранам выступить на страницах многотиражной и местной печати о роли и месте старшего поколения в истории предприятия;
- 1.4. Опубликовать поздравления и статьи о жизни ветеранов в СМИ.

2. Республиканскому комитету профсоюза – организовать встречу ветеранов Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России. Смету на проведение встречи – утвердить.

3. Контроль за выполнением данного постановления возложить на комиссию Рескома профсоюза по культурно-массовой работе и работе с детьми и молодежью.

Председатель



Сафиханов В.Х.

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 20

06.09.2022 г.

**«Об участии в Летней
Спартакиаде трудящихся РБ»**

В соответствии с Положением о проведении летней Спартакиады трудящихся Республики Башкортостан, утвержденной Министерством молодежной политики и спорта Республики Башкортостан и Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Принять участие в летней Спартакиаде трудящихся Республики Башкортостан **24 сентября 2022г.**, которая состоится в ГАУ Центр спортивной подготовки Республики Башкортостан им. Р. Баталовой по адресу: г. Уфа, проспект Дружбы народов, 47.
2. Состав сборной команды Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России – утвердить.
3. Смету расходов на участие в летней Спартакиаде трудящихся РБ – утвердить.
4. Контроль за выполнением данного постановления возложить на комиссию Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России по спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе.

Председатель



В.Х. Сафиханов

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ



- ❖ Раздел ПВТР о времени отдыха. Правила обязательные, полезные и опасные – с.21
- ❖ Работа в ночное время и простой. Моменты, на которые обратил внимание Роструд– с.34
- ❖ Как оформить льготную пенсию. Пошаговые инструкции – с.38

РАЗДЕЛ ПВТР О ВРЕМЕНИ ОТДЫХА: ПРАВИЛА ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ, ПОЛЕЗНЫЕ И ОПАСНЫЕ



Источник: «Справочник кадровика»
№ 8, 2022г.

Главное в статье

- Почему для работодателя выгодно прописать регулирование времени отдыха именно в ПВТР
- Как разделить обеденный перерыв на части и кто обязан установить в ПВТР технологические перерывы
- Как урегулировать в ПВТР продолжительность междусменного отдыха
- Что нужно закрепить в ПВТР о выходных и нерабочих праздничных днях

Закрепите в ПВТР пункты о перерывах:

- [1. Для отдыха и питания](#)
- [2. Для обогрева и отдыха](#)
- [3. Связанные с технологией и организацией труда](#)
- [4. Для кормления ребенка](#)

Добавьте пункты:

- [о междусменном ежедневном отдыхе](#)
- [о выходных и нерабочих праздничных днях](#)

«Время отдыха» — обязательный раздел ПВТР, [ст. 189](#) ТК. В шаблоне ПВТР на сайте Онлайн инспекции [раздел «Время отдыха»](#) объединен с [разделом «Рабочее время»](#). Такое объединение удобно только в том случае, когда все сотрудники работают по одному графику. Мы предлагаем сделать два разных раздела. Выберите из наших формулировок о времени отдыха те, которые подходят вашей компании.

[Трудовой кодекс](#) выделяет пять видов времени отдыха, [ст. 107](#):

- перерывы в течение рабочего дня: для отдыха и питания, технологические, для кормления ребенка;
- ежедневный — междусменный отдых;

- выходные дни — еженедельный непрерывный отдых;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Укажите в ПВТР все виды времени отдыха работника. Какие положения [о ежегодных оплачиваемых отпусках](#) и [отпусках без сохранения заработной платы](#) закрепить в ПВТР, мы рассмотрели в прошлых номерах.

Пункт о перерывах для отдыха и питания

ОБЯЗАТЕЛЬНО

Перерывы для отдыха и питания не включаются в рабочее время, за исключением ситуаций, когда его невозможно предоставить. Время обеденного перерыва работник использует по своему усмотрению. Перерыв должен быть не меньше 30 минут и не больше двух часов, [ст. 108](#) ТК.

ПОЛЕЗНО

Установите в ПВТР время перерыва и его продолжительность, а в трудовых договорах сделайте ссылку на Правила. Перед заключением договора вы будете знакомить сотрудников с ПВТР под подпись. Сотрудники позже могут попросить изменить продолжительность или время своего перерыва. Если руководитель согласится установить индивидуальный перерыв, заключите допсоглашение к трудовому договору. Если это будет неудобно компании, — откажете, сославшись на ПВТР.

ОБЯЗАТЕЛЬНО

Дистанционные сотрудники сами регулируют рабочее время, если иное не указали в колдоговоре, локальном акте или трудовом договоре, [ст. 312.4](#) ТК. Если хотите, чтобы они использовали перерыв на обед в то же время, что и работники в офисе, прямо закрепите это в ПВТР.

ПОЛЕЗНО

Работникам, которые трудятся меньше четырех часов в день, перерыв на обед можно не предоставлять. Закрепите это в ПВТР.

Пример

ГИТ Саратовской области установила, что работнице, которая работала 4 часа в день, компания не предоставляла перерыв на обед. При этом работодатель не закрепил положение об отсутствии обеденного перерыва ни в ПВТР, ни в трудовом договоре. Инспектор оштрафовал предприятие по [ч. 1 ст. 5.27](#) КоАП.

ОПАСНО

Опасно не устанавливать в ПВТР время перерыва на обед. Так вы не сможете контролировать рабочее время сотрудников и привлекать их к ответственности за опоздания и прогулы.

ПОЛЕЗНО

Закрепите в ПВТР условие о разделении обеденного перерыва на части, если это удобно для производства.

Пример

Работодатель хочет разделить обеденный перерыв на части и предоставить работникам три перерыва: на обед — 30 минут и два перерыва по 15 минут. Закон не запрещает делить перерыв для отдыха и питания на части. Главное, чтобы общая продолжительность перерывов не была более двух часов, а большая часть перерыва была не менее получаса.

ОБЯЗАТЕЛЬНО

На работах, где невозможно предоставить обеденные перерывы, работодатель обязан обеспечить сотрудникам возможность отдыхать и питаться в рабочее время. В этой ситуации в ПВТР обязательно установите перечень таких работ и места для отдыха и приема пищи. Это время будет рабочим, [ч. 3 ст. 108 ТК](#), [письмо Минтруда от 25.12.2013 № 14-2-337](#).

Судебная практика**О том, как работник не добился оплаты перерывов**

Работник обратился в суд с требованием включить в расчет рабочего времени и оплатить ему время отдыха и приема пищи по ч. 3 ст. 108 ТК, так как в связи с невозможностью остановить производство он ест за столом в помещении рядом с котельной, не может покинуть рабочее место и использовать время отдыха по своему усмотрению. Во время отдыха и приема пищи его нагрузка на других работников не распределяется.

СУД РЕШИЛ

Суд в удовлетворении исковых требований отказал. Согласно условиям трудового договора и графиков сменности кочегаров, в течение каждой смены кочегарам установлен перерыв для отдыха и питания, который не включается в рабочее время и не оплачивается.

На предприятии не установлено непрерывное производство, хотя ГИТ по результатам проверки установила, что в работе котельных оно усматривается. Представитель работодателя подтвердил, что на предприятии существует работник, который может заменить истца на время отдыха и приема пищи.

Суд не установил фактов привлечения работника к работе во время обеденных перерывов, не входящих в рабочее время.

Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.01.2020 № 88-369/2020

В спорных случаях, когда работник утверждает, что работодатель не предоставляет перерыв на обед, а кадровик утверждает обратное, суд опросит свидетелей. Если суд установит, что работодатель не предоставлял перерыв на обед, он обяжет это сделать, а уже использованное время приема пищи включит в рабочее время и заставит оплатить эти часы.

Судебная практика

О том, как работник добился включения перерывов в рабочее время

Б. работал контролером на птицефабрике. График работы сменный, оплата по часовой тарифной ставке. Б. уволился по собственному желанию и обратился в суд с требованием о взыскании задолженности по заработной плате. Он требовал, чтобы работодатель выплатил заработную плату из расчета продолжительности смены 24 часа.

Работодатель проводил расчеты исходя из продолжительности смены 23 часа по трудовому договору, предусматривающему перерыв на обед и обогрев в зимнее время года.

В трудовом договоре работника были закреплены три перерыва: 30 минут – обеденный и два перерыва для отдыха и обогрева общей длительностью 30 минут. Конкретное время всех перерывов устанавливалось в графике сменности и в рабочее время не включалось.

СУД РЕШИЛ

Суд рассмотрел доказательства: графики сменности, показания свидетелей, справки работодателя.

Суд установил, что работодатель закрепил обеденный перерыв в трудовом договоре, но фактически не установил время перерыва работнику. Б. пояснял, что перерывы на обед не предоставлялись. Работодатель не предоставил доказательств того, что Б. имел возможность использовать время перерывов по своему усмотрению.

Суд решил, при таких обстоятельствах время для отдыха, приема пищи и для обогрева должно быть включено в рабочее время истца и оплачено. Суд рассчитал заработную плату, подлежащую возмещению, исходя из продолжительности рабочего времени 24 часа за смену.

Апелляционное определение Курганского областного суда от 05.07.2018 по делу № 33-2106/2018

ОПАСНО

Не включайте в ПВТР:

1. Условие о том, что обеденный перерыв переносится на конец или начало рабочего дня.
2. Запрет покидать территорию предприятия во время обеденного перерыва.
3. Разные по продолжительности перерывы на обед для дневной и ночной смен при равных условиях труда. Это могут признать дискриминацией, [апелляционное определение Верховного суда Республики Саха \(Якутия\) от 04.06.2012 по делу № 33-1776/12.](#)

Пункт о специальных перерывах для обогрева и отдыха

Специальные перерывы в течение рабочего дня, которые включают в рабочее время и оплачивают, предоставляют для достижения определенных целей, связанных с работой и отдельно от перерыва на обед.

Работодатель обязан предоставить перерывы для обогрева и отдыха:

- работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях;
- грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах;
- другим сотрудникам по необходимости.

ОБЯЗАТЕЛЬНО

Закрепите в ПВТР работы, на которых предоставляете перерывы для отдыха и обогрева, их продолжительность и порядок использования.

Проверьте, может быть перерывы на ваших видах работ регулируют подзаконные нормативные акты.

Пример

При работе в условиях замороженных грунтов с ручным виброинструментом следует через каждые 40 минут устраивать перерывы для обогрева рук продолжительностью до 15 минут. В пункте обогрева следует установить обогреватели для рук с температурой на поверхности 40 °С (+/- 2 °С) или электропалочка, [п. 16.2.10](#) «ПБ 03-428-02. Правила безопасности при строительстве подземных сооружений», утв. постановлением Госгортехнадзора от 02.11.2001 № 49.

Работникам, занятым в строительстве, на реконструкции и ремонте, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, предоставляют специальные перерывы для обогрева и отдыха. Их продолжительность и порядок предоставления устанавливаются в ПВТР с учетом мнения профкома или иного представительного органа работников, если он есть. Длительность непрерывной работы на открытом воздухе определяет руководитель работ, [п. 32](#) приказа Минтруда от 11.12.2020 № 883н «Об утверждении Правил по охране труда при строительстве, реконструкции и ремонте».

Работники, занятые в сельском хозяйстве, работающие в холодное время года на открытом воздухе или в необогреваемых помещениях, используют специальные перерывы для обогрева и отдыха. Длительность непрерывной работы на открытом воздухе в холодный период года не должна превышать пятой части рабочей смены, [пп. 27, 28](#) приказа Минтруда от 27.10.2020 № 746н «Об утверждении Правил по охране труда в сельском хозяйстве».

ПОЛЕЗНО

Компании, в которых не действуют требования нормативных актов, должны сами оценить риск воздействия на работников пониженных температур и принимать меры, предусмотренные методическими рекомендациями МР 2.2.7.2129-06 «Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях».

Правила предоставления перерывов закрепите в ПВТР. Используйте таблицы климатических регионов, температур и скорости ветра из МР. Продолжительность каждого перерыва не может быть меньше 10 минут, п. 7.3 Методических рекомендаций.

ПОЛЕЗНО

По общему правилу работник в перерыв может покинуть рабочее место и использовать это время по своему усмотрению. Роструд считает,

что это правило касается всех перерывов, включая перерывы для обогрева. В судебной практике есть другая точка зрения: «Работники обязаны находиться во время перерывов в теплых, специально оборудованных помещениях», апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 30.06.2015 по делу № 33-10826/2015.

Закрепите в ПВТР обязанность работника во время перерыва находится в месте обогрева. Этот перерыв установлен для достижения определенных целей. Если работник будет использовать его не по назначению, например курить на улице, перерыв бесполезен.

ОПАСНО

Не пренебрегайте правилами. Перерывы в течение рабочего дня — это часть системы управления профессиональными рисками. Если не предоставлять перерывы, компанию оштрафуют, а если будет причинен вред здоровью работника, должностным лицам грозит уголовная ответственность, информация Роструда от 15.01.2021.

Дополнительные перерывы в течение дня

Дополнительные перерывы в течение рабочего дня предоставляют для достижения определенных целей (обогрев, снятие напряжения из-за концентрации внимания) или выполнения семейных обязанностей (кормление ребенка). Во время дополнительных перерывов работник не трудится, при этом время перерыва считается рабочим.

По мнению Минтруда, дополнительные перерывы по своему функциональному назначению приравниваются к рабочему времени, разъяснения от 25.12.2013 № 14-2-337. При этом специальные перерывы относятся ко времени отдыха, [см. 109 ТК](#).

[Вернуться к содержанию](#)

Пункт о перерывах, обусловленных технологией и организацией труда

Эти перерывы не связаны с работой в холоде. Они требуются работникам с учетом технологии и организации труда. Например, при повышенной концентрации внимания. Работодатель обязан закрепить в ПВТР:

- виды работ, на которых предоставляются перерывы;
- их продолжительность;
- порядок предоставления, [ч. 1](#) ст. 109 ТК.

ОПАСНО

Нельзя игнорировать требование закона и не закреплять в ПВТР порядок предоставления специальных технологических перерывов.

Пример

Трудовой инспектор установил, что в ПВТР нет порядка предоставления диспетчерам специальных перерывов. Это расценили как нарушение требований [ч. 1 ст. 109 ТК](#), [п. 11 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, утв. приказом Минтранса от 30.01.2004 № 10](#). Инспектор признал виновным руководителя и назначил ему штраф по [ч. 1 ст. 5.27 КоАП](#), [постановление Мосгорсуда от 01.07.2016 № 4а-185/16](#).

