

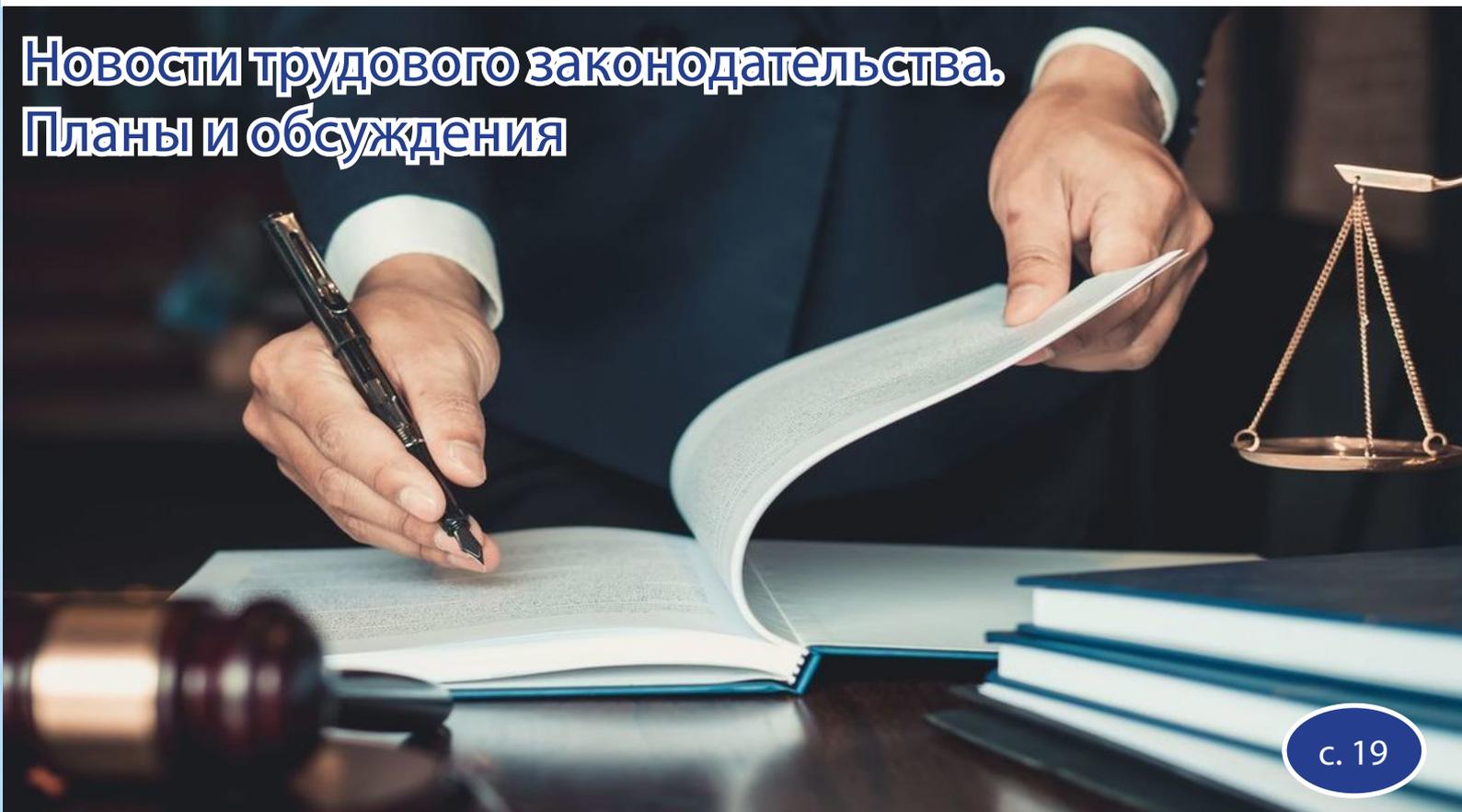


ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ВЕСТНИК

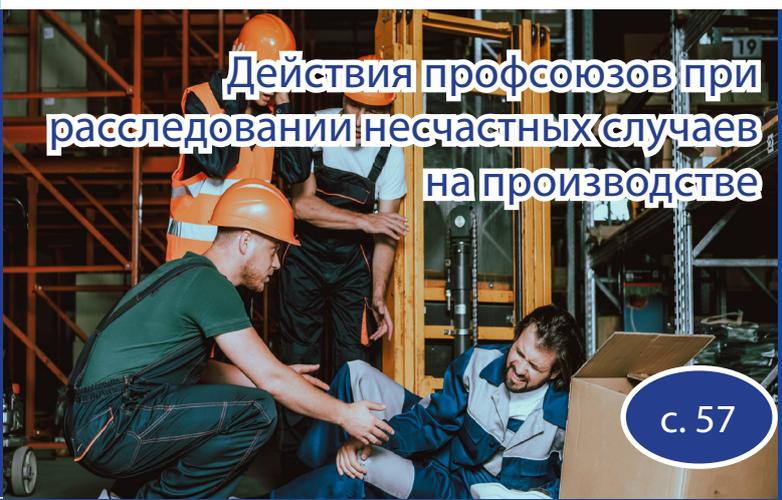
ЯНВАРЬ
2023

Новости трудового законодательства.
Планы и обсуждения



с. 19

Действия профсоюзов при
расследовании несчастных случаев
на производстве



с. 57

ЕФС-1 за январь. Как оформить и
впервые сдать в СФР



с. 66

В НОМЕРЕ:



**Постановления президиума Республиканского комитета
РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России от 31.01.2023г.....3**



Новости трудового законодательства.....19

Планы и обсуждения. Новости о преимущественном приеме на работу, оплате сверхурочных часов, выплате отпускных, гарантиях отдельным сотрудникам и электронных документах по охране труда
Новости Министерства семьи, труда и социальной защиты населения РБ
Что изменится в жизни Россиян с 1 февраля 2023 года



Юридическая консультация.....29

Путнкты, которые надо проверить в ПВТР и убедиться, что применяете все изменения
Как использовать наставничество для обучения сотрудников



Охрана труда.....46

Обязательные инструкции по охране труда и требования к ним: как избежать ошибок
Учет микротравм в организации
Действия профсоюзов при расследовании несчастных случаев на производстве (методические рекомендации Федерации профсоюзов РБ)



Бухгалтерский учет.....65

ЕФС-1 за январь. Как оформить и впервые сдать в СФР ежемесячный отчет вместо СЗВ-ТД
Первые выплаты сотрудникам в 2023 году по новым правилам
Когда и какие налоги и взносы отражать в уведомлении по ЕНП в 2023 году

**ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕЗИДИУМА РЕСПУБЛИКАНСКОГО КОМИТЕТА
РОБ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ
(протокол № 23 от 31.01.2023г.)**

- Об утверждении статистической отчетности за 2022 год отраслевого профоргана по форме 7 ФНПР
- Об итогах работы правовой инспекции труда РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России
- О выполнении обязательств коллективного договора сторонами социального партнерства в ООО «Башнефть-Строй»
- О подведении итогов конкурса «Лучшая первичная (объединенная первичная) профсоюзная организация среди профсоюзных организаций предприятий нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на территории Республики Башкортостан, по ведению информационной работы»
- Положения о проведении Спартакиады по зимним видам спорта и соревнований по настольному теннису

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 23

31.01.2023г.

«Об итогах статистической отчетности за 2022 год»

В реестре Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России состоит 46 профсоюзных организаций (42 – первичных профсоюзных организаций, в том числе 8 ППО в учебных заведениях, 4 – объединенных первичных профсоюзных организаций).

В первичных профсоюзных организациях созданы 71 цеховая профорганизация, 48 профсоюзных групп.

По состоянию на 01.01.2023 года на основании представленных статистических данных профсоюзных организаций, входящих в реестр Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России, на учете состоит 20600 членов профсоюза, в том числе: работающих на промышленных предприятиях – 16060 чел., сотрудников образовательных учреждений – 394 чел., учащихся – 4146 чел. Среди них женщин – 4909 чел., молодежи до 35 лет – 8980 чел.

Процент профсоюзного членства среди работающих на промышленных предприятиях составил 85,6%. В числе крупных профсоюзных организаций - ОППО АО «Транснефть-Урал» с профохватом 97%.

В тоже время профохват ниже среднереспубликанского уровня наблюдается в 8 профорганизациях (ППО «ОЗНА», ОППО АО «Нефтеавтоматика», ППО ООО «БНПС-Инвест» и др.).

В соответствии с Уставом Нефтегазстройпрофсоюза России и на основании заключенных соглашений Республиканская организация ведет работу по всем направлениям деятельности с 45 ППО, ОППО, входящими в Межрегиональные профсоюзные организации (ПАО «НК «Роснефть», «Газпром профсоюз», ПАО «ЛУКОЙЛ», «СИБУР Профсоюз», в ОППО АО «Связьтранснефть»). Численность членов профсоюза составляет 46490 человек.