Специальные перерывы нужно включать в рабочее время, [письмо Роструда от 11.04.2012 № ПГ/2181-6-1](#). Роструд уточнил, что время перерыва включается в рабочее, если необходимость его предоставления предусмотрена в технологической документации, санитарных или других правилах. В иных случаях перерывы предоставляют только для отдыха и не включают в рабочее время.

Пример

Перерывы предоставляют:

- диспетчерам воздушного движения;
- водителям автомобилей, участвующим в междугородных перевозках;
- сотрудникам, работающим в условиях повышенных температур на открытом воздухе.

При температуре воздуха 35 °С и выше продолжительность непрерывной работы должна составлять 15–20 минут. Через каждые 15–20 минут работодатель должен предоставлять работнику перерыв в помещении.

Порядок предоставления технологических перерывов отдельным сотрудникам закреплён в подзаконных нормативных актах. Перенесите эти требования и в ПВТР.

Пример

Диспетчеру, который непосредственно управляет воздушным движением за диспетчерским пультом с видеодисплейным терминалом, после двух часов непрерывной работы предоставляют специальный перерыв продолжительностью не менее 20 минут. При интенсивности воздушного движения более допустимой, диспетчеру после каждого часа работы предоставляют дополнительный специальный перерыв продолжительностью 10 минут, [п. 11](#) приказа Минтранса от 30.01.2004 № 10.

Водители автомобилей на междугородных перевозках должны использовать специальные перерывы для отдыха от управления автомобилем в пути. Первый перерыв после четырех часов непрерывного управления должен быть не менее 15 минут, далее 15-минутные перерывы водить

должен использовать через каждые два часа. Укажите частоту перерывов в путевом листе. Если технологический и обеденный перерывы совпадают, технологический перерыв не предоставляют, [ч. 1 ст. 109 ТК](#), [подп. «б» п. 15, п. 19 Положения, утв. приказом Минтранса от 20.08.2004 № 15](#).

ОБЯЗАТЕЛЬНО

Проверьте, какие обязательные технологические перерывы установлены в вашей отрасли и для ваших видов работ. Если они есть, закрепите условия о перерывах в ПВТР.

ПОЛЕЗНО

В ПВТР можете установить технологические перерывы, не предусмотренные законом. Главный критерий – перерывы не должны снижать уровень прав и гарантий работников, [ч. 4 ст. 8](#), [ч. 3 ст. 50](#), [ч. 4 ст. 57](#), [ч. 8 ст. 74 ТК](#). Есть технологические перерывы, которые не включаются в рабочее время.

Пример

В рабочее время не включается дополнительный перерыв продолжительностью час с правом сна в специально оборудованном помещении для диспетчеров при работе в ночную смену, [приказ Минтранса от 30.01.2004 № 10](#).

Пункт о перерывах для кормления ребенка

Перерывы для кормления ребенка в возрасте до полутора лет предоставляют работающим женщинам, отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам, [ст. 264, 287 ТК](#), [п. 15](#) постановления Пленума Верховного суда от 28.01.2014 № 1. Их нужно предоставлять не реже чем через каждые три часа. Каждый перерыв должен быть не менее 30 минут, [ч. 1 ст. 258 ТК](#). Если детей в возрасте до полутора лет двое, продолжительность каждого перерыва должна быть не менее часа, [ч. 2 ст. 258 ТК](#).

ПОЛЕЗНО

Перерывы для кормления ребенка вы предоставляете не автоматически, а по заявлению работника. Пропишите в ПВТР:

- кто имеет право подать заявление;
- количество и продолжительность перерывов в зависимости от длины рабочего дня и количества детей;
- право работника суммировать перерывы и перенести их на начало или конец рабочего дня или присоединить к перерыву на обед, [ч. 3 ст. 258 ТК](#).

Пример

Сотрудница вышла на полное рабочее время, когда ребенку было 6 месяцев. Продолжительность рабочего времени сотрудницы 8 часов: с 9 ч 00 мин до 17 ч 30 мин, перерыв на обед 30 минут.

Сотрудница написала заявление с просьбой предоставить ей перерывы для отдыха и кормления ребенка и перенести их в суммированном виде на конец рабочего дня.

При 8-часовой смене ей положены два перерыва по 30 минут, в сумме — час. В 16 ч 30 мин заканчивается ее рабочее время и начинается перерыв для кормления ребенка.

ПОЛЕЗНО

Перерывы для кормления ребенка оплачивайте по среднему заработку, [ч. 4](#) ст. 258 ТК. Для этого в таблице учета рабочего времени отражайте время перерывов отдельно от рабочего времени. Закрепите приказом удобный код.

Пример

Работница, мать восьмимесячного ребенка, работает неполное рабочее время с 9 ч 00 мин до 15 ч 30 мин. Обед с 13 ч 00 мин до 14 ч 00 мин. 30-минутный перерыв для кормления ребенка по заявлению работница использует в конце рабочего дня: с 15 ч 00 мин до 15 ч 30 мин.

Фактическое рабочее время – 5 часов, их нужно отражать в таблице с кодом Я. 30 минут нужно фиксировать в таблице с другим кодом.

Рабочий день перед праздником сокращается на один час, [ст. 95](#) ТК. Время окончания рабочего дня в этот день – 14 ч 30 мин. Перерыв для кормления ребенка в этот день ей положен, потому что продолжительность работы более трех часов. Перерыв перенесен на конец рабочего дня и в предпраздничный день предоставляется с 14 ч 00 мин до 14 ч 30 мин. Поскольку обеденный перерыв – это время отдыха, которое работник использует по своему усмотрению, работница в предпраздничный день имеет право покинуть рабочее место в 13 ч 00 мин.

Не предоставляйте перерыв для кормления ребенка, если после сокращения рабочего времени на час в предпраздничный день, работник фактически работает в этот день менее трех часов.

Пример

Рабочий день отца, воспитывающего годовалого ребенка без матери, 3 часа 30 минут: с 9 ч 00 мин до 12 ч 00 мин время работы, с 12 ч 00 мин до 12 ч 30 мин – перерыв для кормления ребенка. Обеденный перерыв не предоставляется. В

предпраздничный день продолжительность рабочего дня сокращается на час. Поскольку работник в этот день фактически отработал меньше 3 часов, перерыв для кормления ребенка ему не положен, домой он может уходить в 12 ч 30 мин.

Пункт о междуменном отдыхе

ПОЛЕЗНО

При графике работы 5/2 и восьмичасовом рабочем дне ежедневный отдых составляет 15 часов. [Трудовой кодекс](#) не закрепил правила предоставления междуменного отдыха при сменах, продолжительность которых больше 8 часов, и при суммированном учете рабочего времени.

ПОЛЕЗНО

По правилу, действующему с 1929 года, после смены должен быть перерыв, продолжительность которого вместе со временем обеденного перерыва, должна превышать продолжительность отработанной смены как минимум в два раза, п. 11 постановления СНК СССР «О рабочем времени и времени отдыха в предприятиях и учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю». Несмотря на то, что этот нормативный акт был отменен [постановлением Правительства от 04.10.2017 № 1205](#), Роструд в ответах на вопросы продолжает на него ссылаться. Если закрепите это правило в ПВТР и будете придерживаться его при составлении графиков сменности, не нарушите права работников.

Пример

График работы сотрудника понедельник – пятница с 9 ч 00 мин до 18 ч 00 мин, перерыв на работе час, который отодвигает на час окончание рабочего дня. Ежедневный междуменный отдых работника составляет 15, а не 16 часов: с 18 ч 00 мин до 9 ч 00 мин следующего дня.

Такой порядок расчета междуменного отдыха — двойная продолжительность времени работы в предшествующий отдыху рабочий день или смену — закрепляют отраслевые акты. Например, [п. 12](#) приказа Минтранса от 30.01.2004 № 10, [п. 18](#) Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей, утв. [приказом Минтранса от 16.10.2020 № 424](#). Если на вашу компанию распространяются такие отраслевые акты, перенесите их требования в ПВТР.

Выходные и нерабочие праздничные дни

Выходные дни – это непрерывный еженедельный отдых продолжительностью не менее 42 часов, [ст. 110 ТК](#).

ОБЯЗАТЕЛЬНО

Укажите в ПВТР, какие дни недели являются выходными. Если на вашем предприятии несколько режимов рабочего времени и времени отдыха, отдельно укажите условия предоставления выходных дней для каждой категории работников. Это требование нового Руководства Роструда по соблюдению обязательных требований трудового законодательства, [приложение](#) к приказу Роструда от 13.05.2022 № 123.

Руководствуйтесь правилом: общим выходным днем является воскресенье. При шестидневной рабочей неделе выходной день один, и это должно быть воскресенье.

Пример

Работодатель установил работникам пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, из которых один – воскресенье, а второй – вторник, среда, четверг или пятница. ГИТ усмотрел в этом нарушение [ст. 110 ТК](#) и прав работников. Вторым выходным днем должна была быть суббота или понедельник.

Отступления от этого правила могут регулироваться отраслевыми нормативными актами.

Пример

Еженедельный отдых водителей автомобилей должен быть не менее 45 часов. Отдых должен начинаться не позднее шестого ежедневного периода, наступающего с момента завершения предыдущего еженедельного отдыха, [п. 19](#) приложения к приказу Минтранса от 16.10.2020 № 424.

ОБЯЗАТЕЛЬНО

Укажите в ПВТР, что при сменной работе выходные предоставляете по графику. Если у вас непрерывное производство, закрепите в ПВТР условие о том, что выходные предоставляются поочередно каждой группе работников в соответствии с графиком сменности, [ч. 3](#) ст. 111 ТК, Руководство Роструда по соблюдению обязательных требований трудового законодательства.

ОПАСНО

Не прописывайте в ПВТР, что в выходные дни проводите мероприятия по сплочению коллектива, явка на которые обязательна. Это нарушает права работника на использование времени отдыха по своему усмотрению, [ст. 106](#) ТК.

Нерабочие праздничные дни устанавливает ТК и региональное законодательство, [ст. 112](#) ТК.

Пример

В Республике Крым нерабочий праздничный день 18 марта – День воссоединения Крыма с Россией, [Закон Республики Крым от 29.12.2014 № 55-ЗРК/2014](#); в Республике Адыгея 5 октября – День образования республики Адыгея, [Закон Республики Адыгея от 14.02.1995 № 168-1](#), и т. д.

ПОЛЕЗНО

Позиция Роструда по вопросу обязательности закрепления в ПВТР перечня нерабочих праздничных дней изменилась. В 2019 году ГИТ штрафовала работодателей за отсутствие в ПВТР информации о праздниках. В Руководстве 2022 года Роструд подчеркнул: включение в ПВТР информации о праздниках является правом работодателя. Если укажете в ПВТР федеральные и региональные праздники — ничего не нарушите, будете готовы к встрече с самым строгим инспектором, и работникам будет удобно.

По общему правилу продолжительность любого рабочего дня накануне праздника уменьшается на час, [ч. 1](#) ст. 95 ТК.

ПОЛЕЗНО

Рабочее время сокращается на час и у тех, кто работает неполное или сокращенное время. Это положение можете закрепить в ПВТР для удобства работников.

Если у вас непрерывно действующая организация или есть работы, на которых невозможно уменьшить рабочую смену в предпраздничный день, этот час будет считаться переработкой, [ст. 95](#) ТК. Компания должна компенсировать работникам эти часы — оплатить как сверхурочную работу или предоставить дополнительное время отдыха.

РАБОТА В НОЧНОЕ ВРЕМЯ И ПРОСТОЙ. МОМЕНТЫ, НА КОТОРЫЕ ОБРАТИЛ ВНИМАНИЕ РОСТРУД

Источник: «Справочник кадровика» № 8, 2022г.

Чем поможет статья. Узнаете, как правильно оформить и оплатить простой и ночную работу в разных ситуациях.

Роструд в докладе за I квартал 2022 года разъяснил, на что обратить внимание, когда объявляете простой или привлекаете сотрудников к ночной работе, как оплачивать указанные периоды. В статье найдете ответы, которых нет в [Трудовом кодексе](#).

Как оформить простой

Причина простоя. Роструд напомнил, что работники имеют право оспорить наличие причин экономического, технического, технологического или организационного характера, из-за которых временно лишились части заработка. Работодатель обязан доказать, что приостановил работу законно.

Конкретные причины простоя закон не называет. Назовите их в приказе об объявлении простоя. Избегайте общих фраз и размытых формулировок. Чем конкретнее назовете причину простоя, тем меньше вероятность, что суд или ГИТ признают простой фиктивным.

Срок простоя. Закон не установил сроки, на которые работодатели могут вводить простой. В докладе Роструд указал, что простой может быть краткосрочным или длительным, но вводить его на неопределенный срок работодатель не вправе. Время простоя можно продлить приказом.

Место, где работник должен находиться во время простоя. Простой не относится к времени отдыха. По умолчанию сотрудники в период простоя должны находиться на рабочих местах. Но вы можете освободить их от этого, если они не нужны на работе во время простоя. Для этого в приказе об объявлении простоя укажите, что сотрудники в этот период не ходят на работу.

Если окончание простоя определили не конкретной датой, а наступлением определенного события и установить точную дату, когда сотрудникам надо вернуться на работу, невозможно, в приказе укажите, как будете уведомлять сотрудников о прекращении простоя. Это может быть, например, рассылка по электронной почте, сообщения в мессенджерах. Обратите внимание сотрудников, что они должны будут приступить к работе в день, который вы назовете в сообщениях.

Как оплатить простой

Размер и необходимость оплаты простоя зависит от того, по чьей вине его объявили. Простой по вине работника не оплачивают. Простой по причинам, не зависящим от сторон, оплачивают в размере 2/3 оклада, тарифной ставки. Простой по вине компании — в размере 2/3 среднего заработка, но есть исключения, [ст. 157](#) ТК.

Пример

Если простой связан с административным приостановлением или временным запретом деятельности компании по причине нарушения требований охраны труда не по вине работника, время простоя оплатите в размере среднего заработка. В таком же размере оплатите простой, который возник из-за того, что не обеспечили работника средствами коллективной и индивидуальной защиты, ч. [3](#), [6](#) ст. 216.1 ТК.

Если размер оплаты простоя меньше МРОТ, доплачивать не нужно. При простое работнику оплачивают время приостановки работы, в то время как МРОТ выплачивается за выполненную работу, [ч. 1](#) ст. 129 ТК.

Особое внимание Роструд уделит оплате времени простоя в двух случаях.

Если простой объявили в связи с санкциями. На вопрос, можно ли оплачивать простой в размере 2/3 оклада, а не среднего заработка, если предприятие может работать, но из-за нарушений в логистике отсутствуют покупатели произведенной продукции, Роструд ответил так.

Закон гарантирует работнику оплату даже в период, когда компании взяли временную паузу для перестройки технологических цепочек или решения вопросов логистики. Если простой объявили по объективным причинам — проблемы с поставкой товаров, отсутствие комплектующих — на время простоя работники получают 2/3 оклада. Если работодатель объявил простой по своей воле, он обязан выплачивать работникам не менее 2/3 средней зарплаты.

Пример

Компания производит и поставляет комплектующие в Европу. Поставку осуществляла воздушным и железнодорожным транспортом. Из-за санкций часть клиентов компании отказалась работать с ней, некоторым партнерам доставить продукцию невозможно, так как закрыто авиасообщение, а железнодорожного сообщения с ними нет. Компании пришлось частично приостановить производство продукции, так как компания не может ее реализовать. Вины компании тут нет. Поэтому работники, которым объявили простой, получают 2/3 оклада.

Суды экономические причины относят, как правило, к предпринимательским рискам, и простой в таких ситуациях признают простоем по вине работодателя.

Поменяется ли судебная практика с учетом нынешней ситуации, пока неизвестно.

Если простой объявили сдельщику. Порядок оплаты простоя установите в локальном акте. Роструд предложил два способа расчета с такими работниками.

Способ 1. За основу возьмите месячную норму выработки и сдельную расценку за одно изделие. Часовую ставку сдельщика рассчитайте так: умножьте месячную норму на сдельную расценку и разделите на количество рабочих часов в месяце, когда был объявлен простой.

Способ 2. За основу возьмите часовую тарифную ставку. Умножьте ее на 2/3 и на количество часов простоя.

Как оплатить больничный во время простоя

Порядок оплаты больничного зависит от того, какое событие произошло раньше — объявили простой или работник заболел.

Если работник заболел до введения простоя, пособие по временной нетрудоспособности за период простоя выплачивается в том же размере, в котором за это время сохраняется зарплата, но не выше размера пособия по временной нетрудоспособности, которое работник получал бы по общим правилам, [ч. 7](#) ст. 7 Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ.

Если работник заболел во время простоя, то есть после того, как издали приказ о простое, пособие за дни, которые совпали с периодом простоя, не назначается, [п. 5](#) ч. 1 ст. 9 Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ.

Кому не нужно сокращать ночную смену на час

По общему правилу продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки, [ч. 2](#) ст. 96 ТК. Для трех категорий работников закон сделал исключение.

1. Работники, которым установили сокращенную продолжительность рабочего времени. Это, например, работники, занятые на работах с вредными 3-го или 4-го класса или опасными условиями труда. Они не могут работать больше 36 часов в неделю, а продолжительность их ежедневной работы не может превышать 8 часов при 36-часовой рабочей неделе, 6 часов — при 30-часовой рабочей неделе.

2. Работники, которых приняли специально для работы в ночное время. В трудовых договорах с такими работниками пропишите обязательное условие о ночном режиме работы, [ст. 57](#) ТК. Коллективным договором можете устанавливать иные условия по продолжительности их работы в ночное время.

3. Работники, продолжительность работы в ночное время которых равна продолжительности работы в дневное время, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список таких работ определите в коллективном договоре или локальном акте, [ч. 3](#) ст. 96 ТК.

Пример

Морозов работает во вредных условиях труда. Продолжительность его рабочей смены — 7 часов. Глебов работает в нормальных условиях по 11 часов в смену. Соколов — ночной охранник. Продолжительность его работы — 8 часов.

Морозову и Соколову сокращать ночную смену не нужно. Первому уже установили сокращенную продолжительность рабочего времени. Второго приняли специально для работы в ночное время. Глебов не относится к работникам, которым продолжительность работы в ночное время не сокращается. Поэтому, если привлечете его к работе ночью, сократите смену на час.

Работа в ночное время

Можно привлекать к работе в ночное время

С письменного согласия работника, если работать ночью ему не запрещено по состоянию здоровья и его письменно ознакомили с правом отказаться от такой работы



Работницу, у которой есть ребенок до трех лет



Работника-инвалида



Работника, у которого есть ребенок-инвалид



Работника, который ухаживает за больным членом семьи



Работника, который воспитывает без супруга или супруги детей до 14 лет



Работника — опекуна ребенка в возрасте до 14 лет



Работника, у которого есть ребенок до 14 лет, при этом другой родитель работает вахтовым методом



Работника, у которого трое и более детей до 18 лет, и младшему не исполнилось 14 лет

Нельзя привлекать к работе в ночное время



Беременную



Несовершеннолетнего, за исключением творческих работников, спортсменов

Как оплатить работу ночью в праздник

Повышенная оплата в нерабочий праздничный день не поглощает повышенную оплату за работу ночью. Поэтому ночную работу в праздник, в том числе при суммированном учете рабочего времени, оплачивайте по правилам оплаты работы в нерабочие праздничные дни с учетом доплаты за работу в ночное время, [ч. 1 ст. 96](#), [ст. 153](#), [ст. 154](#) ТК.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу ночью — 20% часовой тарифной ставки или оклада за каждый час работы в ночное время, [постановление Правительства от 22.07.2008 № 554](#). Конкретные размеры повышения оплаты труда за ночную работу можете установить в колдоговоре, локальном акте или трудовом договоре, [ч. 3 ст. 154](#) ТК.

КАК ОФОРМИТЬ ЛЬГОТНУЮ ПЕНСИЮ ПОШАГОВЫЕ ИНСТРУКЦИИ



Источник:
«Справочник кадровика» № 9, 2022г.

Чем поможет статья. Проверите основания для оформления досрочной пенсии, посчитайте страховую и специальный стаж работника, подадите за него документы в Пенсионный фонд.

Кадровик может обратиться в Пенсионный фонд в интересах сотрудника, чтобы ему установили страховую пенсию по старости. В том числе кадровики направляют заявления и документы в электронном виде. Чтобы помочь сотруднику выйти на пенсию досрочно, выясните, есть ли для этого основания. Если основания есть — подготовьте необходимые документы для ПФР.

Досрочную пенсию назначат, если:

- сотрудник достиг определенного возраста;
- у него есть установленный страховой стаж;
- у него есть необходимый стаж, связанный с особыми условиями труда.

На досрочную пенсию влияет индивидуальный пенсионный коэффициент и социальный статус сотрудника.

Этап 1. Узнайте величину ИПК сотрудника

Величину индивидуального пенсионного коэффициента (ИПК) измеряют в баллах. Она зависит от того, сколько взносов на пенсионное страхование перечисляет работодатель. Также учитывается служба в армии, рождение детей и другие социально значимые периоды, [ч. 12](#) ст. 15 Закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

Для тех, кто планирует выйти на пенсию в 2022 году, размер индивидуального пенсионного коэффициента должен быть не ниже 23,4, [ч. 3](#) ст. 35 Закона № 400-ФЗ. Узнать количество накопленных баллов проще всего в ПФР. Предложите сотруднику запросить выписку о состоянии его индивидуального лицевого счета через портал Госуслуг или в личном кабинете на сайте ПФР. Также сотрудник может запросить информацию в отделении ПФР или МФЦ, если предъявит паспорт и СНИЛС.

Этап 2. Проверьте возраст сотрудника

Возраст, в котором сотрудник вправе досрочно оформить пенсию, зависит от пола, вида деятельности, семейного положения, состояния здоровья, климатических условий. Пороговый возраст варьируется от 40 до 57 лет, [ст. 30–32](#) Закона № 400-ФЗ.

Пример

Минимальный возраст, при котором можно претендовать на досрочную пенсию, — 40 лет. В таком возрасте могут рассчитывать на льготную пенсию спасатели в профессиональных аварийно-спасательных службах, профессиональных аварийно-спасательных формированиях МЧС, [подп. 16](#) ч. 1 ст. 30 Закона № 400-ФЗ.

Мужчины в 50 лет, а женщины в 45 лет могут претендовать на досрочную пенсию, если их деятельность связана с подземными работами, работами с вредными условиями труда и в горячих цехах, [подп. 1](#) ч. 1 ст. 30 Закона № 400-ФЗ.

Граница в 50 лет установлена также для сотрудников противопожарной службы МЧС, [подп. 18](#) ч. 1 ст. 30 Закона № 400-ФЗ. В 57 лет может рассчитывать на досрочную пенсию женщина, которая родила и воспитывала до 8-летнего возраста трех детей и более, [ч. 1](#) ст. 32 Закона № 400-ФЗ.

Сотруднику недостаточно только достигнуть порогового возраста. Есть и такие работы, которые дают сотруднику право оформить пенсию досрочно независимо от возраста. При этом должны выполняться условия о страховом стаже и стаже на соответствующих видах работ.

Когда возраст для досрочной пенсии снижают дважды

Пенсионное законодательство предусматривает двойное снижение возраста для оформления досрочной пенсии. На пять лет раньше выйти на досрочную пенсию могут те, кто проработал не менее 15 лет в районах Крайнего Севера или не менее 20 лет в приравненных к ним местностях и выработал необходимый страховой стаж для досрочного назначения страховой пенсии по старости и стаж на работах, который установили в [пп. 1–10](#) и [16–18 ч. 1](#) ст. 30 Закона № 400-ФЗ, [п. 2](#) ст. 33 Закона № 400-ФЗ. Например, женщина, отработавшая водителем автобуса в районах Крайнего Севера 15 лет, может выйти на пенсию в 45 лет при наличии страхового стажа 20 лет.

Этап 3. Рассчитайте страховой стаж

В страховой стаж засчитывают периоды, когда за человека поступали взносы в ПФР, [ч. 1](#) ст. 11 Закона № 400-ФЗ. Например, их перечислял работодатель.

Кроме того, в стаж включают другие периоды, например, когда сотрудник служил в армии, находился в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет, ухаживал за инвалидом, получал пособие по безработице, [ч. 1](#) ст. 12 Закона № 400-ФЗ.

Пример

Женщина отработала трактористом-машинистом 15 лет. Чтобы досрочно оформить страховую пенсию по старости, она должна иметь страховой стаж не менее 20 лет, [п. 3](#) ч. 1 ст. 30 Закона № 400-ФЗ. Минимальный страховой стаж мужчины, проработавшего 20 лет водителем троллейбуса и претендующего на досрочную пенсию, должен составлять 25 лет, [п. 10](#) ч. 1 ст. 30 закона № 400-ФЗ.

Считайте страховой стаж по записям в трудовой книжке в календарном порядке. При этом каждые 30 дней считайте за месяц, а каждые 12 месяцев периодов, включаемых в стаж, переводите в полные годы, [п. 47](#) Правил, утв. [постановлением Правительства от 02.10.2014 № 1015](#). Если нет трудовой книжки либо в нее не внесли некоторые периоды работы или записи в книжке неточные, их нельзя использовать. Сотрудник может подтвердить периоды работы письменными трудовыми договорами, выписками из приказов, лицевых счетов, ведомостями на выдачу заработной платы и другими документами.

Этап 4. Рассчитайте специальный стаж

Досрочно оформить страховую пенсию могут те, чья работа связана с вредными или неблагоприятными условиями труда. Списки профессий и видов работ, которые дают такое право, определило Правительство, [постановление от 16.07.2014 № 665](#).

В специальный стаж засчитывают только периоды, когда конкретную работу сотрудник выполнял постоянно в течение полного рабочего дня, то есть не менее 80% рабочего времени, [п. 4](#) Правил, утв. [постановлением Правительства от 11.07.2002 № 516](#), п. 5 разъяснений, утв. [постановлением Минтруда от 22.05.1996 № 29](#). Подсчет ведут в календарном порядке.

Судебная практика.

О том, что при подсчетах нужно учитывать госгарантии

Гражданин работал на атомной станции в тяжелых условиях труда. В том числе несколько лет в должности заместителя председателя профсоюзного комитета атомной электростанции. ПФР отказался включить этот период в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии. Гражданин обратился в суд с иском к Фонду.

СУД РЕШИЛ

Суд первой инстанции удовлетворил требования истца включить спорный период в подсчет специального стажа. Однако апелляционная инстанция отменила судебное решение. Выводы суда основывались на том, что в спорный период действовал Закон от 20.11.1990 № 340-1, который не предусматривал возможность засчитывать работы на выборных должностях в стаж при назначении пенсии на льготных условиях. Также апелляция ссылаясь на отсутствие в Законе № 400-ФЗ и постановлении № 665 прямых указаний на такую возможность.

Верховный суд отменил апелляционное решение. Указал, что отсутствие в Законе № 400-ФЗ норм о возможности включить в специальный трудовой стаж период работы на выборной должности в профсоюзных органах не может являться основанием для отказа. Такое право прямо предусмотрено законодательством (ч. 2 ст. 375 ТК, Закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности).

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда от 23.03.2020 № 39-КГ20-1

В стаж также включают время профессионального обучения, периоды учебных и ежегодных отпусков, временной нетрудоспособности, если при этом сотрудник получал пособие, п. 5 Правил № 516, [п. 3](#) Правил, утв. [постановлением Правительства от 10.09.2021 № 1532](#), [п. 3](#) Постановления № 665.

Пример

Верховный суд отметил: «В случае предоставления работнику учебного отпуска с сохранением среднего заработка в период работы, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии по старости и включаемой в специальный стаж, периоды таких отпусков также подлежат включению в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости», п. 12 Обзора судебной практики, утв. Президиумом Верховного суда от 16.02.2017. Также иные суды указывали, что в специальный стаж засчитывают учебу на курсах повышения квалификации по направлению работодателя, [см. 187](#) ТК. Рассчитывать стаж за этот период нужно в том же порядке, что и за соответствующую профессиональную деятельность, апелляционное определение Верховного суда Республики Крым от 21.05.2020 по делу № 33-4348/2020.

Если работу невозможно было выполнять постоянно по объективным причинам, ее тоже учитывают в стаже. Например, периоды работы вахтовым методом. Как рассчитывать льготный стаж в таких случаях, указало Правительство, п. 8 Правил № 516, [п. 3](#) Постановления № 665.