На основании вышеизложенного

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Статистическую отчетность Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России за 2022 год по форме 7 – утвердить.

2. Профсоюзным комитетам ППО, ОППО предприятий нефтегазовой отрасли промышленности и строительства, расположенным на территории республики:

2.1. Проанализировать динамику статистических данных, провести конкретную работу по мотивации профсоюзного членства в профсоюзных организациях, где уровень профохвата ниже среднереспубликанского, и рассмотреть данный вопрос на заседании профсоюзного комитета;

2.2. В целях промежуточного анализа профохвата предоставить в Республиканский комитет до 07.07.2023 г. информацию по профсоюзному членству по состоянию на 01.07.2023 г.;

2.3. Вести работу с профактивом и работниками, разъясняя цели и задачи профсоюза, основные направления деятельности профорганизаций, вышестоящих профсоюзных органов.

3. Республиканскому комитету РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России - согласно представленным данным по состоянию на 01.07.2023г. рассмотреть вопрос на заседании Президиума РК о профсоюзном членстве в организациях, где его уровень ниже среднереспубликанского.

4. Контроль за выполнением данного постановления возложить на Президиум 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 № 23

31.01.2023 г.

**«Об итогах работы правовой
инспекции труда в 2022 году»**

Рассмотрев информацию об итогах работы правовой инспекции труда в 2022 году, Президиум отмечает, что Республиканской организацией профсоюза уделяется серьезное внимание представительству и защите трудовых прав членов профсоюза: обеспечивается деятельность по правовому и организационному сопровождению социального партнерства, в том числе, по приведению коллективных договоров в соответствие с трудовым законодательством; совершенствуются формы оказания правовой консультационной и практической помощи членам профсоюза; повышается эффективность проверок соблюдения трудового законодательства; осуществляется контроль за выполнением предъявленных работодателям представлений об устранении выявленных в ходе проверок нарушений.

Продолжена практика проведения постоянного мониторинга ситуации, складывающейся на предприятиях нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на территории республики. Еженедельно анализировалась оперативная информация о положении дел на предприятиях, в организациях и учреждениях и представлялась в Российский Совет Нефтегазстройпрофсоюза и Совет Федерации профсоюзов Республики Башкортостан.

В отчетном периоде изучена работа сторон социального партнерства по соблюдению трудового законодательства и выполнению обязательств коллективного договора в ООО «Сервис-Мастер», СУПЛАВ АО «Транснефть-Урал», АО «ОЗНА-Измерительные системы», Полянском ЛПУ МГ ООО «Газпром трансгаз Уфа», Кармаскалинском ЛПУ МГ ООО «Газпром трансгаз Уфа», ПУПТ филиала ООО «РН-Транспорт» в г. Уфа, Туймазинском НУ АО «Транснефть-Урал», ООО ПТФ «Башторгсервис». В связи с ситуацией, связанной с распространением коронавирусной инфекции, три проверки были проведены документарно без

выезда в организации. По результатам проверок вопросы были рассмотрены на заседаниях Президиума Республиканского комитета.

Продолжена работа по защите трудовых прав членов профсоюза всеми, незапрещенными законодательством способами. В целях разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателями в большинстве организаций созданы комиссии по трудовым спорам, в которых в отчетном периоде рассмотрено 8 обращений работников, из них 5 решены положительно.

Зафиксировано 39 обращений граждан-членов профсоюза. На личном приеме по правовым вопросам побывало 9 человек, в том числе 3 гражданам была оказана юридическая помощь в общественной юридической консультации СФП РБ.

Проведена правовая экспертиза 46 проектов коллективных договоров (изменений и дополнений к ним), которая позволила исключить из них положения, не соответствующие действующему законодательству, усилить их содержание.

Правовой инспекцией труда оказана практическая помощь ППО Производственного управления технологического транспорта филиала ООО «РН-Транспорт» в г. Уфа, ОППО АО «Башнефтегеофизика» и др. в государственной регистрации изменений, вносимых в учредительные документы юридического лица.

На основании вышеизложенного

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию об итогах работы правовой инспекции труда в 2022 году принять к сведению.
2. Отчет о работе правовой инспекции труда за 2022 год (форма 4-ПИ) – утвердить.
3. **Первичным (объединенным первичным) профсоюзным организациям:**
 - активно использовать права профсоюзов при ведении переговоров, заключении и контроле за выполнением коллективных договоров, а также на восстановление нарушенных прав работников, в том числе в органах по рассмотрению трудовых споров;
 - в условиях распространения коронавирусной инфекции активизировать работу по защите прав работников, недопущению нарушений процедуры увольнения работников по сокращению численности или штата работников, перехода предприятий на режимы неполного рабочего времени;
 - не реже одного раза в полугодие планировать и рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета вопрос о соблюдении трудового законодательства в организации с привлечением представителей работодателя.

4. Республиканскому комитету РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России:

- активизировать работу комиссии по правовой защите;
- продолжить практику совместной работы с органами государственного контроля и надзора в области соблюдения трудового законодательства, обеспечить контроль за своевременным выполнением работодателями и их представителями предписаний и представлений государственных и профсоюзных инспекторов труда;
- оказывать консультативно-правовую помощь членам профсоюза;
- совершенствовать работу правовой инспекции труда, профсоюзных комитетов по защите интересов членов профсоюза в судах, органах государственной власти и местного самоуправления;
- практиковать обсуждение вопросов, связанных с правозащитной деятельностью профсоюза, на заседаниях выборных органов.

5. Контроль за выполнением данного постановления возложить на комиссию по правовой защите 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 № 23

31.01.2023 г.

«О выполнении взаимных обязательств коллективного договора между работодателем и работниками ООО «Башнефть-Строй»

Рассмотрев информацию об итогах выполнения мероприятий коллективного договора ООО «Башнефть-Строй» (далее - Общество), Президиум отмечает, что сторонами социального партнерства ведется необходимая работа по своевременному и полному выполнению взаимных обязательств.

Между работниками и работодателем 7 октября 2021 года заключен коллективный договор на 2021-2024 годы. Документ прошел правовую экспертизу и предварительную регистрацию в Республиканском комитете РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России, регистрационный № 21 от 07.10.2021 г. В соответствии со ст. 50 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) уведомительно зарегистрирован в соответствующем органе по труду. В период действия колдоговора в документ было внесено 2 дополнения, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством. По итогам работы за 2022 год все обязательства, взятые на себя сторонами социального партнерства, выполнены в полном объеме.

В целях дальнейшего развития и повышения эффективности производства, увеличения прибыли предприятия в Обществе разработан и утвержден перспективный план, успешная реализация которого позволяет работодателю создавать экономическую базу для обеспечения дополнительных гарантий и льгот работникам, предусмотренных колдоговором. Профсоюзный комитет способствует устойчивой работе предприятия в соответствии с Уставом первичной профсоюзной организации.

В соответствии с Положениями об оплате труда и премировании работников ООО «Башнефть-Строй» работодатель надлежащим образом обеспечивает выплату заработной платы работникам 2 раза в месяц в дни, установленные коллективным договором. В соответствии с решением ПАО «НК

«Роснефть» и приказом ООО «Башнефть-Строй» заработная плата работникам проиндексирована с 01.04.2022 г. на 4 %. Размер доли заработной платы в себестоимости продукции составляет 29,6 % за 2022 год. Соотношение среднемесячной заработной платы 10 процентов работников с наиболее низкой заработной платой и 10 процентов с наиболее высокой заработной платой составляет 1:4.

Серьезное внимание сторонами социального партнерства уделяется исполнению обязательств в части соблюдения правил охраны труда и экологической безопасности. На постоянной основе проводятся обучения работников безопасным методам и приемам работы, включая инструктажи, стажировки, проверки знаний персонала. Работники Общества на 100 % обеспечены спецодеждой и спецобувью, санитарно-бытовыми условиями и пунктами общественного питания. Ведется работа по возврату 20% страховых взносов при отсутствии несчастных случаев на производстве, которые расходуются на санаторно-курортное обеспечение работников.

Для осуществления общественного контроля в Обществе избраны и работают 22 уполномоченных по охране труда. По итогам работы за прошедший год нарушений правил и техники безопасности ими не выявлено, что говорит о необходимости усиления работы профсоюзного комитета в организации общественного контроля.

На основании вышеизложенного

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию о выполнении взаимных обязательств коллективного договора ООО «Башнефть-Строй» между работниками и работодателем принять к сведению.