Как считать льготный стаж при непостоянной работе

Из специального стажа исключите периоды, когда сотрудника отстраняли от работы из-за алкогольного, наркотического или токсического опьянения, отсутствия обязательного медосмотра, по требованию госорганов или должностных лиц, например, сотрудников следственных органов, на основании медицинского заключения о наличии противопоказаний для выполнения работы, кроме беременных.

Время отстранения от работы за то, что сотрудник не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда, также не учитывайте. Не считайте и периоды простоя, в том числе по вине работодателя, и иные случаи, предусмотренные законом, п. 9 Правил № 516, п. 3 Постановления № 566.

Пример

В специальный стаж, дающий право на досрочную пенсию по старости, не включают отпуск по уходу за ребенком, [ч. 5 ст. 256 ТК](#).

Судебная практика.

О том, какой отпуск включать в специальный стаж

ПФР отказал гражданке в назначении досрочной пенсии. Не зачли некоторые периоды работы в тяжелых условиях труда, в результате специального стажа не хватило. Гражданка отстаивала свои интересы в суде.

СУД РЕШИЛ

Суд первой инстанции принял представленные истицей документы и включил в специальный стаж некоторые из отвергнутых ПФР периоды работы. В числе периодов, которые суд отказался учесть, были отпуска без сохранения заработной платы. Суд напомнил, что в стаж включают оплаченные периоды временной нетрудоспособности, а также ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска. Периоды отпусков без сохранения заработной платы не входят в их число.

Апелляционное определение Московского городского суда от 04.02.2020 по делу № 33-1397/2020

Если сотрудник работал в разных климатических условиях, на разных должностях и видах работ, дающих право на досрочную пенсию, периоды

таких работ можно суммировать. Но не произвольно, а в определенном порядке, [ст. 33](#) Закона № 400-ФЗ, пп. 2–3 Правил № 516, [п. 3](#) Постановления № 665.

Пример

Теплова проработала 12 лет в Норильске, 3 года 5 месяцев в Самаре водителем троллейбуса и 2 года секретарем. Специальный стаж Тепловой составляет 15 лет и 5 месяцев, [ст. 33](#) Закона № 400-ФЗ, подп. 10 п. 2 Правил № 516, [п. 3](#) Постановления № 665. Этот стаж позволяет Тепловой выйти на пенсию в 50 лет, если ее страховой стаж будет не менее 20 лет, [подп. 10](#) п. 1 ст. 30 Закона № 400-ФЗ.

Этап 5. Проверьте дополнительные условия

Длительный стаж. Мужчина, начиная с 60-летнего возраста со страховым стажем 42 года и женщина от 55 лет со стажем 37 лет могут оформить пенсию на 2 года раньше общеустановленного пенсионного возраста, [ч. 1.2](#) ст. 8 Закона № 400-ФЗ. В этом случае страховой стаж сотрудника составит периоды:

— работы или иной деятельности на территории РФ, за которые поступали взносы в ПФР [ч. 1](#) ст. 11 Закона № 400-ФЗ;

— временной нетрудоспособности, за которую начислялось пособие по обязательному социальному страхованию, [п. 2](#) ч. 1 ст. 12 Закона № 400-ФЗ.

Не включайте в страховой стаж нестраховые периоды, [ч. 9](#) ст. 13 Закона № 400-ФЗ:

— отпуск по уходу за ребенком до полутора лет;

— уход за нетрудоспособными гражданами;

— служба в армии по призыву и др.

Судебная практика.

О том, как не удалось уйти на пенсию пораньше

Гражданка обратилась в ПФР с заявлением о досрочном назначении страховой пенсии по старости как лицу, имеющему длительный страховой стаж. Пенсионный орган отказал, так как страховой стаж оказался менее 37 лет [ч. 1.2](#) ст. 8 закона № 400-ФЗ. Это произошло потому, что не засчитали периоды нахождения истицы в отпусках по уходу за детьми до достижения ими возраста полутора лет с 06.04.1989 по 09.08.1990 и с 06.01.1992 по 13.05.1993. Расчетный стаж составил 34 года 7 месяцев 6 дней. Гражданка обратилась в суд.

СУД РЕШИЛ

Три судебные инстанции единодушно признали правоту пенсионного органа. Указали, что в рассматриваемой ситуации в страховой стаж включают только предусмотренные ч. 1 ст. 11 и п. 2 ч. 1 ст. 12 Закона № 400-ФЗ периоды. Период ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им возраста полутора лет, предусмотренный п. 3 ч. 1 ст. 12 Закона № 400-ФЗ, к таковым не относится.

Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 12.10.2020 по делу № 88-25245/2020

Многодетная мама. Если у женщины трое детей и более, она вправе выйти на пенсию раньше нового пенсионного возраста. Но для этого она должна накопить 15 лет страхового стажа и воспитывать детей до достижения ими восьмилетнего возраста. Конкретный возраст выхода на досрочную пенсию зависит от количества детей, [ч. 1](#) ст. 32 Закона № 400-ФЗ:

- пять и более — 50 лет;
- четверо — 56 лет;
- трое — 57 лет.

Если женщину лишили родительских прав в отношении какого-то ребенка, его не учитывают, [ч. 3](#) ст. 32 Закона № 400-ФЗ.

Северянка. Женщине, которая проработала 12 календарных лет в районах Крайнего Севера либо 17 лет в приравненных к ним местностях и родила двоих детей и более, сможет уйти на досрочную пенсию в 50 лет. Если при этом наработает 20 лет страхового стажа, [ч. 1](#) ст. 32 закона № 400-ФЗ.

Инвалид. Если причина инвалидности — военная травма, то мужчина со страховым стажем 25 лет сможет оформить пенсию в 55 лет, а женщина со страховым стажем 20 лет — в 50 лет, [п. 3](#) ч. 1 ст. 32 Закона № 400-ФЗ.

В 50 и 40 лет соответственно могут уйти на пенсию мужчина и женщина, если у них I группа инвалидности по зрению. При этом страховой стаж мужчины должен быть не менее 15 лет, а женщины — 10 лет [ч. 4](#) ст. 1 Закона № 400-ФЗ

Иные основания. Несколько оснований дают право снизить возраст выхода на пенсию, ст. 32 Закона № 400-ФЗ. Например, длительная работа на Крайнем Севере, уход за детьми-инвалидами и пр.

Этап 6. Соберите документы

В ПФР представляют подлинники либо удостоверенные копии документов.

Общие документы. Заполните заявление о назначении пенсии. Его форму утвердило правление ПФР, [постановление от 23.01.2019 № 16п.](#)

Также потребуется документ, который удостоверит личность сотрудника, подтвердит его возраст, место жительства и гражданство. Обычно это паспорт гражданина РФ.

Подтверждать регистрацию сотрудника в системе обязательного пенсионного страхования необязательно. СНИЛС или выписка могут потребоваться при заполнении заявления.

Чтобы подтвердить страховой стаж и специальный стаж, потребуется трудовая книжка, в которой есть необходимые записи. Если таковых записей нет либо они неточные, для подтверждения стажа используйте трудовые и гражданско-правовые договоры о выполнении работ, оказании услуг, копии приказов или выписки из них, архивные справки.

Нужно подтвердить, что сотрудник не получал пенсию за выслугу лет, по инвалидности или на ежемесячное пожизненное содержание за счет средств федерального бюджета.

Подготовьте документы о периодах прохождения военной службы, а также об увольнении со службы, начиная с 1 января 2002 года.

Чтобы подтвердить принадлежность сотрудника к профессиональной или социальной категории, для которых предусмотрена досрочная пенсия, понадобятся, например:

- свидетельство о рождении ребенка, об установлении отцовства — для подтверждения родительства;
- решение органа опеки и попечительства об установлении опеки, опекуновское удостоверение — для подтверждения периодов опекуновства;
- документ медицинской организации — для подтверждения заболевания по [п. 5](#) ч. 1 ст. 32 Закона № 400-ФЗ, инвалидности;
- справка работодателя или органа местного самоуправления о периодах работы и проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- копия приказа об увольнении по состоянию здоровья с летной работы.

Перечень документов, которыми подтверждают события трудовой жизни и периоды работы, закрепили в законе, [п. 1](#) ч. 1 ст. 32 Закона № 400-ФЗ и в Перечне № 538н.

Дополнительные документы. Подготовьте документы, которые подтвердят ваши полномочия как представителя сотрудника, п. 5 Перечня № 538н.

Чтобы подать в ПФР сведения на сотрудника, вы должны получить от него

письменное согласие, так как будете оперировать его персональными данными. Обязательной формы такого документа нет, составьте его в произвольной форме. Отметьте, что сотрудник согласен на передачу вами в ПФР его данных и заявления на оформление пенсии от его имени.

Также потребуется подтвердить, что гражданин, за которого вы подаете заявление, — ваш сотрудник, вы состоите с ним в трудовых отношениях. Для этого представьте, например, трудовой договор, копию трудовой книжки сотрудника, оформите справку.

Подготовьте документы, удостоверяющие личность руководителя организации и его назначение на должность, например, копию приказа о приеме на работу.

Этап 7. Направьте в ПФР документы и отчеты

Представьте в ПФР заявление и необходимые документы. Все можно подать в электронном формате, пп. [54, 55](#) Перечня, утв. [приказом Минтруда от 04.08.2021 № 538н](#). Порядок электронного взаимодействия установило Правительство, [постановление от 07.07.2011 № 553](#). Если у ПФР есть необходимые сведения персонифицированного учета, представлять дополнительные документы о стаже и заработке не потребуется, ч. [1, 2](#) ст. 14 Закона № 400-ФЗ.

Затем в течение трех дней направьте в ПФР сведения по форме СЗВ-СТАЖ с типом «Назначение пенсии», [п. 36](#) Инструкции, утв. [приказом Минтруда от 22.04.2020 № 211н](#).

Заполняйте форму в общем порядке и с учетом тех же особенностей, что и в других случаях выхода сотрудника на пенсию. Если в периоде, за который подаете форму, сотрудник продолжал трудиться в условиях, дающих право на досрочную пенсию, отразите необходимые значения в графах 8–13 раздела 3 формы, [пп. 2.3.6–2.3.16, 2.3.18–2.3.26, 6.6.5, 6.6.7–6.6.12](#) Порядка, утв. [постановлением Правления ПФР от 06.12.2018 № 507п](#). Если сомневаетесь в правильности подсчета стажа, обратитесь за разъяснениями в территориальный орган ПФР.

Судебная практика.

О том, как учитывать праздники при подсчете стажа

ПФР не принял форму СЗВ-СТАЖ, так как решил, что нерабочие региональные праздники включать в стаж, дающий право на досрочную пенсию, не следует. Организация не согласилась с таким мнением и получила штраф за нарушение сроков представления отчета. Дальше спор решали в суде.

СУД РЕШИЛ

Суд поддержал организацию. Если в Правилах № 516 прямо не указано на учет в специальном стаже региональных праздников, это не означает, что эти дни нужно исключить из расчета.

Постановление АС Уральского округа от 06.07.2020 по делу № А07-34246/2019

ПФР выдаст уведомление о приеме документов. Если пакет документов неполный, пенсионный орган разъяснит, какие еще необходимо представить, пп. [72, 73](#) Административного регламента, утв. [постановлением Правления ПФР от 23.01.2019 № 16п](#). Если ПФР запросит сведения о трудовом стаже сотрудника до 2002 года, представьте дополнительно форму СЗВ-К.

Решение по досрочной пенсии ПФР примет в течение 10 рабочих дней со дня приема заявления и документов, п. 13 Административного регламента.

Если ПФР примет решение отказать в назначении пенсии, вы получите извещение об этом в течение пяти рабочих дней. Вне ПФР укажет причины отказа и порядок обжалования решения. Одновременно вернут все представленные документы, п. 15 Административного регламента. При положительном решении пенсию назначат с первого числа месяца, в котором за ней обратились.

ОХРАНА ТРУДА



- ❖ Стажировка на рабочем месте по новым правилам охраны труда – с.49
- ❖ Документы для обучения сотрудников, которые вам понадобятся с 1 сентября 2022 года – с.52

СТАЖИРОВКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ ПО НОВЫМ ПРАВИЛАМ ОХРАНЫ ТРУДА



Источник:
«Справочник кадровика» № 8, 2022г.

Чем поможет статья. Пересмотрите документы о стажировке, учтите мнение профкома и утвердите у руководителя.

Организовать и оформить стажировку по Правилам обучения нужно по-новому. Узнаете, кого из работников можно освободить от стажировки, а для кого потребуются тренировки.

В [Трудовом кодексе](#) и новых Правилах больше нет требования проводить стажировку для всех, кому предстоит работать во вредных или опасных условиях труда, [ст. 219](#) ТК, [п. 26](#) Правил, утв. [постановлением Правительства от 24.12.2021 № 2464](#).

С 1 сентября работникам нужно на практике отрабатывать безопасные методы и приемы, если:

- они будут выполнять работы повышенной опасности;
- такое требование указали в отраслевых нормативных правовых актах;
- так решил работодатель.

Стажировку проводят один раз после инструктажа на рабочем месте и обучения с проверкой знания требований охраны труда, п. 25 Правил № 2464. Процедуру проводят при переводах, если на новом рабочем месте требуются дополнительные знания и навыки безопасных методов и приемов выполнения работ. В отдельных случаях стажировка нужна после перерыва в работе.

Пример

Электротехнический персонал при перерыве в работе свыше года обязан пройти стажировку на рабочем месте, [п. 1.4.8](#) приказа Минэнерго от 13.01.2003 № 6.

Документы, чтобы организовать стажировку

Перечень работников. При планировании обучения специалист по охране труда составит перечень работников, которым нужна стажировка, а также определит, кого от нее можно освободить, пп. 80, 83 Правил № 2464. Передайте специалисту по охране труда штатное расписание, чтобы он составил перечень.

Составленный документ нужно направить в профком, если в компании есть профсоюз. После того как профком даст мотивированное мнение, направляйте перечень на утверждение руководителю.

Положение о стажировке. Руководитель может поручить специалисту по охране труда с вашей помощью составить Положение о проведении стажировки на рабочем месте или другой локальный нормативный акт. В документе нужно закрепить порядок стажировки, ответственных лиц, требования к программам, месту и продолжительности стажировки. Можно утвердить формы документов, которыми ответственные будут оформлять стажировку. Чем подробнее пропишете правила стажировок, тем легче будет требовать от ответственных исполнения обязанностей, п. 31 Правил № 2464.