2. Рекомендовать руководству и профсоюзному комитету ООО «Башнефть-Строй»:

- продолжить работу по организации выполнения мероприятий коллективного договора в 2023 году;

- обеспечивать работникам нормальные условия для производительного и качественного труда в соответствии с их профессией и специальностью, социально-трудовые гарантии и льготы, установленные действующими законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

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

- осуществлять постоянный профсоюзный контроль за выполнением коллективного договора;

- периодически анализировать промежуточные итоги выполнения мероприятий колдоговора и своевременно доводить их до работников

Общества;

- усилить общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в Обществе, организовать работу уполномоченных по охране труда.

4. Республиканскому комитету РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России:

- оказывать постоянную практическую помощь первичной профсоюзной организации по вопросам социального партнерства, способствующую успешному выполнению мероприятий коллективного договора.

5. 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 № 23

31.01.2023 г.

«О подведении итогов конкурса «Лучшая первичная (объединенная первичная) профсоюзная организация среди профсоюзных организаций предприятий нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на территории Республики Башкортостан, по ведению информационной работы»

Рассмотрев материалы комиссии по информационно-аналитической работе по подведению итогов конкурса

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Признать победителями конкурса «Лучшая первичная (объединенная первичная) профсоюзная организация среди профсоюзных организаций предприятий нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на территории Республики Башкортостан, по ведению информационной работы»:

- в номинации «профсоюзные организации численностью до 1000 членов профсоюза»

1 место – ППО ООО «Башнефть-Сервис НПЗ»;

- в номинации «профсоюзные организации численностью от 1000 до 5000 членов профсоюза»

1 место - ППО ПАО «Уфаоргсинтез»,

2 место - ППО Туймазинского НУ АО «Транснефть-Урал»;

- в номинации «профсоюзные организации численностью от 5000 до 10000 членов профсоюза»

1 место - ППО «Башнефть-Переработка»,

2 место - ППО ООО «Башнефть-Добыча»,

3 место- ОППО АО «Башнефтегеофизика».

2. Наградить профсоюзные организации, занявшие призовые места, Дипломами Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России.

3. Отметить организацию информационной работы в 2022 году и направить Благодарственное письмо РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России ППО Курганского НУ АО «Транснефть-Урал».

4. Контроль за выполнением данного постановления возложить на комиссию по информационно-аналитической работе Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением Президиума
Республиканского комитета РОБ
Нефтегазстройпрофсоюза России
Протокол № 23 от « 10 » января 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о проведении Спартакиады по зимним видам спорта
на первенство Республиканской организации Башкортостана
Нефтегазстройпрофсоюза России, посвященной
85-летию со дня образования Филиала ПАО АНК «Башнефть»
«Башнефть-УНПЗ» и 70-летию ООО «Газпром трансгаз Уфа».**

1 . Ц Е Л И И З А Д А Ч И

Соревнования проводятся с целью пропаганды здорового образа жизни, развития зимних видов спорта в трудовых коллективах, выявления сильнейших спортсменов и команд.

2. ВРЕМЯ, МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ, УЧАСТНИКИ СОРЕВНОВАНИЙ

2.1. Соревнования проводятся **17-18 февраля 2023 года в г.Нефтекамск.**
Мандатная комиссия **17 февраля с 11.30 до 13.00ч. Городская лыжная база (ул.Ленина, 23а)**

Заседание судейской коллегии в **14.00 ч. Торжественное открытие в 14.30ч. Начало соревнований в 15.00ч.**

2.2. К участию в соревнованиях допускаются работники предприятий, нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на территории республики. Возраст участников - не моложе 20 лет на день начала соревнований, стаж работы не менее 2-х месяцев. Для предприятий, входящих в структуру ПАО «НК «Роснефть», общий стаж работы при переводе из одной организации в другую внутри корпоративной системы сохраняется.

2.3. К участию в соревнованиях не допускаются работники, принятые по совместительству и по срочным трудовым договорам, сроком менее одного года на момент проведения соревнований.

В случае выявления нарушений пп. 2.2. и 2.3. результат участника соревнований аннулируется.

Состав команды: 10 человек + 1 представитель.

3. ПРОГРАММА СОРЕВНОВАНИЙ

17.02.– масс старты (ход свободный), состав команды 10 человек:

Женщины (до 35 лет) – 3 участника – 3 км.

Женщины (35-44 лет) – 1 участник – 2 км.

Женщины (45 лет и старше) – 1 участник– 1,5 км.

Мужчины (до 35 лет) – 3 участника – 5 км.

Мужчины (35-44 лет) – 1 участник – 3 км.

Мужчины (45 лет и старше) – 1 участник – 2 км.

Командное место определяется по наименьшей сумме занятых мест 8 участников соревнований по лыжным гонкам.

18.02. – лыжная эстафета (ход свободный).

Женская эстафета: 3 участника по 1,5 км;

Мужская эстафета: 4 участника по 3 км.

В эстафете принимают участие спортсмены из состава команды участвовавшей в масс старте. Первый этап бегут участники и участницы в возрастной категории 35 лет и старше.

Начисление очков:

Женская эстафета: I м. – 3 очка, II м. – 6 очков, III м. – 9 очков и т.д.

Мужская эстафета: I м. – 4 очка, II м. – 8 очков, III м. – 12 очков и т.д.

4.ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОБЕДИТЕЛЕЙ И НАГРАЖДЕНИЕ

Победитель в командном зачете определяется по наименьшей сумме набранных очков по итогам двух дней соревнований (кросс и эстафета).

При равном количестве очков первенство определяется по наибольшему количеству занятых 1, 2, 3 мест.

Команда-победительница награждается кубком и дипломом первой степени, команды-призеры – дипломами соответствующих степеней.

Участники команд, занявших призовые места, награждаются денежными премиями.

5. ФИНАНСИРОВАНИЕ

Расходы на проведение соревнований (награды, оплата судейской коллегии и обслуживающего персонала) осуществляется за счет Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России.

Командировочные расходы (проезд, проживание) – за счет командирующих организаций.

6. СРОКИ ПОДАЧИ ЗАЯВОК

Предварительные заявки на участие в соревнованиях направляются в срок **до 10.02.2023г.** на электронную почту в общий отдел РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России bash-rogwu@mail.ru

7. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

7.1. На мандатную комиссию необходима явка всех членов команды с представителем. Необходимые документы: паспорт, копия трудовой книжки (первый и последний разворот листов) с печатью и подписью руководителя отдела кадров, социальный номер, пенсионное страховое свидетельство, страховой медицинский полис.

7.2. На старт допускается участник соревнования по предъявлению паспорта.

Данное положение является официальным приглашением на спартакиаду.

УТВЕРЖДЕНО
Постановлением Президиума
Республиканского комитета РОБ
Нефтегазстройпрофсоюза России
Протокол № 23 от « 10 » января 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о соревнованиях по настольному теннису на первенство
Республиканской организации Башкортостана
Нефтегазстройпрофсоюза России, посвященных
85-летию со дня образования Филиала ПАО АНК «Башнефть»
«Башнефть-УНПЗ» и 70-летию ООО «Газпром трансгаз Уфа».**

1. Цели и задачи

Организация досуга в трудовых коллективах предприятий нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на территории республики;

Популяризация и развитие настольного тенниса в коллективах физкультуры;

Выявление сильнейших игроков и команд, комплектование сборной.

2. Сроки и место проведения

Дата и место проведения: **17-18 февраля 2023 года**, г. Нефтекамск, Нефтекамский нефтяной колледж, спортивный зал (ул.Дорожная, 45)

Мандатная комиссия: **17.02. с 11.30 до 13.00. Городская лыжная база (ул. Ленина, 23а).**

Начало игр в **15.00**ч.

3. Участники соревнований

3.1.В соревнованиях принимают участие работники предприятий нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на территории республики, стаж работы которых не менее 2-х месяцев. Для предприятий, входящих в структуру ПАО «НК «Роснефть», общий стаж работы при переводе из одной организации в другую внутри корпоративной системы сохраняется.

3.2.К участию в соревнованиях не допускаются работники, принятые по совместительству и по срочным трудовым договорам, сроком менее одного года на момент проведения соревнования.

В случае выявления нарушений пп. 3.1. и 3.2. результат участника соревнований аннулируется.

Соревнования лично-командные. Состав команды: **3 человека** (2 муж. + 1 жен.).

4. Условия проведения соревнований

Игры проводятся до трех побед (одиночные, парные, смешанные).

Команды-участницы разбиваются на 4 подгруппы, которые возглавляют команды из первой четверки по итогам соревнований прошлого года, остальные команды распределяются жеребьевкой. Система розыгрыша в личном первенстве будет определена на месте соревнований в зависимости от количества участников.

5. Определение победителей

Победители определяются по наибольшему количеству очков. В случае равенства показателей рассматриваются партии, очки.

6. Награждение

Команда-победительница награждается кубком и дипломом I степени; команды, занявшие II и III места – дипломами соответствующих степеней.

Участники команд-призеров (по 3 чел.) награждаются денежными премиями.