Программы. Стажировку проводят по программе либо по другому документу с ее содержанием, п. 27 Правил № 2464. Программы разрабатывают руководители структурных подразделений на каждую должность или профессию, которую включили в перечень. Специалист по охране труда и кадровик оказывают только методическую помощь руководителям при разработке программ, [п. 3.1.2](#) приказа Минтруда от 22.04.2021 № 274н.

Стажировка включает в себя отработку практических навыков с учетом знаний и умений, которые работник получил во время инструктажа и обучения требованиям охраны труда. Поэтому в программу включают практические занятия и указывают, что именно должен изучить стажер. Программы стажировки нужно направить в профком и утвердить у руководителя, п. 28 Правил № 2464.

Приказ о назначении ответственных за стажировку. Кто будет стажировать сотрудников — решает руководитель и оформляет решение приказом.

При выборе ответственных нужно учитывать требования закона.

Пример

При стажировке перед работой на высоте по наряду-допуску руководителя выбирают строго с 2-й группой и опытом работы в ней не менее года, п. 31 ПОТ, утв. [приказом Минтруда от 16.11.2020 № 782н](#).

Ответственных за стажировку обучайте требованиям охраны труда внутри организации или в учебном центре. При назначении обучения учитывайте причину стажировки и категорию наставника.

Пример

Если стажировку проводят работникам, которые будут выполнять работы повышенной опасности, и ответственным назначают руководителя структурного подразделения, он должен пройти в учебном центре три программы обучения требованиям охраны труда: «А», «Б» и «В». А при назначении

ответственного из категории «специалистов» его обучают по программам «Б» и «В» внутри организации или в учебном центре, пп. 29, 44, 46, 53, 55 Правил № 2464.

Приказ о стажировке. В приказе указывают Ф. И. О., должности стажирующихся и руководителей, сроки проведения и количество смен. Решите, сколько работников можно закрепить за ответственным.

Пример

При работе в ограниченных и замкнутых пространствах к одному руководителю стажировки нельзя прикреплять более двух работников одновременно, п. 29 ПОТ, утв. [приказом Минтруда от 15.12.2020 № 902н](#).

Продолжительность стажировки определяет руководитель подразделения, где работает новый сотрудник.

Ее устанавливают индивидуально для каждого в зависимости от требований нормативных и локальных документов, а также образования, квалификации и опыта работы.

Как завершить стажировку

Теперь по итогу стажировки не нужно проводить экзамен. Чтобы не допускать к работе неподготовленных, обяжите наставников по итогам стажировки проверять, как работник получил практические навыки.

Если работник пока не научился работать безопасно, количество смен стажировки нужно увеличить.

Когда наставник уверен в том, что стажер усвоил правила безопасного выполнения работ, стажировку регистрируют. Для этого оформляют документ, в который включают обязательную информацию из п. 90 Правил № 2464.

Это может быть журнал, стажировочный лист или другой документ.

После этого сотрудника допускают к самостоятельной работе без участия наставника. Для этого можно издать приказ о допуске к работе после стажировки.

ДОКУМЕНТЫ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ, КОТОРЫЕ ПОНАДОБЯТСЯ ВАМ С 1 СЕНТЯБРЯ

Источник: «Справочник кадровика» № 8, 2022

Чем поможет статья. Вместе со специалистом по охране труда подготовите комплект документов, которые нужны для обучения по охране труда с 1 сентября по новым правилам.

В этой статье найдете образцы документов, которые понадобятся, чтобы организовать и оформлять обучение сотрудников по охране труда по новым требованиям. В Правилах № 2464 нет обязательных форм документов, только требования к их содержанию. Представитель ГИТ дал рекомендации, которые помогут сэкономить время и правильно оформить обучение по охране труда в организации. Когда прочитаете статью, разберетесь, какие документы предстоит разработать, а какие достаточно обновить.

С 1 сентября нужны документы:

- [1. Положение о порядке обучения](#)
- [2. Перечни](#)
- [3. Программы инструктажей и стажировки](#)
- [4. Формы регистрации инструктажей](#)
- [5. Стажировочный лист](#)
- [6. Программы обучения](#)
- [7. Приказы](#)
- [8. Протокол](#)

Положение о порядке обучения

Чтобы с 1 сентября обучать работников охране труда по Правилам № 2464, совместно со специалистом по охране труда разработайте локальный акт с порядком процедуры. Документ утвердит руководитель. Опишите в документе виды обучения, порядок его проведения, обязанности ответственных лиц и приложите формы всех документов, которые потребуются для планирования и регистрации обучения.

Чем подробнее опишете процедуру в документе, тем проще ответственным будет выполнять ее без ошибок. Прописать порядок обучения можете в разделе своего положения о СУОТ либо разработать отдельный документ, а в положении сделать только ссылку на него. Назвать документ можете стандартом, положением, инструкцией.

Какие разделы включить в Положение о порядке обучения и проверки знания требований охраны труда

1. Общие положения.
2. Планирование обучения.
3. Организация и проведение инструктажей по охране труда:
 - вводный инструктаж;
 - первичный инструктаж на рабочем месте;
 - повторный инструктаж на рабочем месте;
 - внеплановый инструктаж на рабочем месте;
 - целевой инструктаж.
4. Организация и проведение стажировки на рабочем месте.
5. Организация и проведение обучения по оказанию первой помощи пострадавшим.
6. Организация и проведение обучения по использованию СИЗ.
7. Организация и проведение обучения требованиям охраны труда.
8. Организация проверки знания требований охраны труда.
9. Оформление документов и записей о планировании и регистрации проведения обучения по охране труда.
10. Требования к организации и проведению обучения требованиям охраны труда, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию СИЗ.
11. Заключительные положения.

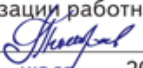
Перечни

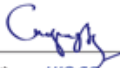
По требованиям обучения, которые действуют до сентября, работодатель должен был составить и утвердить только один перечень — освобожденных от первичного инструктажа, если такие есть в организации, [п. 2.1.4](#) Порядка обучения, утв. [постановлением Минтруда, Минобразования от 13.01.2003 № 1/29](#). Правила № 2464 вводят новые условия для освобождения от первичного инструктажа и еще три вида перечней, которые работодатели должны разработать для обучения в зависимости от специфики своей деятельности.

Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа. В перечень разрешают включить должности работников, чья деятельность связана только с опасностью от офисной и бытовой техники, которую не используют в технологическом процессе. При условии, что на рабочих местах установили оптимальные или допустимые условия труда.

Перечень работников, которые освобождены от инструктажа


Общество с ограниченной ответственностью «Стрела»
(ООО «Стрела»)

МНЕНИЕ УЧТЕНО
Председатель первичной профсоюзной
организации работников
 И.П. Тимофеев
« 22 » июля 20 22 г.

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
 С.И. Скородумов
« 22 » июля 20 22 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников ООО «Стрела»,
освобожденных от прохождения первичного инструктажа
на рабочем месте**

№ п/п	Наименования должностей работников	Ф. И. О. работников
1	Генеральный директор	Скородумов С.И.
2	Заместитель генерального директора	Петров А.С.
3	Заместитель генерального директора по производству	Леонтьев П.Р.
4	Главный бухгалтер	Шульмина Е.В.
5

Начальник отдела охраны труда  А.П. Хрусталев

Перечень профессий и должностей работников, которым необходимо пройти стажировку на рабочем месте. В перечень обязательно включите профессии и должности работников, которые выполняют работы повышенной опасности, п. 26 Правил № 2464. Остальных включайте, если работники должны проходить стажировку по требованиям отраслевых нормативных актов или по решению работодателя.

Перечень СИЗ, применение которых требует от работников практических навыков. Нужно или нет проводить отдельное обучение по каждому виду СИЗ, решайте самостоятельно в зависимости от степени риска причинения вреда работнику. В Правилах № 2464 нет перечня средств защиты, по которым нужно проводить такое обучение.

Перечень СИЗ, применение которых требует обучения

Общество с ограниченной ответственностью «Стрела»
(ООО «Стрела»)

МНЕНИЕ УЧТЕНО
Председатель первичной профсоюзной
организации работников
 И.П. Тимофеев
« 22 » июля 20 22 г.

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
 С.И. Скородумов
« 22 » июля 20 22 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ
средств индивидуальной защиты в ООО «Стрела»,
применение которых требует от работников практических навыков**

№ п/п	Средства индивидуальной защиты
СИЗ от механических воздействий:	
1	СИЗ ног (обувь) от проколов, порезов
2	СИЗ головы (каска защитные)
3	СИЗ глаз (очки защитные)
4	СИЗ от падения с высоты и средства спасения с высоты (ИСУ)
СИЗ от химических факторов:	
5	СИЗ органов дыхания изолирующие
6	СИЗ рук от химических факторов
...	...

Начальник отдела охраны труда  А.П. Хрусталев

Мы рекомендуем обязательно включать в перечень СИЗ, которые по техническому регламенту ТР ТС 019/2011 относятся к средствам защиты 2-го класса риска. Также вы вправе добавить в этот перечень СИЗ 1-го класса опасности, если результаты оценки профрисков показали, что работникам нужно отработать практические навыки по их применению.

Перечень работ повышенной опасности определяет и утверждает работодатель. Примерный перечень работ повышенной опасности прописали в [приложении 2](#) к Примерному положению о СУОТ утв. [приказом Минтруда от 29.10.2021 № 776н](#)



Перечень профессий и должностей работников, ответственных за организацию работ повышенной опасности. Работники, которые отвечают за организацию, выполнение и контроль работ повышенной опасности, должны проходить обучение требованиям охраны труда по программе «В» из пункта 46 Правил № 2464.

Чтобы организовать такое обучение, разработайте и утвердите у директора перечень профессий и должностей работников, ответственных за организацию

работ повышенной опасности.


Перечень ответственных за организацию работ повышенной опасности

Общество с ограниченной ответственностью «Стрела»
(ООО «Стрела»)

<p>МНЕНИЕ УЧТЕНО Председатель первичной профсоюзной организации работников  « 22 » июля 20 22 г. И.П. Тимофеев</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Генеральный директор  « 22 » июля 20 22 г. С.И. Скородумов</p>
---	---

**ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, ответственных за организацию
работ повышенной опасности в ООО «Стрела»**

№ п/п	Наименование профессий и должностей работников
1	Мастер строительного участка
2	Начальник строительного участка
3	Заместитель начальника кузнечно-прессового цеха
...	...

Начальник отдела охраны труда

А.П. Хрусталеv

Программы инструктажей и стажировки

Вводный. Чтобы проводить вводный инструктаж по Правилам № 2464, проверьте свою действующую программу. Уберите из нее ссылки на документы, которые отменят в сентябре, если необходимо добавьте новые темы. Разрабатывайте программу на основе примерного перечня тем из приложения 1 к Правилам № 2464. Утвердите программу у руководителя организации с учетом мнения профкома, если в компании есть профсоюз.

Для работников, которых освободили от первичного инструктажа на рабочем месте, в программу вводного инструктажа включают информацию о безопасных методах и приемах выполнения работ. Поэтому для них разработайте отдельную программу вводного инструктажа. Также можете предусмотреть отдельную программу для работников сторонних организаций.

На рабочем месте. Новые правила не обязывают работодателей разрабатывать программы инструктажей на рабочем месте, но и не запрещают. Поэтому, если работникам вашей организации удобно использовать программы как план инструктажа, актуализируйте их и применяйте в работе. При разработке обязательно используйте инструкции и правила по ОТ, утвержденные

в организации.

Целевой. Инструктаж проводят по наряду-допуску или по инструкциям, правилам, иным ЛНА в зависимости от его причин. Отдельную программу разрабатывать не нужно.

Стажировка. Потребуется программа или иной локальный акт, который определит объем мероприятий для проведения стажировки. Их разрабатывают непосредственные руководители отдельно для каждой профессии или должности, которую включили в перечень для стажировки. Общий регламент процедуры по организации опишите в положении о порядке обучения.

Формы для регистрации инструктажей

Правила № 2464 не требуют регистрировать проведение инструктажей и стажировки в журнале. Они в принципе не устанавливают конкретную форму или название документа, который должен оформить работодатель. Поэтому самостоятельно определите, в каком формате регистрировать инструктажи по охране труда, например, в журнале или личной книжке работника, [п. 3](#) письма Минтруда от 30.05.2022 № 15-2/В-1677.

Мы рекомендуем продолжать регистрировать инструктажи в журналах и хранить их у ответственных. Так вам будет проще контролировать своевременность инструктажей, да и потерять журнал сложнее, чем личные карточки работников. При регистрации вводного инструктажа укажите в журнале информацию из пункта 86, инструктажей на рабочем месте или целевого инструктажа — из пункта 87 Правил № 2464. При работах повышенной опасности оформляйте целевой инструктаж согласно НПА, которые регламентируют работу по наряду-допуску.

Если решили продолжать регистрировать инструктажи в журналах, формы придется заменить, хоть и требования к их содержанию изменились незначительно. Завершите регистрацию инструктажей в старых журналах 31 августа, на обложке укажите дату окончания и передайте их в архив. К сентябрю подготовьте новые журналы и раздайте их непосредственным руководителям, которые проводят инструктаж. Если содержание ваших журналов соответствует новым требованиям, продолжайте их вести, заменять в этом случае не нужно.

Стажировочный лист

Регистрировать стажировку в журнале непрактично. Стажируют разные работники, причем не всегда из руководящего состава. Нужно будет либо завести много журналов для каждого наставника, которые они будут хранить у себя, либо вести по одному журналу на подразделение и хранить его у руководителей. В последнем случае придется обеспечить постоянный доступ

всех наставников к журналу, иначе они будут забывать своевременно вносить записи и получать подписи от стажирующихся работников.

Удобно регистрировать процедуру в стажировочных листах, которые наставник заполняет по результатам и отдает на хранение руководителю структурного подразделения.

Программы обучения

Программа обучения по оказанию первой помощи пострадавшим. Разрабатывайте документ, если планируете обучать работников оказанию первой помощи внутри организации. Минимальный перечень тем, которые нужно включить в программу, указали в приложении 2 к Правилам № 2464. Программу рассчитывайте минимум на 8 часов, половину из которых отведите на практическую часть.