Победители и призеры в личном первенстве (среди мужчин и женщин) награждаются дипломами и денежными премиями.

7. Финансирование первенства

Расходы по организации и проведению первенства осуществляется за счет средств Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России.

Расходы за проживание, питание и транспортировку участников к месту соревнований и обратно осуществляются за счет командующих организаций.

8. Прочие условия

8.1. Предварительные заявки команд предоставляются в срок **до 10.02.2023г.** на электронную почту в общий отдел РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России bash-rogwu@mail.ru

8.2. На мандатную комиссию необходима явка всех членов команды с представителем. Необходимые документы: паспорт, копия трудовой книжки (первый и последний разворот листов) с печатью и подписью руководителя отдела кадров, социальный номер, пенсионное страховое свидетельство, страховой медицинский полис.

8.3. На старт допускается участник соревнования по предъявлению паспорта.

**Данное Положение является официальным приглашением
на соревнования**

НОВОСТИ, ПЛАНЫ, ОБСУЖДЕНИЯ



❖ Планы и обсуждения. Новости о преимущественном приеме на работу, оплате сверхурочных часов, выплате отпускных, гарантиях отдельным сотрудникам и электронных документах по охране труда – с.20

❖ Новости Министерства семьи, труда и социальной защиты населения РБ– с.23

❖ Что изменится в жизни Россиян с 1 февраля 2023 года– с.26

ПЛАНЫ И ОБСУЖДЕНИЯ

Шесть новостей о преимущественном приеме на работу, оплате сверхурочных часов, электронных документах в охране труда, выплате отпускных и гарантиях отдельным сотрудникам**1. Отдельных граждан будут принимать на прежнюю работу в первую очередь**

Поступить на работу к тому же работодателю по той же должности смогут работники, с которыми расторгли срочные договоры в период прохождения военной службы по мобилизации или по контракту.

Право устроиться на работу граждане получают в течение трех месяцев после окончания службы. Если должность, на которой раньше трудился работник, не вакантна, работодатель обязан с согласия кандидата принять его на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

2. Оплату сверхурочной работы не ограничат максимальным размером

Статью 152 «Оплата сверхурочной работы» ТК предлагают дополнить словами, что «оплата сверхурочной работы не может ограничиваться максимальным размером». Максимальная продолжительность сверхурочной работы — 4 часа в течение двух дней подряд, 120 часов в год, [ст. 99](#) ТК. Если работник отработал сверхурочно больше максимальной продолжительности, работодатель обязан оплатить все отработанные часы. Эту позицию уже высказывал Конституционный суд, определение от 19.12.2019 № 3363-0.

В настоящее время действуют специальные правила для сверхурочной работы на производствах, участвующих в исполнении гособоронзаказа. Работников могут привлекать к сверхурочной работе в течение года без их согласия. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4 часов ежедневно, максимум часов на год не установлен. Все сверхурочно отработанные часы оплачиваются в двойном размере, [п. 2](#) постановления Правительства от 01.08.2022 № 1365.

3. Предпенсионеры и ветераны боевых действий получают право преимущественного оставления на работе при сокращении

Перечень сотрудников, указанных в [ст. 179](#) ТК и имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении, предлагают дополнить предпенсионерами: «работниками, не достигшими возраста, дающего право

на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста», [абз. 6](#) п. 2 ст. 5 Закона от 19.04.1991 № 1032-1.

Закон предусматривает возможность досрочного назначения страховой пенсии по старости безработным предпенсионерам, уволенным по сокращению. На досрочную пенсию могут претендовать те безработные, которым до наступления пенсионного возраста осталось не более двух лет, [ст. 32](#) Закона о занятости. Изменения защитят уязвимых работников и снизят финансовую нагрузку на государство.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении планируют предоставить и ветеранам боевых действий, [ст. 3](#) Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ о ветеранах. К ним относят в том числе участников специальной военной операции на территориях Украины, ДНР, ЛНР с 24.02.2022 и на территориях Запорожской и Херсонской областей с 30.09.2022.

4. Супруги мобилизованных получают право на 35-часовую рабочую неделю

В Госдуме рассматривают законопроект о внесении изменений в ст. 92 и 128 ТК. Родителям, опекунам, попечителям, приемным родителям несовершеннолетних детей, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, хотят предоставлять сокращенную рабочую неделю не более 35 часов с оплатой, как при 40-часовой рабочей неделе.

Родители и жены мобилизованных также получают право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году.

5. Изменится правило о сроках выплаты отпускных

Предлагают изменить порядок оплаты отпуска, который предоставляют по заявлению работника, если он подал его менее чем за три дня до начала отпуска. Работодатель должен его оплатить не позднее:

- двух рабочих дней, следующих за днем подачи заявления при переводе отпускных на карту;
- первого рабочего дня работника после окончания отпуска при иной оплате.

Действующая редакция [ст. 136](#) ТК обязывает работодателя оплатить отпуск не менее чем за три дня до его начала, вне зависимости от того, на каких условиях предоставляют отпуск.

6. Оформлять инструктажи по охране труда можно будет в электронном виде

Предлагают подтвердить, что работник прошел инструктажи по охране труда, в том числе в электронной форме. Работодатель уже может дистанционно проводить инструктажи по охране труда. Но после работник должен лично подписать бумажные документы о прохождении инструктажа, [ст. 22.1](#) ТК.

Законодатели считают, что введение электронного документооборота в сфере охраны труда будет стимулировать работодателей переходить на КЭДО и повысит прозрачность проведения инструктажей для надзорных органов.

В системе КЭДО работодатели и сотрудники смогут использовать УКЭП или УНЭП, выданную с использованием инфраструктуры электронного правительства.

Изменения не коснутся целевого инструктажа по охране труда, который проводится непосредственно перед выполнением работ повышенной опасности, перед выполнением работ, не относящихся к основному технологическому процессу, и ликвидацией ЧС, [п. 19](#) постановления Правительства от 24.12.2021 № 2464.

После целевого инструктажа работник будет ставить собственноручную подпись на бумажном документе.

В Госдуму внесли законопроект «О внесении изменений в статьи 22.1 и 22.3 ТК», вступить в силу он может уже 1 марта.



НОВОСТИ МИНИСТЕРСТВА СЕМЬИ, ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ РБ

С 1 января прожиточный минимум на душу населения в Республике Башкортостан составляет 12650 рублей

С 1 января повышаются прожиточный минимум, страховые пенсии для неработающих пенсионеров и минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Индексация за 2022 год проходила в два этапа - с 1 июня 2022 года на 10% и с 1 января 2023 года. Так, с 1 января страховые пенсии увеличены еще на 4,8 процента, прожиточный минимум – на 3,3%, а МРОТ – на 6,3%.

Средний размер страховых пенсий по старости для неработающих граждан с учетом повышения с 1 января 2023 года составит 21 864 рублей. С 1 января 2023 года прожиточный минимум на душу населения в Республике Башкортостан составляет 12650 рублей, для трудоспособного населения – 13789 рублей, для пенсионеров – 11990 рублей, для детей – 12271 рубль (постановление Правительства РБ от 21.12.2022 №800). С 1 января 2023 года МРОТ вырос до 16 242 рублей. В Республике Башкортостан с учетом районного коэффициента (1,15) МРОТ составляет 18678,3 рубля, для города Межгорья с учетом повышенного районного коэффициента (1,7) – 27611,4 рубля.

Согласно подписанному сторонами социального партнерства [Соглашению о минимальной заработной плате](#) в Республике Башкортостан на 2023-2025 годы с 1 января 2023 года для работников внебюджетной сферы Башкортостана устанавливается минимальная заработная плата в размере 19 743 рубля ($16\,242 \times 1.057 \times 1.15 = 19\,743$), а для работников бюджетной сферы – 18 678 рублей ($16\,242 \times 1.15 = 18\,678$). Таким образом, рост минимальной заработной платы в РБ для внебюджетников составит 12,3%, а для бюджетников - 6,3%.

Ежемесячную выплату на ребенка до 3 лет из средств материнского капитала можно оформить на любого ребенка вне зависимости от очередности его рождения

Размер ежемесячной выплаты составит один региональный прожиточный минимум на ребенка – в Башкортостане 12271 рубль. Как и прежде, выплата будет назначаться семьям со среднедушевым доходом менее 2 прожиточных минимумов на человека без дополнительных требований к занятости или имуществу родителей. Если раньше такой возможностью могли воспользоваться только родители вторых детей, то теперь выплаты сможет оформить любая семья, имеющая право на федеральный материнский капитал, на любого ребенка до 3 лет, вне зависимости от очередности рождения. Выплату из материнского

капитала можно получать в дополнение к единому пособию.

Единое пособие могут оформить семьи с детьми до 17 лет включительно и беременные женщины с доходами ниже одного прожиточного минимума на человека. При назначении пособия применяется комплексная оценка нуждаемости.

Для того, чтобы получить или приостановить получение выплаты из средств маткапитала, достаточно подать соответствующее заявление в Социальный фонд России.

С этого года семьи также могут направлять средства маткапитала на образование детей без предоставления договора об оказании платных услуг (как это было раньше). Социальный фонд России сам получит необходимые сведения напрямую от образовательной организации.

Для того, чтобы направить средства материнского капитала на образование ребенка, родителям достаточно подать заявление через портал Госуслуги, указать в нем образовательную организацию и реквизиты договора.

Родители могут использовать средства сертификата также на оплату детских садов, кружков, секций, обучение в вузах, открытых индивидуальными предпринимателями, при наличии у них лицензии на образовательную деятельность вне зависимости от формы ведения бизнеса.

С 2023 года полномочия по выдаче федерального маткапитала осуществляет Социальный фонд России. Новый фонд будет обеспечивать выплату пенсий, пособий и других мер социальной поддержки, за которые ранее отвечали Пенсионный фонд и Фонд социального страхования России. Отметим, что на данный момент в Отделение Социального фонда по Республике Башкортостан через портал госуслуг поступило 35 тысяч заявлений на Единое пособие. Новый вид пособия уже назначен на 9675 детей республики до 17 лет. Первые выплаты семьи получают до конца текущей недели.

*По материалам сайта Минтруда России
и сайта [отделения Социального фонда по РБ](#)*

Единое пособие, объединившее в себе 5 действующих мер поддержки, будет назначаться без учёта доходов мобилизованных граждан

Доходы члена семьи, призванного на военную службу по мобилизации, не будут учитываться при оценке нуждаемости семьи для получения единого ежемесячного пособия в связи с рождением и воспитанием ребенка.

Это определено [Постановлением Правительства России от 29 декабря 2022 года № 2522](#).

Напомним, с 1 января 2023 года выстроена бесшовная система поддержки малообеспеченных семей с детьми с охватом всех нуждающихся детей вне зависимости от региона проживания и очередности рождения, по единым

правилам и через единого оператора.

Единое пособие объединило 5 ныне существующих мер поддержки семьям с детьми – начиная от беременности женщины до исполнения 17 лет ребенку. При этом предусмотрен переходный период. Семьи вправе сохранить прежние выплаты до окончания периода их назначения или перейти на новое пособие. Родители детей до трех лет, рожденных до 2023 года, вправе получать выплаты по старым правилам до наступления трехлетнего возраста ребенка.

На пособие могут претендовать семьи с доходами ниже регионального прожиточного минимума. В Башкортостане это 12 650 рублей.

Введение единого пособия позволит оформлять выплаты на всех детей в семье по одному заявлению, поданному через портал Госуслуги или в отделении Социального фонда России.

Размер выплаты на ребенка составит 50, 75 или 100% регионального прожиточного минимума на детей, для беременных женщин, вставших на учет в ранние сроки – 50, 75 или 100% регионального прожиточного минимума для трудоспособного населения.

Новое пособие, прежде всего, должно заинтересовать беременных женщин, получающих пособие в 50% размере (выплата может быть увеличена до прожиточного минимума в зависимости от нуждаемости семьи), а также семьи с детьми от 3 до 7 лет, поскольку при назначении Единого пособия не будут учитываться детские выплаты, уже получаемые семьей на данный момент.

По всем вопросам, касающимся порядка, условий назначения выплаты, можно получить консультацию по номеру Единого контакт-центра 8-800-6000-000 (звонок бесплатный).

ЧТО ИЗМЕНИТСЯ В ЖИЗНИ РОССИЯН С 1 ФЕВРАЛЯ

Источник: <https://iz.ru/>«Известия»

В феврале традиционно проводится ежегодная индексация социальных выплат, пособий и компенсаций. Сумма рассчитывается исходя из фактического уровня инфляции за прошедший год. В этом году с 1 февраля проиндексируют более 40 денежных мер поддержки населения, их повысят на 11,9%. В первую очередь это затронет льготные категории граждан — пенсионеров, ветеранов и инвалидов. Всего на индексацию социальных выплат будет направлено более 150 млрд рублей. Кроме того, на «Госуслугах» начнет работать биометрия, а невостребованное военными жилье смогут передавать другим льготникам. Подробнее об этих и других нововведениях — в традиционном обзоре «Известий».

Увеличение материнского капитала

С 1 февраля 2023 года федеральный маткапитал также увеличится на уровень фактической инфляции. Соответствующий закон в конце 2021 года подписал президент Владимир Путин.

Таким образом, выплата на первого ребенка, рожденного в период с 1 января 2020 года, увеличится более чем на 60 тыс. рублей и составит 586,9 тыс. рублей.

Если маткапитал не был назначен на первого ребенка, то в случае рождения второго родителям будет положено 775,6 тыс. рублей (на 82,5 тыс. больше предшествующих 693,1 тыс. рублей), а если они уже получили выплату на первого — то 188,7 тыс. рублей (в сравнении с предыдущими 168,6 тыс. рублей). За третьего или последующего ребенка, если раньше права на маткапитал не было, начнут выплачивать 775,6 тыс. рублей.

Размер неиспользованной части маткапитала также будет проиндексирован, но при условии, если родители не израсходовали всю сумму господдержки до 1 февраля 2023 года.

Напоминаем, что потратить полученные средства можно на покупку квартиры, реконструкцию или строительство дома, а также для оплаты обучения детей. Раньше получить выплату наличными могли только семьи, признанные нуждающимися. С 2023 года ежемесячные пособия из капитала будут выдаваться семьям, в которых среднедушевой доход не превышает двух прожиточных минимумов в регионе.

Пособия при рождении и по уходу за ребенком

Единовременное пособие при рождении ребенка с 1 февраля 2023 года составит 22,9 тыс. рублей (в сравнении с 20,4 тыс. рублей до индексации).

Максимальный размер пособия по беременности и родам при декретном отпуске в 140 дней будет равен 383 179 рублям.

При осложненных родах сумма пособия увеличится до 426,9 тыс. рублей. В случае с работниками Крайнего Севера размер пособия повысится в соответствии с районным коэффициентом. Также в некоторых регионах предусмотрены дополнительные выплаты по рождению ребенка, например для матерей моложе 24 лет.

Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается напрямую органами социального фонда. При этом, если один из супругов работает, а второй нет, выплату дадут работающему родителю.

В 2023 году для получения сотрудником пособия при рождении ребенка руководителю достаточно запросить только сведения о застрахованном лице, которые он предоставляет в социальный фонд, не позднее трех рабочих дней со дня их получения от работника.

Пособие по уходу за ребенком до полутора лет в отличие от пособия по беременности и родам, которое выплачивается только матери ребенка, в 2023 году могут получать другие родственники или опекун, фактически осуществляющий уход за ребенком.

Это закреплено федеральным законом «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».

С февраля этого года минимальный размер пособия по уходу за ребенком до полутора лет увеличивается с 7679 до 8591 рубля.

Независимо от даты подачи заявления в этом году выплата будет производиться за весь период со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им полуторагодового возраста.

Выплаты федеральным льготникам

Размер, на который увеличат единую денежную выплату, будет зависеть от того, к какой категории относится получатель. В частности, пособия положены инвалидам, ветеранам, бывшим несовершеннолетним узникам концлагерей, гражданам со знаком «Житель блокадного Ленинграда», участникам ВОВ и участникам ликвидации на Чернобыльской АЭС. Последние будут получать 3540 рублей вместо 3100.

Ежемесячные выплаты составят для инвалидов первой группы 5 тыс. рублей, второй группы — 3,5 тыс., третьей группы — 2,7 тыс., детям-инвалидам — 3,5 тыс. рублей.

Размеры выплат Героям Советского Союза и России и кавалерам всех трех степеней ордена Славы увеличатся с 74,6 тыс. рублей до 83,5 тыс. рублей, а Герои Труда будут получать 61,6 тыс. рублей вместо прежних 55 тыс. рублей.

Страховые выплаты

Увеличат и суммы, заложенные на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональные заболевания. Так, максимальный размер единовременной страховой выплаты вырастет со 117,7 тыс. рублей до 131,7 тыс., а максимальный размер ежемесячной — до 101,3 тыс. рублей.

Пособие на погребение будет выдаваться в размере 7793 рублей вместо предшествующих 6964 рублей.

Биометрия на «Госуслугах»

С 1 февраля на портал «Госуслуги» можно будет войти не только при помощи логина и пароля, но посредством единой биометрической системы. Это утверждено постановлением [правительства РФ](#) от 21.10.2022 № 1879. Такая возможность предоставляется пользователям на добровольной основе. Зарегистрироваться в ЕБС можно в отделении банка из списка, указанного на официальном сайте. При этом необязательно быть его клиентом. Сотрудник организации сделает вашу фотографию и запись голоса, а также подтвердит учетную запись на «Госуслугах». Активация учетной записи может занять до пяти дней.