Программа обучения по применению/использованию СИЗ. Разрабатывайте документ, если в организации используют СИЗ, применение которых требует от работников практических навыков, и такое обучение будете проводить внутри организации. Включите в программу правила применения СИЗ, способы проверки работоспособности и исправности, тренировки по использованию средств защиты. Время на каждую из тем в программе укажите в зависимости от количества средств защиты и работников, которые проходят обучение.

Если работникам выдают СИЗ, применение которых не требует практических навыков, разрабатывать отдельную программу и проводить обучение не нужно. В этом случае способы проверки работоспособности и исправности средств защиты объясняют на инструктаже по охране труда на рабочем месте.

В обучение требованиям охраны труда входят три программы: по общим вопросам ОТ и функционирования СУОТ, по безопасным методам и приемам выполнения работ.

Программа обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования СУОТ. Обучение по этой программе является составной частью обучения требованиям охраны труда (далее — программа «А»). Внутри организации по ней разрешают обучать:

- заместителей директора с обязанностями по ОТ;
- заместителей руководителей филиалов с обязанностями по ОТ;
- руководителей структурных подразделений и их заместителей;
- руководителей структурных подразделений филиалов и их заместителей.

Причем только в том случае, если они не входят в комиссию по проверке знаний и не проводят обучение или инструктажи. Остальных руководителей и специалистов, которых требуют обучать по программе «А», нужно направлять в учебный центр, пп. 44, 53, 74 Правил № 2464. Если планируете обучать

перечисленные категории работников внутри организации, разработайте единую по организации программу и включите в нее темы из пункта 1 приложения 3 к Правилам № 2464. Программу рассчитывайте минимум на 16 часов.

Программа обучения безопасным методам и приемам выполнения работ. Обучение по этой программе является составной частью обучения требованиям охраны труда (далее — программа «Б»). Разработать единую программу «Б» в производственной организации не получится, так как ее содержание должно отличаться для работников, которые выполняют разные виды работ. Поэтому составляйте программу «Б» отдельно для профессий или видов работ. Программу рассчитывайте минимум на 16 часов, причем четвертую часть времени обучения отведите на практические занятия, п. 49 Правил № 2464.

Программа обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности. Обучение по этой программе является составной частью обучения требованиям охраны труда (далее — программа «В»). Разработайте программу «В» для каждого вида работ повышенной опасности. В Правилах № 2464 уточнили, что ее практическая часть должна составлять 25%. Программы «Б» и «В» не нужно разрабатывать с нуля. Актуализируйте действующие программы обучения по профессиям и видам работ, а также добавьте в них практическую часть.

Если работник проходит обучение по всем трем программам из пункта 46 Правил № 2464, общая продолжительность обучения должна быть не менее 40 часов. Причем, если обучение по оказанию первой помощи и по применению СИЗ не входят в обучение требованиям охраны труда, время на изучение каждой из этих программ рассчитывайте отдельно.

Приказы

В Правилах № 2464 нет указания на то, какие приказы должен разработать работодатель, чтобы организовать обучение по охране труда. Используйте те приказы, которые нужны в компании.

Пример

В небольшой организации достаточно общего приказа по обучению охране труда, в котором сразу назначают ответственных за все виды обучения, проверку знаний и утверждают формы документов. В крупных удобнее разработать отдельные приказы по разработке локальных актов, по созданию различных комиссий по проверке знаний и пр.

Приказ об ответственных за обучение. Чтобы организовать обучение в организации, работодатель должен назначить не менее двух лиц, проводящих обучение по охране труда. Второе лицо замещает основного ответственного

во время его отсутствия на рабочем месте, п. 96 Правил № 2464.

Приказ об ответственных за инструктажи. Не обязательно разрабатывать отдельные приказы.

Приказ о создании единой комиссии по проверке знаний. Правила № 2464 разрешают проводить проверку знаний по всем программам обучения единой комиссией. Условие — все ее члены должны пройти обучение и проверку знаний в учебном центре по каждой из программ, знания которых будут проверять у работников на внутренних экзаменах, п. 77 Правил № 2464.

В комиссию по проверке знаний включают руководителей и специалистов структурных подразделений, служб охраны труда и лиц, проводящих обучение. Также по согласованию можете включать представителей профсоюза или уполномоченных по охране труда п. 73 Правил № 2464

Приказ о создании специализированной комиссии по проверке знаний. Если вам удобно проверять знания отдельно по вопросам оказания первой помощи, применению СИЗ или по требованиям охраны труда при работах повышенной опасности, можете создать комиссии для проверки знаний.

Приказ, утверждающий результаты планирования обучения по охране труда. Новые требования обязывают работодателей планировать обучение по охране труда, п. 80 Правил № 2464. Для этого нужно определить количество работников, которые подлежат или освобождены от каждого вида обучения. Исключение — вводный инструктаж и другие виды обучения, которые проводят внепланово.

Если в организации нет текучести кадров и численность по каждому обучению редко меняется, можете прописать результаты планирования в положении о порядке обучения. В ином случае лучше сделать отдельный документ, чтобы при изменениях в штатном расписании быстро вносить в него правки.

Протокол

Результаты проверки знаний комиссия оформляет протоколом, в который включает информацию из пункта 92 Правил № 2464. В нем обязательно указывают наименование программы и ее продолжительность, поэтому, если обучение по оказанию первой помощи и применению СИЗ включили в общую программу, достаточно оформить единый протокол. Если разделяете программы, по каждому виду обучения составляйте отдельный протокол. Документ подписывают председатель и все члены комиссии по проверке знаний.

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ



- ❖ Президент изменил сроки, отчеты и обязанности всех бухгалтеров с 2023 года – с.62
- ❖ Бухгалтеров обязали платить НДФЛ с авансов по зарплате и подавать уведомление по НДФЛ – с.67

ПРЕЗИДЕНТ ИЗМЕНИЛ СРОКИ, ОТЧЕТЫ И ОБЯЗАННОСТИ ВСЕХ БУХГАЛТЕРОВ С 2023 ГОДА

Источник: БСС «Система Главбух»

Готовьтесь сдавать отчетность и платить налоги и взносы в новые сроки и по новым правилам. Президент уже подписал законы о ЕНС и объединенном фонде ПФР и ФСС, поправки вступят в силу 1 января 2023 года. Узнайте, как и когда вы будете вносить платежи и сдавать отчетность, а также какие новые обязанности появятся.

Как платить налоги и взносы в новой реальности

28-е

число — единый срок уплаты налогов и взносов

Подумайте, какая бухгалтерская обязанность вас больше всего раздражает. Если заполнять платежки на налоги и взносы и проверять реквизиты, то для вас есть хорошие новости. С 2023 года вы будете оформлять гораздо меньше платежных поручений, и налоговых реквизитов в них будет тоже меньше ([Федеральный закон от 14.07.2022 № 263-ФЗ](#)).

Вот как это будет работать. Налоговики откроют всем компаниям и ИП в Федеральном казначействе единый налоговый счет (ЕНС). Он будет привязан к ИНН налогоплательщика. Как и сейчас, вы будете считать все налоги и взносы, вести налоговый учет и отражать суммы к уплате в отчетности. Но уже не нужно будет переводить суммы в бюджет разными платежками и указывать много разных налоговых реквизитов.

Вы станете переводить на ваш налоговый счет общую сумму налогов и взносов одной платежкой. И в платежках в бюджет будут различаться только суммы. А налоговики по ИНН узнают, на единый налоговый счет какой компании или ИП зачислить платеж. Кстати, отказаться от ЕНС нельзя. Этот способ уплаты налогов и взносов с 2023 года будет единственным ([п. 1](#) ст. 45 НК в будущей редакции). Напомним, что с 1 июля 2022 года вы могли добровольно перейти на единый платеж.

Как платить налоги и взносы на ЕНС

Компания должна заплатить НДФЛ с зарплаты и отпускных, а также страховые взносы с выплат работникам за месяц. В 2022 году вы в этом случае оформите пять платежей: две на НДФЛ с зарплаты и отпускных с разными периодами и три на пенсионные, медицинские и социальные взносы. В 2023 году вы оформите одну платежку, чтобы перечислить сумму на ЕНС, которую потом налоговики зачислят в счет НДФЛ и взносов.

25-е число — единый срок сдачи отчетности

Какие новые обязанности появятся из-за ЕНС

Вам потребуется подавать в ИФНС уведомления по упрощенному налогу, взносам, а также прочим налогам, которые вы должны перечислять до того, как представите декларацию или расчет ([п. 9](#) ст. 58 НК в будущей редакции). Срок подачи уведомления — 25-е число месяца, в котором вы должны уплатить налоги или взносы. Уведомление можно будет подать в электронном виде через личный кабинет на сайте ФНС или по ТКС. Если вы не обязаны подавать электронную отчетность, то налоговики должны будут принять от вас также бумажное уведомление ([п. 3 ст. 80 НК](#)).

Уведомление — это не новый отчет. Документ необходим, чтобы налоговики зачли ваш единый платеж в счет налогов или страховых взносов, по которым к моменту уплаты вы еще не подали отчет. Посмотреть, как налоговики распределили единый платеж, вы сможете в личном кабинете на сайте ФНС, а также через ТКС или в учетной системе.

На сколько уменьшится количество отчетов

В 2023 году вы станете сдавать меньше отчетов. ПФР и ФСС объединяются в Фонд пенсионного и социального страхования. Новый фонд будет напрямую обмениваться с ФНС информацией, поэтому появилась возможность упростить отчетность.

Вместо четырех форм — 4-ФСС, СЗВ-СТАЖ, СЗВ-ТД и ДСВ-3 — вы будете сдавать только единый отчет в объединенный Фонд пенсионного и социального страхования (федеральные законы от 14.07.2022 [№ 237-ФЗ](#) и [№ 239-ФЗ](#)). СЗВ-М отменяется. Но вводится новый отчет, который ежемесячно нужно будет подавать в ИФНС. Это персонифицированные сведения о выплатах работникам ([п. 7](#) ст. 431 НК в будущей редакции). Сведения ФНС передаст в новый фонд, чтобы он мог отслеживать работающих пенсионеров, как и прежде. Кроме того, останется ежеквартальный РСВ, который нужно подавать в налоговую инспекцию.

Как изменятся тарифы по взносам

С 2023 года платите взносы по новым тарифам. Сейчас вы делите взносы на платежи в разные фонды, а с нового года тариф будет единым для всех взносов, кроме взносов на травматизм (см. таблицу ниже). Предельная база по взносам также будет единой. На 2023 год единую базу установят с учетом индексации предельной базы по пенсионным взносам. Напомним, в 2022 году база для

пенсионного страхования равна 1 565 000 руб. ([постановление Правительства от 16.11.2021 № 1951](#)). Кстати, в 2023 году вы будете платить взносы с выплат по ГПД по тем же тарифам, что и с выплат работникам.

Новые тарифы по взносам в ИФНС для малых предприятий

Выплаты за месяц	Единый тариф по взносам	
	Выплаты с начала года не превышают базу	Выплаты с начала года превышают базу
В пределах МРОТ	30%	15,1%
Сверх МРОТ	15%	15%

Взносы на травматизм. Тарифы взносов не изменились и по-прежнему зависят от вида деятельности. А вот значения скидок и надбавок ФСС утвердил на 2023 год новые ([постановление ФСС от 26.05.2022 № 13](#)).

Взносы ИП за себя. За 2023 год ИП заплатят фиксированные взносы в сумме 45 842 руб. Кроме того, потребуется перечислить дополнительные взносы по ставке 1 процент с доходов свыше 300 тыс. руб. При этом общая сумма фиксированных и дополнительных взносов ИП за 2023 год не должна превышать 257 061 руб. (п. 1.2 ст. 430 НК в будущей редакции).

В какие сроки перечислять налоги и взносы

С 1 января 2023 года перечисляйте налоги и взносы в новые сроки. Привычный налоговый календарь бухгалтера придется забыть. Законодатели решили сделать унифицированные сроки для уплаты налогов и сдачи отчетности. Перечислять налоги и взносы в ИФНС нужно в единый срок — 28-го числа. НДС также можно будет перечислять раз в месяц, подробности читайте в [статье](#). Кстати, первоначально в законопроекте стоял срок уплаты — 25-е число, а к третьему чтению его передвинули на 28-е. Новые сроки действуют с 1 января 2023 года. А распространяются ли они на налоги и взносы за 2022 год, мы решили выяснить у специалиста ФНС (см. врезку ниже).

В 2023 году перечисляйте налоги и сдавайте отчетность в новые сроки — не позднее 28-го числа. Поправки распространяются также на налоги и взносы, которые вы перечислите в 2023 году за 2022-й.

Правда, есть исключение. Новая редакция НК не регулирует вопрос уплаты НДС, который удержали в 2022 году. Значит, для уплаты этого налога действуют прежние правила ([п. 6](#) ст. 226 НК в редакции 2022 года). Так что если компания выдаст зарплату в последний рабочий день декабря 2022 года, перечислить в бюджет удержанный НДС нужно будет не позднее первого рабочего дня января 2023 года.

Налог по УСН. Годовой налог за организацию перечисляйте не позднее 28 марта, за ИП — не позднее 28 апреля следующего года. Все сроки уплаты налога по УСН в 2023 году смотрите в таблице ниже.

Когда платить налог по УСН в 2023 году

Вид платежа	Срок уплаты
Налог по УСН за 2022 год для организаций	28 марта 2023 года
Налог по УСН за 2022 год ИП	28 апреля 2023 года
Аванс по УСН за I квартал 2023 года	28 апреля 2023 года
Аванс по УСН за полугодие 2023 года	28 июля 2023 года
Аванс по УСН за 9 месяцев 2023 года	30 октября 2023 года

Взносы. Страховые взносы в ИФНС перечисляйте не позднее 28-го числа следующего месяца ([п. 3 ст. 431 НК](#) в будущей редакции). А вот сроки уплаты страховых взносов в ФСС на случай травматизма пока не меняются. Так нам пояснили специалисты ФСС. Вы будете по-прежнему перечислять взносы не позднее 15-го числа следующего месяца, если, конечно, законодатели не внесут новые поправки в [Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ](#).

Сроки уплаты страховых взносов с доходов ИП тоже пока остаются ([п. 2 ст. 432 НК](#)). Фиксированные взносы ИП за 2023 год в общей сумме 45 842 руб. перечислите не позднее первого рабочего дня 2024 года. Дополнительные взносы с доходов ИП за 2022 год свыше 300 тыс. руб. уплатите не позднее 3 июля 2023 года, с доходов свыше 300 тыс. руб. за 2023 год — не позднее 1 июля 2024 года.