Новая форма в ФНС

Сейчас незарегистрированным в личном кабинете налогоплательщика гражданам налоговая не высылает бумажные уведомления об уплате налогов. На основании заявления человек может получить уведомление только в МФЦ или в управлении ФНС. С 1 февраля вступает в силу новая форма заявления, на основании которой граждане могут получить налоговое уведомление на бумаге независимо от наличия доступа к личному кабинету налогоплательщика.

Штрафы для операторов связи

С февраля начнут штрафовать операторов связи за неисполнение требований по обеспечению устойчивой работы средств связи. Это предусматривается поправками в КоАП РФ (ст. 13.43), где указано, что операторы должны обеспечить устойчивость функционирования российского сегмента интернета и прочих средств связи в случае отказа в доступе к зарубежным серверам и маршрутной информации. Для юридических лиц размер штрафа составит от 30 до 50 тыс. рублей.

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ



- ❖ Пункты, которые надо проверить в ПВТР и убедиться, что применяете все изменения– с.30
- ❖ Как использовать наставничество для обучения сотрудников– с.35

ПУНКТЫ, КОТОРЫЕ НУЖНО ПРОВЕРИТЬ В ПВТР И УБЕДИТЬСЯ, ЧТО ПРИМЕНЯЕТЕ ВСЕ ИЗМЕНЕНИЯ



Источник:
«Справочник кадровика» № 2, 2023г.

Главное в статье

- Какие гарантии внести в ПВТР после изменений [Трудового кодекса](#)
- Что стоит поменять в процедуре приема на работу
- Что изменить в ПВТР из-за объединения ПФР и ФСС в Социальный фонд
- Что обновить в разделе ПВТР «Оплата труда»

Правила внутреннего трудового распорядка стоит проверить на актуальность и убедиться, что в правилах компании учли все изменения в законах. Если аврал на работе не давал провести аудит ПВТР, сейчас для этого подходящее время. Напомним, какие изменения внести.

Новый МРОТ на 2023 год

С нового года действует федеральный МРОТ 16 242 руб. Работникам, которые трудятся полный день и отработали целый месяц, нельзя устанавливать и выплачивать зарплату ниже этой суммы, [ч. 3](#) ст. 133 ТК.

Если ваша компания расположена в регионе, где установили минимальную зарплату (МЗП) или действует районный коэффициент, зарплата будет превышать федеральный МРОТ. Уточните, какую МЗП установили в вашем регионе и ориентируйтесь на нее.

Внесите новый МРОТ в раздел «Оплата труда» ПВТР, если указали в нем конкретные цифры [ч. 2](#) ст. 135 ТК. Проверьте размеры других выплат, если привязали их к размеру МРОТ. Исправить их можно двумя способами: пересчитать старые суммы или сделать упоминание о МРОТ таким образом, чтобы автоматически применялся новый размер, как только МРОТ увеличивают.

Гарантии мобилизованным и членам их семей

В [Трудовой кодекс](#) внесли поправки для мобилизованных и добровольцев, [Закон от 07.10.2022 № 376-ФЗ](#) Нормы действуют с 21 сентября 2022 года для работников, которые:

- попали под частичную мобилизацию;
- добровольно заключили контракт на прохождение военной службы.

Дополнительные гарантии положены и членам семей таких военнослужащих. Корректировки в ПВТР нужно было внести раньше, но если не успели — сделайте это сейчас.

Увольнение. Работодателям запретили увольнять сотрудников, которых призвали на военную службу по мобилизации по [п. 1](#) ч. 1 ст. 83 ТК. Вместо этого с ними приостанавливают трудовой договор, [ст. 351.7](#) ТК. На это время за мобилизованным сохраняют его место работы и должность, а также социально-трудовые гарантии, например ДМС.

Перечислите в Правилах документы, которые сотрудник должен представить в отдел кадров, чтобы приостановить трудовой договор: заявление, повестку военкомата или уведомление о заключении контракта. Трудовой договор возобновляют в день возвращения мобилизованного на работу, о чем он должен письменно предупредить компанию за три рабочих дня. Процедуру и сроки также предусмотрите в ПВТР.

Отдельно закрепите право работодателя уволить мобилизованного, если он не приступил к обязанностям по истечении трех месяцев после окончания службы, [п. 13.1](#) ч. 1 ст. 81 ТК. Также работника уволите в связи с ликвидацией компании или истечения срока действия срочного договора. В остальных случаях по инициативе компании увольнять сотрудника во время его службы запрещено.

Мобилизованные получили трудовые гарантии, которые касаются истечения срока трудового договора во время службы, [ст. 302, 351.7](#) ТК. У них есть преимущественное право трудоустройства на прежнюю работу. Если эту должность заняли или упразднили, то бывшему мобилизованному нужно предложить другую вакансию, которая соответствует его квалификации. Если ее нет, то другие вакансии с меньшей оплатой. Если ранее вносили подобный пункт в ПВТР, то дополните его новыми гарантиями.

Сверьте с новыми требованиями в [ТК](#) список тех, у кого есть преимущество остаться на работе при сокращении. Его нужно, дополните его супругами мобилизованных или проходящих службу по контракту работников с ребенком до 18 лет, [ст. 179](#) ТК.

Отпуска. Мобилизованные получили право на отпуск в удобное время. Его можно оформить в течение шести месяцев после выхода на работу. Приостановление договора по мобилизации теперь входит в трудовой стаж, [ст. 12](#) ТК. Поэтому сотрудник не теряет в отпуске. Внесите мобилизованных в список льготных категорий сотрудников, которые праве отдыхать в удобное время.

Фрагмент ПВТР. Отпуска

...

6.2. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время имеют следующие Работники:

...

— работники, трудовой договор с которыми был приостановлен в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации — в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора.

6.3. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

...

— период приостановления действия трудового договора в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

...

6.5. Работники, имеющие право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время после возобновления трудового договора, приостановленного в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, вправе подать письменное заявление о предоставлении оплачиваемого отпуска в удобное время не позднее шести месяцев с даты возобновления трудового договора. При этом отпуск может быть использован как целиком, так и по частям при условии, что одна из частей отпуска составляет не менее 14 календарных дней. Заявление должно быть подано не позднее трех календарных дней до предполагаемой даты начала отпуска.

...

Рабочее время. Супругов мобилизованных работников с ребенком до 14 лет запретили направлять в командировки, привлекать к сверхурочной и ночной работе, труду в выходные и праздники. Для этого нужно получить их письменное согласие, ст. [179](#), [259](#) ТК. Добавьте новую категорию льготников в раздел ваших ПВТР, например «Режим рабочего времени и времени отдыха».

Фрагмент ПВТР. Привлечение к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и праздники

...

6.4. Работодатель привлекает к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

...

— имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы, указанной в пункте 6.4 настоящих Правил.

6.5. Работники, указанные в п. 6.4 настоящих Правил, предоставляют в отдел кадров работодателя документы, подтверждающие право на льготы, если этого не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений.

...

— работник, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту должен предоставить подтверждающие документы: свидетельство о рождении ребенка, повестка или уведомление о заключении контракта.

...

Не забудьте проверить пункт о том, что сотрудники могут выполнять работу, если командировка или переработки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Фрагмент ПВТР. Командировки

...
5.4. Работодатель направляет в служебные командировки только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

...
— имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

5.5. Работники, указанные в п. 5.4 настоящих Правил, предоставляют в отдел кадров работодателя документы, подтверждающие право на льготы, если это не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений:

...
- работник, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту должен предоставить подтверждающие документы: свидетельство о рождении ребенка, повестку или уведомление о заключении контракта.

...

Отдельно закрепите, что работодатель обязан письменно ознакомить льготников с правом отказаться от такой работы и только после этого получить их письменное согласие или отказ.

Изменения в отчетности и взаимодействие с СФР

С 1 января ПФР и ФСС стал единым Фондом пенсионного и социального страхования, [Закон от 14.07.2022 № 236-ФЗ](#). В ПВТР поправьте название фонда в тех, разделах, где есть упоминания о нем. Например, исправьте формулировку о приеме сотрудника, который ранее нигде не работал и не имеет лицевого счета в системе персонифицированного учета, [ч. 4](#) ст. 65 ТК.

Пример

«В случае если работник ранее нигде не работал и не имеет регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета, Работодатель передает сведения в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации для регистрации работника»

С 1 января 2023 года работодатели сдают отчет ЕФС-1. Сведения для персонифицированного учета теперь сдают в ФНС, а данные о взносах на травматизм передают в СФР каждый квартал. Скорректируйте название отчетов в ПВТР, если ранее фиксировали порядок взаимодействия с фондами.

Дополните правила информацией об исполнителях по договорам гражданско-правового характера, так как о них вы должны отчитываться и в СФР, и в налоговую. Это связано с тем, что исполнители по ГПД стали застрахованными лицами и получили право на пособия по социальному страхованию при определенных условиях.

Фрагмент ПВТР. Новый порядок отчетности в СФР

3.1. ООО «Афиша» в электронном виде формирует и предоставляет в Фонд пенсионного и социального страхования сведения о трудовой деятельности каждого работника в составе формы ЕФС-1. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

3.2. Работники, которые отвечают за ведение и предоставление в Фонд пенсионного и социального страхования сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом директора. Указанные в приказе работники должны быть ознакомлены с ним под подпись.

3.3. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Фонд пенсионного и социального страхования не позднее 25-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором по работнику были кадровые изменения, или он подал заявление о продолжении ведения бумажной трудовой книжки, либо о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

3.4. Сведения о приеме на работу, увольнении, заключении или расторжении договора ГПХ передаются в Фонд пенсионного и социального страхования не позже следующего рабочего дня после даты издания приказа, либо даты начала или окончания работ по договору ГПХ.

Измените название справки, которую работник оформляет на портале Госуслуг и может представить при приеме на работу. Теперь вместо СТД-ПФР новички могут предъявить справку СТД-СФР.

Исключите из перечня обязательных документов при приеме на работу и увольнении справку № 182н. После объединения фондов справка о зарплате за два календарных года потеряла смысл. Теперь СФР получает сведения из ФНС и отчетов ЕФС-1 работодателей, и предоставляет эти сведения бухгалтерии.

КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

Источник:

«Справочник кадровика» № 1, 2023г.



Чем поможет статья.

Сформулируете цели и задачи наставничества для своей организации, определите критерии выбора наставников, их мотивацию, оформите систему обучения.

В процессе наставничества опытный сотрудник передает свои знания и опыт новичку на его рабочем месте в процессе труда. В трудовом законодательстве процедура не закреплена. Работодатели, для которых наставничество не предусмотрено, например, в отраслевом соглашении, разрабатывают локальные нормативные акты.

Обсудите с руководителями цели обучения новичков, предполагаемый объем работы, мотивацию и возможности наставников уделять время новичкам без ущерба для основной работы. Оцените предстоящие расходы и соизмерьте их с бюджетом. На основании полученной информации установите правила компании, по которым дальше будете выбирать и мотивировать наставников, контролировать процесс и результаты обучения.

Когда вводить наставничество

Наставничество поможет, если хотите, чтобы новички быстрее адаптировались к требованиям организации, узнавали тонкости работы и показывали результаты.

Когда в компании нет официальной системы подготовки новичков, их все равно кто-то вводит в курс дела, знакомит с коллегами и особенностями работы. Но такой вариант не гарантирует быстрый результат.

Наставничество успешно внедряют любые компании независимо от отрасли, стадии развития, размеров, принципов. Развитая система наставничества — это помощь для службы управления персоналом.

Вводите наставничество, если знания сотрудников не дотягивают до требований бизнеса, в компании нет обучающего центра или его специалисты не обучают специфике работы новых сотрудников.

Наиболее востребовано наставничество там, где высокая текучесть кадров. Например, в кол-центре, подразделении прямых продаж. Наставники могут оперативно обучать новичков, не нужно формировать группы для тренингов.

Также наставничество актуально, если в коллективе много сотрудников, для которых это первое место работы. Наставники передают им необходимые знания и умения, помогают адаптироваться в профессии.

На должностях с высокими профессиональными рисками наставничество помогает минимизировать ошибки, быстро получить требуемые навыки. Не обойтись без наставников там, где сотрудники должны обладать уникальными навыками из-за специфики сферы деятельности, или когда знания о рабочих процессах накапливаются годами, а увольнение одного специалиста может нарушить бизнес-процессы.

Пример

Наставники помогают получить новые знания и уникальные практические навыки выпускникам колледжа, а также работающим сотрудникам. Предприятия получают вовлеченных специалистов нужной квалификации, а молодые рабочие повышают производственные разряды.

Если производственные показатели ниже нормы, с помощью системы наставничества сможете повысить качество подготовки персонала и увеличить производительность труда. Сотрудники будут допускать меньше ошибок, уменьшатся и экономические потери.

Пример

На предприятии отметили, что после внедрения системы наставничества снизился процент брака при сборке кабельных систем.

Стажеры получают навыки и знания, которые полезны на практике. Организация экономит время на их адаптацию, процесс становится системным и контролируемым. Наставничество поможет бороться с текучестью кадров.

Пример

ГМК «Норникель» за два года снизил текучесть рабочих кадров с 10 до 8,2%. При этом производственный травматизм уменьшился на 18%.

На ПО «Севмаш» отметили, что количество уволившихся в первый год работы молодых работников снизилось за три года в два раза. Ускорилась адаптация молодых специалистов в коллективе.

Процент успешно адаптировавшихся молодых рабочих и специалистов увеличился. Сократился период приобретения сотрудниками профессиональных навыков: к сдаче на квалификационный разряд ранее сроков, регламентированных положением, была допущена треть молодых рабочих, а позже более половины.

Практики наставничества решили систематизировать

Депутаты предложили закрепить наставничество в трудовом праве, доработать имеющиеся нормативные правовые акты. По словам первого заместителя Комитета Госдумы по молодежной политике Игоря Кастюкевича, это поможет распространить институт наставничества централизованно по всей стране и увеличить процент работающих выпускников. Законопроекты по развитию института наставничества депутаты планируют разработать в кратчайшие сроки совместно с экспертным сообществом, профильными министерствами, ведомствами и профсоюзами.

Кого обучать

Наставник необходим молодым сотрудникам — они нуждаются в информации, новых навыках, помощи и поддержке.

Назначают наставников и для того, чтобы помочь сотрудникам улучшить показатели. Или когда есть потенциал для профессионального роста, например, чтобы подготовить перспективного кандидата на руководящую должность.

Можно прикрепить наставников к сотрудникам с низкой эффективностью труда, чтобы поднять результативность работы всей команды. Наставник поможет сотруднику, который переходит из отдела в отдел, меняет филиал.

В любой ситуации обучение имеет смысл и будет успешным, если стажер стремится получить новые знания и навыки и понимает, что они ему необходимы.

Как выбрать наставников

Главное — это желание сотрудника быть наставником. Если сотрудник подходит по всем критериям, но в наставники идти не хочет, выясните причины. Объясните цели системы наставничества, расскажите о материальных и нематериальных выгодах

Функции наставника должен выполнять опытный и авторитетный сотрудник, у которого есть большой практический опыт работы.

Четыре основные компетенции наставника

1 Лояльность

Сотрудник должен осознавать и поддерживать корпоративные ценности, знать досконально работу своего подразделения и иметь представление о том, как функционирует организация в целом.

2 Профессионализм

Важно, чтобы это был эксперт в сфере своей профессиональной деятельности. Уровень знаний наставника должен значительно превосходить должностные компетенции стажера. Кроме того, он должен быть готов делиться со стажером своими знаниями.

3 Коммуникабельность

Наставнику потребуется умение легко и доступно передавать знания и опыт, находить общий язык с людьми, сотрудничать, устанавливать и поддерживать здоровые рабочие отношения, просто поддерживать новичка в процессе адаптации.

4 Административные навыки

Хороший наставник должен быть ответственным и организованным, уметь слушать и слышать своего подопечного, формулировать и ставить задачи, контролировать выполнение работ, анализировать результаты, конструктивно критиковать, предлагать решения, корректировать планы и действия стажера.

Выбирать наставников можно из числа сотрудников, которые:

- являются неформальными лидерами;
- включены в кадровый резерв;
- имеют положительные рекомендации руководителей и отзывы коллег.

Как мотивировать наставников

Чтобы привлечь к наставничеству квалифицированных сотрудников, продумайте материальные и нематериальные стимулы для них.

Материально заинтересовать можно дополнительной оплатой — надбавками, премиями, бонусами. Их устанавливают в фиксированной сумме или процентном отношении к основной выплате. Размер вознаграждения увязывают со спецификой и сложностью обучения, длительностью периода наставничества, количеством времени, которое наставник тратит на подопечных, достижениями стажера. Нематериальная мотивация может быть дополнительным стимулом для наставника. Например, возможность профессионального развития и особый статус наставника.

Пример

Профессиональное развитие важно для сотрудников, которые стремятся к карьерному росту, большей ответственности и интересным проектам. Расскажите, какие навыки они приобретут, если станут наставниками. Например, научатся использовать современные инструменты обучения и прогрессивные методы организации труда, администрировать процессы, работать в режиме многозадачности, контролировать и мотивировать подопечных.