В какие сроки сдавать отчетность

В 2023 году для сдачи отчетности в ИФНС будет действовать новый срок — 25-е число. Как и с уплатой налогов, новые сроки распространяются на отчетность за 2022 год.

Расчет по взносам. Отчет вы будете представлять по-прежнему ежеквартально, но не позднее 25-го числа (см. таблицу ниже).

Когда сдавать расчет по взносам в 2023 году

Период	Крайний срок сдачи отчета
2022 год	25 января 2023 года
I квартал 2023 года	25 апреля 2023 года
Полугодие 2023 года	25 июля 2023 года
9 месяцев 2023 года	25 октября 2023 года

Ежемесячные сведения на работников. Кроме того, ежемесячно вы должны будете подавать в налоговую персонифицированные сведения на работников. Срок сдачи - не позднее 25-го числа следующего месяца. То есть отчет за январь 2023 года представьте в ИФНС не позднее 27 февраля, за февраль — не позднее 27 марта с учетом переноса и т. д.

Декларация по УСН. Декларацию по УСН организации за 2022 год подайте в ИФНС не позднее 27 марта 2023 года с учетом переноса. ИП должны будут отчитаться не позднее 25 апреля 2023 года ([ст. 346.23](#) НК в будущей редакции). Кстати, правила переноса сроков сдачи отчетности и уплаты налогов и взносов в 2023 году сохраняются. Если срок попал на нерабочий день, он переносится на ближайший рабочий ([п. 7 ст. 6.1 НК](#)).

Отчетность в новый фонд. С отчетами в новый объединенный фонд ситуация сложнее. Новый единый отчет по взносам вместо 4-ФСС, СЗВ-ТД и СЗВ-СТАЖ вы начнете заполнять только за периоды с 2023 года. Сроки сдачи различаются для разных частей отчета. Так, отчет вместо 4-ФСС и ДСВ-3 вы будете подавать ежеквартально не позднее 25 апреля, 25 июля, 25 октября и 25 января. Вместо СЗВ-ТД — не позднее следующего рабочего дня после приказа или договора при приеме и увольнении работников. При других кадровых перемещениях — не позднее 25-го числа следующего месяца. Срок сдачи отчета вместо СЗВ-СТАЖ — 25 января следующего года.

А за 2022 год вы должны отчитаться по прежним формам и в старые сроки ([п. 1](#) и [2](#) ст. 15 Федерального закона от 14.07.2022 № 237-ФЗ). Подробности — в таблице ниже.

Когда отчитаться перед новым фондом за 2022 год

Отчет	Срок сдачи отчета
СЗВ-М за декабрь	16 января 2023 года
4-ФСС за 2022 год — на бумаге	20 января 2023 года
4-ФСС за 2022 год — в электронном виде	25 января 2023 года
СЗВ-СТАЖ за 2022 год	1 марта 2023 года

Бухгалтерская отчетность. Сроки сдачи бухотчетности пока не меняли. Отправьте отчетность за 2022 год не позднее 31 марта 2023 года ([ч. 3](#) и [5](#) ст. 18 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ, [подп. 5.1](#) п. 1 ст. 23 НК).

БУХГАЛТЕРОВ ОБЯЗАЛИ ПЛАТИТЬ НДС С АВАНСОВ ПО ЗАРПЛАТЕ И ПОДАВАТЬ УВЕДОМЛЕНИЕ ПО НДС

Источник: БСС «Система Главбух».

Мы выяснили, что с 2023 года вам придется платить НДС с авансов по зарплате, это нашему журналу подтвердили в ФНС. Бухгалтеры с января должны перечислять на единый счет и в единые сроки все налоги, в том числе и НДС. Закон о ЕНС уже подписал Президент. Но это не все изменения. Посмотрите, что еще меняется по НДС и как поправки повлияют на вашу работу.

Платить НДС и отчитываться нужно в новые сроки

С 2023 года будет действовать единый налоговый счет, на который вы станете перечислять все налоги и взносы ([Федеральный закон от 14.07.2022 № 263-ФЗ](#)). Появятся единые сроки. **28-е число** — для уплаты всех налогов и взносов. **25-е число** — срок сдачи отчетности (подробности об изменениях по всем налогам и взносам читайте в [статье](#)). Сроки уплаты НДС в 2023 году будут зависеть от того, когда вы выплатили доходы работникам и удержали налог ([п. 6](#) ст. 226 НК в будущей редакции). Сроки сдачи 6-НДФЛ в налоговую инспекцию также меняются (см. таблицы ниже).

Сроки уплаты НДС в 2023 году

Когда удержали НДС	Крайний срок уплаты с учетом переноса
С 1 по 22 января	30 января
С 23 января по 22 февраля	28 февраля
С 23 февраля по 22 марта	28 марта
С 23 марта по 22 апреля	28 апреля
С 23 апреля по 22 мая	29 мая
С 23 мая по 22 июня	28 июня
С 23 июня по 22 июля	28 июля
С 23 июля по 22 августа	28 августа
С 23 августа по 22 сентября	28 сентября
С 23 сентября по 22 октября	30 октября
С 23 октября по 22 ноября	28 ноября
С 23 ноября по 22 декабря	28 декабря
С 23 декабря по 31 декабря	29 декабря, последний рабочий день года

Сроки сдачи 6-НДФЛ в 2023 году

Период	Срок сдачи с учетом переноса
2022 год	27 февраля
I квартал 2023 года	25 апреля
Полугодие 2023 года	25 июля
Девять месяцев 2023 года	25 октября

Кстати, для НДФЛ с зарплаты, который вы удержите в последний рабочий день 2022 года, сроки останутся прежними. Налог перечислите не позднее первого рабочего дня 2023 года ([п. 6 ст. 226 НК](#) в действующей редакции). Это нам подтвердили в ФНС. Определить ваши сроки уплаты НДФЛ в 2023 году поможет наш расчетчик.

Как повлияет поправка. Потребуется перестроить работу, привыкать к новым срокам. Сейчас вы перечисляете НДФЛ с отпускных и больничных до конца месяца, а с остальных доходов — не позднее следующего рабочего дня ([п. 6 ст. 226 НК](#)). Срок сдачи квартальных 6-НДФЛ в 2022 году — последнее число месяца, следующего за отчетным периодом. Годовой отчет вы сдавали до 1 марта следующего года.

Как подготовиться. Продолжайте вести налоговые регистры по НДФЛ, чтобы отслеживать сроки, когда удержали налог. Так будет проще определить крайний срок уплаты в 2023 году.

НДФЛ с зарплаты придется удерживать по-новому

С 2023 года действует новый срок, по которому вы будете признавать для расчета НДФЛ доходы в виде зарплаты. Датой получения дохода в виде зарплаты будет день выплаты денег работнику. Законодатели убирают из НК пункт 2 статьи 223 с особым порядком признания дохода в виде зарплаты. Значит, будет действовать общая норма. Доход в виде зарплаты признавайте на дату выплаты денег ([подп. 1 п. 1 ст. 223 НК](#)). Означает ли это, что с 2023 года вы будете удерживать НДФЛ не только при окончательной выплате зарплаты, но и с аванса, мы решили выяснить у специалиста ФНС (см. врезку).

Нужно ли удерживать НДФЛ с аванса в 2023 году

Да, после вступления в силу рассматриваемых изменений в 2023 году налоговые агенты будут обязаны удерживать НДФЛ с аванса, то есть заработной платы за первую половину месяца. Это связано с тем, что

упраздняется [пункт 2](#) статьи 223 НК и исключаются особенности определения даты получения дохода в виде оплаты труда.

Датой получения дохода физического лица в виде заработной платы будет дата денежной выплаты работнику ([подп. 1 п. 1 ст. 223 НК](#)). Тот же порядок будет применяться для всех денежных доходов, например отпускных. Таким образом, удерживать НДФЛ потребуется при каждой выплате заработка.

Как повлияет поправка. Добавит работы, поскольку придется считать НДФЛ с зарплаты дважды в месяц. В 2022 году дата дохода в виде зарплаты — последний день месяца ([п. 2 ст. 223 НК](#)). Поэтому вы не удерживаете НДФЛ с аванса, который выдали до конца месяца. Но будет меньше вопросов с 6-НДФЛ, поскольку вы станете отражать в расчете зарплату и налог с нее только после выплаты денег.

Как подготовиться. С 2023 года можно поменять порядок расчета аванса, если вы применяли коэффициент 0,87. Коэффициент больше не нужен, поскольку НДФЛ вы будете удерживать с каждой выплаты денежных доходов, в том числе аванса за первую половину месяца.

Потребуется подавать уведомления

Потребуется подавать в налоговую инспекцию уведомления по всем налогам, в том числе и по удержанному НДФЛ с работников. Это необходимо, чтобы налоговики зачли перечисленную на единый счет сумму в счет конкретного платежа. Срок подачи уведомления — 25-е число, то есть за три дня до уплаты ([п. 9 ст. 58 НК](#) в будущей редакции).

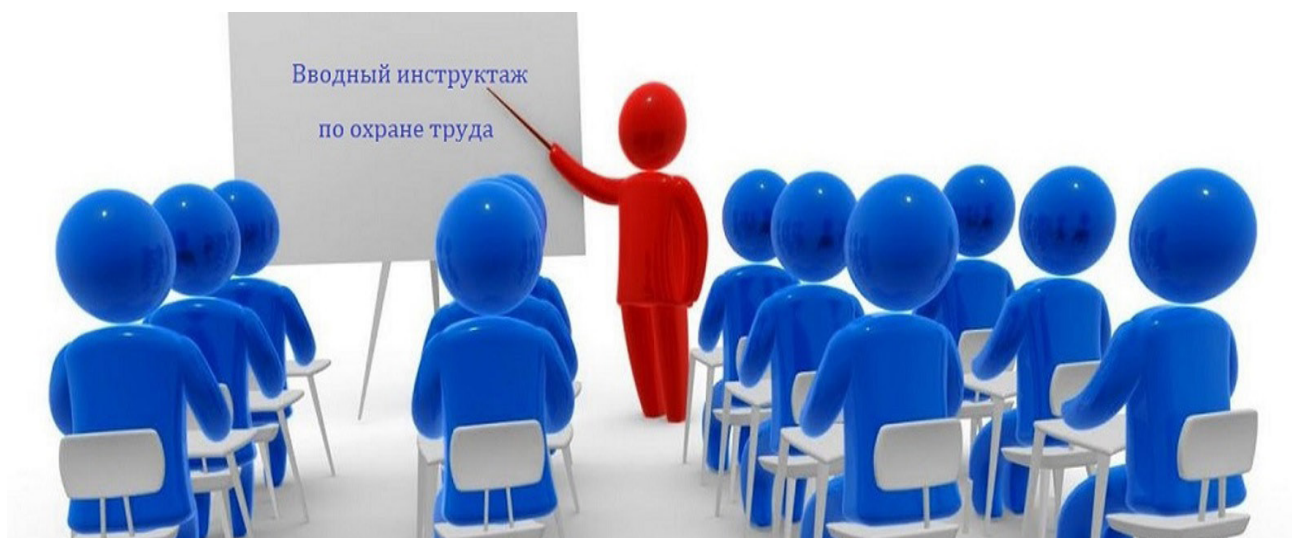
Как повлияет поправка. Добавит работы, если вы еще не перешли на единый налоговый платеж с 1 июля 2022 года. Сейчас вы не подаете никаких уведомлений, так как перечисляете НДФЛ на отдельный КБК, и налоговики сразу зачисляют. Если перешли на ЕНП с 1 июля, то поменяется лишь срок подачи уведомлений. По ЕНП вы подаете в ИФНС уведомления для зачета НДФЛ не позднее 5 числа месяца, следующего за месяцем выплаты дохода ([п. 4 ст. 45.2 НК](#)). А срок уведомлений по новому ЕНС — 25-е число.

Как подготовиться. Подключите организацию к личному кабинету на сайте ФНС, если вы пока этого не сделали. Через личный кабинет подавать уведомления будет удобнее. Планируемые изменения по расчету НДФЛ смотрите в таблице ниже.

Планируемые изменения по НДФЛ

Что меняется	Как будет	Как сейчас
Стандартные вычеты	Вычет можно будет получить на ребенка любого возраста, если его признали недееспособным. Для вычетов на остальных детей по-прежнему будут действовать ограничения по возрасту	Стандартный вычет получают родители на детей до 18 лет или до 24 лет, если они обучаются по очной форме (п. 4 ст. 218 НК)
Лимит для стандартного вычета	Максимальные доходы работников с начала года для стандартного вычета по НДФЛ увеличат с 350 тыс. до 700 тыс. руб.	Вы применяете стандартные вычеты на детей, пока доходы с начала года не превысят 350 тыс. руб. (п. 1 ст. 218 НК)
Налог с выигрышей	Вы будете удерживать НДФЛ со всех доходов физлиц в виде выигрышей в лотерею, которые проводила ваша компания	Вы не обязаны удерживать НДФЛ с доходов физлиц в виде выигрышей в лотерею, если сумма меньше 15 тыс. руб. (п. 2 ст. 214.7 НК)
Налог с выплат удаленщикам	С доходов дистанционных работников придется платить НДФЛ, даже если это иностранцы, которые живут за границей. Кроме того, удержать налог потребуется с выплат по ГПД иностранным подрядчикам. Доходы будут считаться полученными в России, если их выплачивает российская компания	Вы вправе не удерживать НДФЛ с доходов дистанционных работников, если они находятся за границей, не являются налоговыми резидентами по НДФЛ и в трудовом договоре вы прописали, что место работы находится в иностранном государстве. С доходов по ГПД вы не обязаны удерживать НДФЛ, если подрядчик или исполнитель находится за границей и не является налоговым резидентом по НДФЛ (письмо Минфина от 04.03.2022 № 03-04-06/15886)
Лимиты для удаленщиков и разъездных работников	Потребуется применять лимиты при выплате компенсаций удаленным и суточным разъездным работникам. Не облагать налогом можно будет подтвержденные компенсации. Если документов нет, то компенсации свыше 35 руб. в день нужно будет облагать НДФЛ	Вы вправе не облагать НДФЛ компенсации удаленщикам и суточные разъездным работникам в том размере, который установили в трудовом договоре или дополнительном соглашении (письма Минфина от 31.05.2022 № 03-04-05/51100 и от 06.11.2020 № 03-04-06/96913). Правда, выплаты безопаснее обосновать (письмо Минфина от 11.01.2022 № 03-04-06/263)

В ПОМОЩЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЮ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



КАК ОРГАНИЗОВАТЬ ПРОФСОЮЗНУЮ УЧЕБУ В ОРГАНИЗАЦИИ (методический материал Нефтегазстройпрофсоюза России)

Профсоюзные организации всегда уделяли большое внимание вопросам обучения и повышения квалификации профсоюзных кадров и актива. В период внедрения новых информационных и компьютерных технологий, социально-экономических преобразований в жизни российского общества необходимость в качественном профсоюзном образовании только возросла.

Чтобы укрепить позиции профсоюзов в обществе, увеличить количество членов Профсоюза, важен не только подготовленный профсоюзный актив, но и активное участие в профсоюзной жизни простых членов Профсоюза – работников предприятия.

Часто можно услышать вопрос: зачем обучать профсоюзной работе? Ведь многие просто платят профсоюзные взносы, и на этом их участие в жизни профсоюзной организации заканчивается.

Попробуем разобраться, почему не все профсоюзные организации занимаются профсоюзным обучением? Что мешает организовать регулярное обучение профсоюзного актива и членов Профсоюза?

Для качественного проведения профсоюзного семинара необходимо четко ответить на следующие вопросы:

- Какова цель обучения?
- Какую тему для обучения выбрать?
- Чем интересна эта тема для членов Профсоюза?
- Чему должны научиться участники семинара?

- Кто придет на семинар? Каково количество участников? Чего они ждут от семинара?
- Когда и где состоится семинар? Его продолжительность, условия проведения?
- Кто будет проводить занятия? Какие приемы и методы будут использованы?
- Какие ресурсы есть у профсоюзной организации для проведения обучения?
- Какие учебные материалы будут использованы и что еще необходимо подготовить?

Это лишь краткий перечень вопросов, который по сути представляет собой перечень факторов, влияющих на учебный процесс.

Целями профсоюзного обучения для профсоюзных организаций являются:

- Повышение компетентности и профессионализма профсоюзных кадров и актива для эффективного представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов трудящихся;
- Выявление и обучение резерва профсоюзного актива;
- Выявление новых потребностей членов Профсоюза и разработка адекватных изменений в работе всего Профсоюза, направленных на удовлетворение выявленных потребностей;
- Развитие демократических основ деятельности профсоюзных организаций, расширение числа участников обсуждения внедрения новаций и изменений в работе Профсоюза;
- Развитие коммуникативных навыков и умений профсоюзного актива и кадров как основного инструмента работы с членами Профсоюза;
- Улучшение информированности профактива об успешных практиках работы, формирование и расширение горизонтальных связей между профсоюзными активистами разных предприятий, кампаний регионов;
- Усиление мотивации и личной заинтересованности профсоюзных кадров, актива, членов Профсоюза в получении профессиональных знаний;
- Создание условий для постоянного, профессионального и личностного роста работников и активистов.

ЦЕЛИ СЛУШАТЕЛЕЙ

Профсоюзное обучение не может не учитывать интересы и цели слушателей, иначе оно будет интересно профсоюзной организации, но слушатели останутся безразличными. Зачем слушателям профсоюзное обучение?

Исходя из опыта проведения семинарских занятий, цели слушателей могут быть следующие:

- желание повысить уровень своих знаний и умений по предложенной теме для применения их в практической работе;
- получение новых знаний и информации по обсуждаемым вопросам, зна-

комство с позицией профсоюзной организации;

- поиск способов решения проблем, стоящих перед ними как руководителями и активистами профсоюзных организаций;

- обмен опытом работы, своими впечатлениями о ходе семинара и обсуждаемых проблемах с другими участниками обучения;

- знакомство с новыми, интересными людьми для развития дружеских и партнерских отношений.

Очень важно учитывать интересы и пожелания слушателей, так как это развивает ответственное и заинтересованное отношение к обучению и влияет на выбор актуальной темы занятия.

Как определить, какие темы выбрать для обучения членов Профсоюза и профсоюзного актива? Профсоюзному комитету необходимо провести анкетирование членов Профсоюза. Полученные ответы должны натолкнуть на выбор основной тематики для проведения обучения.

ТЕМЫ ЗАНЯТИЙ

Практика проведения профсоюзного обучения показала, что членов Профсоюза и актив интересуют прежде всего такие темы, как:

- конкретная работа и достижения как профсоюзной организации, так и всего Профсоюза в целом;

- организационная работа, что должна и может делать профсоюзная организация, Устав профсоюзной организации и Профсоюза;

- коллективный договор предприятия, система оплаты труда и социальные гарантии и льготы различным социальным группам работников, особенно работникам с семейными обязанностями;

- финансовая работа профсоюзной организации и Профсоюза;

- вовлечение в Профсоюз молодежи и молодежная политика;

- комиссии профсоюзной организации, новые направления работы;

- работа уполномоченных по охране труда;

- предотвращение и решение конфликтных ситуаций с руководством предприятия, цеха, бригады, развитие коммуникативных навыков ведения беседы, умение убеждать.

Чему конкретно должны научиться слушатели? Главное – повысить уровень знаний слушателей по предложенной теме и развить их навыки практического использования полученных знаний. Именно поэтому тема обучения должна соответствовать интересам слушателей.

ПРЕПОДАВАТЕЛИ

В зависимости от темы обучения преподавателями могут быть:

- ведущие специалисты предприятия;

- представители вышестоящей профсоюзной организации или аппарата

Профсоюза;

- преподаватели учебно-методических центров профсоюзов на территории;
- преподаватели вузов;
- частные учебные центры;
- председатель профсоюзной организации или профсоюзный активист, прошедший обучение по программе «Подготовка профсоюзных преподавателей».

Преподаватели должны представить программу обучения по указанной теме, которую следует утвердить на заседании профсоюзного комитета или его президиума.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ

Решение о проведении профсоюзного обучения принимает профсоюзный комитет профсоюзной организации или его президиум.

Для начала рекомендуется качественно провести один семинар.

При этом профсоюзный комитет должен определить:

- 1) сумму финансовых затрат на проведение семинара и утвердить смету;
- 2) место и время семинара;
- 3) преподавателей и программу семинара;
- 4) необходимые материалы и их наличие;
- 5) необходимость в техническом оборудовании;
- 6) целевую аудиторию семинара (члены профкома, председатели цеховых организаций и члены цехкомов, рядовые члены Профсоюза, молодежный актив);
- 7) продолжительность семинара;
- 8) ответственного за организацию обучения, предварительный опрос участников, составление итогового отчета.

В случае организации Школы профсоюзного актива (ШПА) данной первичной профсоюзной организации (ППО), необходимо утвердить общую программу на год и определить пункты 1- 9 по каждому семинару отдельно.

При организации ШПА необходимо руководствоваться приложенным Положением «О школах профсоюзного актива Профсоюза работников нефтяной и газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации», утвержденным Методическим советом Профсоюза 16 апреля 2008 года.

Что может помешать организовать обучение?

1. Для организации обучения важна позиция председателя ППО. Председатель ППО может посчитать проведение семинара маловажным или трудозатратным, особенно если филиалы или цеха предприятия территориально разобщены.

В этом случае решением проблемы может стать распределение обязанно-

стей по организации обучения среди членов профкома или заключение договора с Учебно-методическим центром профсоюзов территории о проведении обучения профсоюзного актива по определенной тематике.

В последнее время расширяется сеть дистанционного профсоюзного обучения, организованного различными Учебно-методическими центрами профсоюзов.

2. Освобождение профсоюзных активистов от работы для проведения однодневного (трехдневного) семинара. Не все руководители готовы освободить работников на такое длительное время. Да и не все работники, профсоюзные активисты, готовы отвлекаться от рабочего графика.

Решение проблемы – включение обязанности по предоставлению времени на профсоюзное обучение в коллективный договор, проведение коротких занятий после работы (занятия по 1,5 часа не сильно обременят работников). Главное – занятия должны быть интересными и значимыми для слушателей, на которые слушатели захотят приходить и в свое свободное время.

Здесь многое зависит от преподавателей и формы проведения занятий, лучше, если будут применяться активные формы обучения с проведением дискуссий, общения внутри группы.

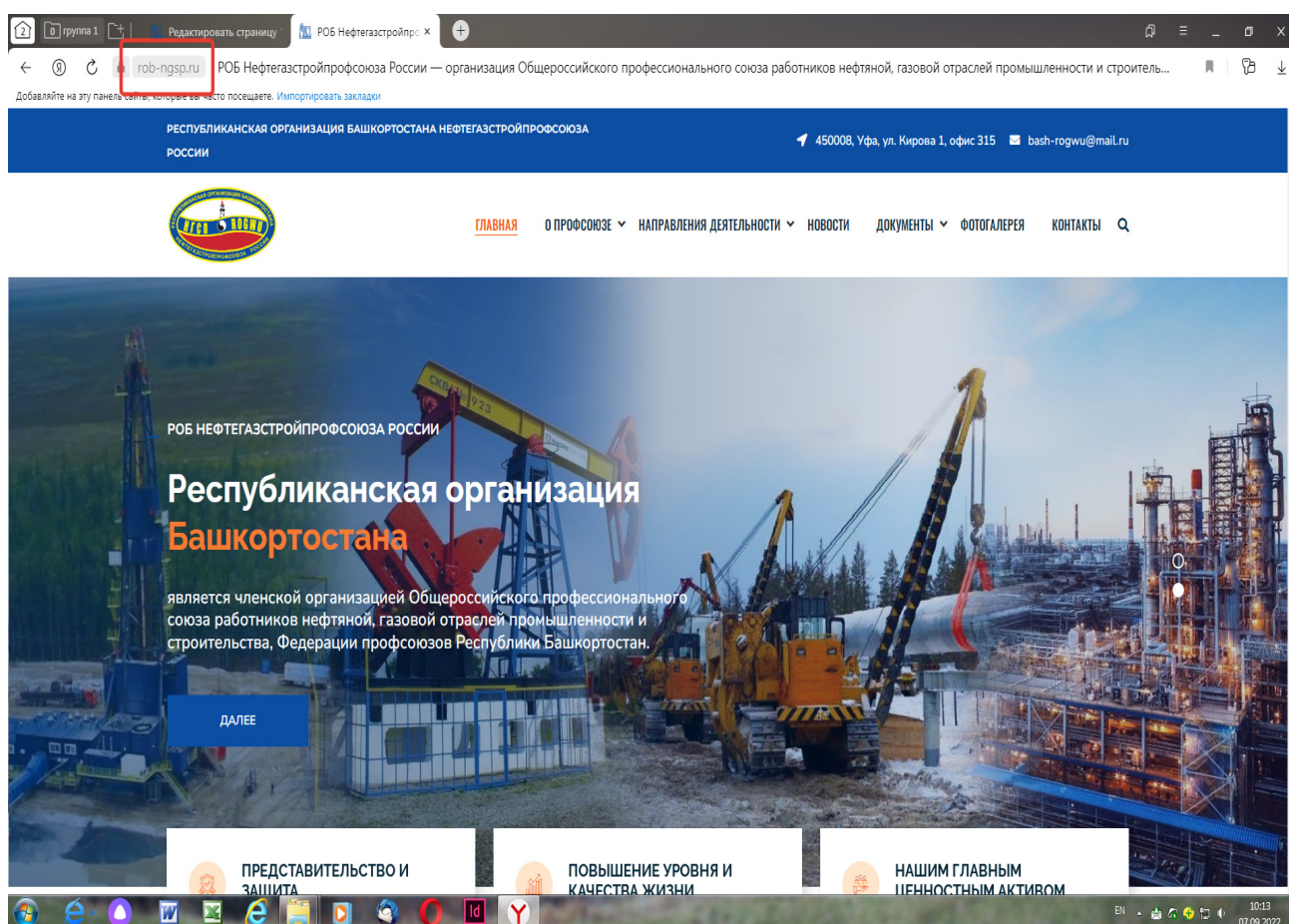
3. Отсутствие финансовых средств для проведения семинара.

Чтобы сократить расходы на организацию и проведение обучения, надо привлекать преподавателей из числа наиболее подготовленных членов Профкома и ведущих специалистов предприятия. Начинать работу по обучению лучше всего с проведения краткосрочного, полуторачасового занятия, например, после проведения заседания профсоюзного комитета ППО по самой актуальной для слушателей теме.

Необходимость проведения профсоюзного обучения обусловлена быстроменяющимися социально-экономическими и технологическими условиями жизни, принятием и внедрением в трудовую жизнь новых законодательных актов, норм и правил.

В современном мире обучение становится постоянной необходимостью на протяжении всей жизни как для поддержания профессиональных знаний, так и для развития навыков и умений по защите социально-экономических прав и интересов работников предприятий, совершенствованию профсоюзных направлений и форм деятельности.

Единственный способ оставаться способными исполнять профсоюзную работу в современном мире – это постоянно не только следить за изменениями в современной жизни, своевременно получать необходимую для профсоюзной работы информацию, но и постоянно учиться использовать ее для защиты своих прав и интересов, применять в практической профсоюзной деятельности.



Уважаемые коллеги!

С целью осуществления целенаправленной работы по созданию единой системы электронного обеспечения информацией между профорганами всех уровней, привлечения современных средств коммуникации и оперативного обмена опытом Республиканской организацией Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России разработан интернет-сайт, который расположен по адресу <https://rob-ngsp.ru/>.

Здесь вы сможете найти документы, постановления, положения, инструкции, методические материалы, новости о прошедших и предстоящих мероприятиях и другую актуальную информацию по направлениям деятельности Республиканской организации профсоюза.

Одновременно просим вас предоставлять материалы о деятельности вашей профсоюзной организации для размещения на сайте РОБ НГСП России.

Ответственный за сопровождение сайта заведующий общим отделом Тихонова И.С

Адрес:
450008, г.Уфа, ул. Кирова-1, 315,
т/ф: 8-(347)-262-33-90, 272-86-80, н/ф: 23-3-90
E-mail: bash-rogwu@mail.ru
www.pob-ngsp.ru

**Сборник подготовлен специалистами аппарата
Республиканской организации Башкортостана
Нефтегазстройпрофсоюза России
Подписан в печать 09.09.2022г.
Ответственный за выпуск – Тихонова И.С.**