Наставники развивают лидерский потенциал, совершенствуют коммуникативные навыки и расширяют круг знакомств. Все это поможет им, когда они станут руководителями. Начиная с определенного должного уровня наставничество может быть одним из требований для дальнейшего карьерный роста самого наставника.

Даже если сотрудники не претендуют на руководящую должность, полученные навыки и умения помогут им лучше справляться с любыми рабочими и личными задачами.

Можно предложить наставникам обучение на специальных курсах, участие в семинарах и форумах.

Дайте возможность наставникам гордиться своим статусом. Согласуйте с руководством право наставников участвовать в важных совещаниях и принятии решений о развитии организации. Практикуйте индивидуальный подход при решении личных просьб и предложений наставников, преимущества в выборе программ добровольного медицинского страхования, мест отдыха

для детей и пр. Проводите конкурсы среди наставников, публично награждайте вымпелами, кубками и пр. Публикуйте статьи про наставников в корпоративном издании, размещайте фото и информацию о наставниках на доске почета.

Такие мероприятия не потребуют больших материальных затрат, но принесут сотрудникам эмоциональное удовлетворение, повысят статус и авторитет наставников в коллективе.

Что включить в план адаптации

Опишите задачи на испытательный срок: перечень дел, документов и обязанностей, которые должен освоить сотрудник в период испытания. Укажите ответственного за проверку качества реализации каждой задачи.

Укажите перечень мероприятий по адаптации, которые должен посетить сотрудник. Выберите их с учетом должности, знаний, опыта и личностных особенностей стажера. Отметьте даты и время проведения мероприятий, Ф. И. О., должность и контактный телефон лиц, ответственных за их проведение, место сбора.

Чтобы контролировать выполнение плана адаптации, пропишите, как будете оценивать эффективность адаптационных инструментов, вклад наставника и руководителя в адаптацию подопечного, а также результат испытания сотрудника. Например: тестирование полученных знаний, график встреч с непосредственным руководителем для анализа результата обучения, оценка результата работы стажера за две недели до конца испытательного срока, обзор отзывов коллег о результате работы стажера и качестве взаимоотношений.

Как организовать взаимодействие наставника и стажера

Задачи наставника:

- ввести стажера в корпоративную культуру, передать правила делового и внерабочего общения, познакомить с традициями коллектива;
- выявить проблемные места в профессиональной подготовке и определить, какими методами их устранять;
- составить план профессиональной адаптации;
- контролировать, как стажер усваивает теоретическую информацию и применяет ее на практике;
- организовать дополнительное обучение при необходимости.

Порядок и правила взаимодействия наставника со стажером разработайте совместно с наставником и руководителем подразделения.

Затем на основе этих правил разрабатывают план адаптации — индивидуальный для конкретного стажера с учетом его личностных особенностей либо общий для группы сотрудников, например, продавцов, маркетологов. План адаптации не должен противоречить требованиям к должности.

Задачи в плане и правила взаимодействия наставника со стажером зависят от структуры организации и распределения обязанностей между участниками адаптации. Продолжительность стажировки обычно совпадает с испытательным сроком.

Опишите в плане перечень дел, документов и обязанностей, которые должен освоить стажер. Приведите список обучающих мероприятий и необходимые контакты. Укажите, кто и как будет контролировать и оценивать эффективность обучения. План составьте в произвольной форме.

Пример

В первые недели наставник уделяет особое внимание стажеру и проводит с ним максимально возможное время. Когда же наставник научил стажера основам работы и убедился, что тот готов к самостоятельной работе, их взаимодействие меняется: наставник помогает сотруднику, только если тот не справляется с работой. Стажер же в это время учится самостоятельно анализировать свою деятельность. При этом наставник всегда открыт для вопросов, контролирует работу подопечного, дает и получает обратную связь от стажера.

Методы обучения можно использовать различные — мини-лекция, демонстрация, разбор кейсов из реальной практики, моделирование рабочих ситуаций.

Чтобы обучение было эффективным, задачи для стажера нужно ставить конкретные, измеримые, достижимые. Они должны соответствовать его профессиональной деятельности и ограничиваться четкими временными рамками.

Наставник должен систематически контролировать подопечного. По итогам следует проанализировать ситуацию со стажером и скорректировать первоначальные задачи при необходимости.

Наставник обязательно должен давать подопечному обратную связь, чтобы он понял и исправил ошибки, закрепил позитивные модели поведения, стремился учиться и развиваться дальше.

Принципы качественной обратной связи

Принцип	Признаки
Конкретность	Наставник должен обращаться к конкретному факту или действию. Информация должна помочь стажеру понять, как можно исправить сложившуюся ситуацию Стажер должен ясно и однозначно понимать обратную связь. Хороший способ проверки – попросить его резюмировать основные положения информации
Безоценочность	Следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой, говорить о том, что стажер делает, а не оценивать его деятельность
Позитивная направленность	Задача – воодушевить стажера на профессиональный и личностный рост, предоставлять информацию, которую сотрудник сможет использовать для улучшения качества своего труда или взаимодействия
Своевременность	Чем скорее стажер получит обратную связь, тем лучше работает принцип положительного подкрепления. Когда события свежи в памяти, изменения в результате обратной связи могут сразу улучшить ситуацию
Надежность и достоверность	Если информация неверна, сотрудник считает, что у руководителя предвзятое мнение. В лучшем случае он попытается внести ошибочные коррективы в свои действия, а в худшем – проигнорирует предложенную информацию
Активность	Стажер готов воспринять обратную связь, если: – самостоятельно обращается с конкретным запросом на получение обратной связи; – называет предмет, по которому хочет получить информацию: свое поведение, способ взаимодействия в какой-то ситуации и т. д.; – отдает себе отчет, что может получить как позитивную, так и негативную информацию

Обратная связь будет качественной, если наставник сначала опишет ситуацию, затем пояснит, как он относится к ней и ее последствиям, и выскажет пожелания по действиям стажера в аналогичных ситуациях, расскажет о способах повысить эффективность работы.

Чем обратная связь отличается от критики

Обратная связь	Критика
Суждения сдержанные. Предоставляющий обратную связь человек предполагает, а не категорично утверждает	Суждения категоричны по форме и содержанию
В основе – желание и попытки в открытом обсуждении определить настоящее положение дел	В основе – субъективное видение ситуации и нежелание обсуждать его
Подразумевает активное участие двух сторон: может озвучить свое мнение о ситуации	Имеет односторонний характер: человек излагает свое мнение о ситуации, которое считает единственно верным

Как контролировать и оценивать обучение

Главный показатель качественной работы наставника — успехи стажера. Например, скорость адаптации в коллективе, качество выполнения должностных обязанностей, профессиональный рост.

Оценивайте и другие показатели. Например, как наставник выполняет индивидуальный план-график работы с подопечным, сколько встреч и занятий провел, своевременно ли проверяет и оценивает работу стажера, насколько качественно дает обратную связь.

Результативность наставничества контролируйте регулярно, например:

- проводите встречи со стажерами и наставниками и узнавайте, как они оценивают друг друга;
- наблюдайте, есть ли между стажером и наставником напряжение, признаки недовольства, подавления инициативы, усталости;
- анализируйте показатели эффективности — увеличение объемов продаж, снижение жалоб, уменьшение количества ошибок и пр.

Разработайте соответствующие анкеты или оценочные листы для наставника, стажера, руководителя подразделения.

Если наставник показывает низкую эффективность, халатно относится к обязанностям, злоупотребляет властью, не соблюдает требования стандартов работы, снимите с него обязанности наставника.

Сколько стажеров прикрепить к наставнику

Изучите требования к вакансиям, особенности работы, средний уровень компетенций кандидатов. На основании предыдущего опыта обучения оцените, чему и за какое время наставники должны обучить новых сотрудников.

Наставничество не должно вредить основной работе. Обсудите время и объем работы с руководителями подразделений и будущими наставниками. Получите подтверждение, что они смогут уделить это время новичкам без ущерба для качества своей работы.

Если создаете отдельную должность наставника, дайте ему группу из пяти—семи стажеров. Если наставничество — это дополнительная обязанность сотрудника, то не прикрепляйте к нему более трех человек. У наставника должна быть возможность не только рассказать и показать подопечным, что и как делать, но и проконтролировать их, обсудить с ними процесс и результаты.

Пример

На гражданской службе к одному наставнику можно прикрепить не более двух стажеров, [п. 13 Положения, утв. постановлением Правительства от 07.10.2019 № 1296](#).

По правилам холдинга «СИБУР» у сотрудника не может быть более четырех подопечных.

В сети кафе PRIME на одного наставника приходится один стажер. Кассир проходит обучение не менее двух недель, менеджер — в течение месяца.

Как оформить систему наставничества

Закрепите порядок наставничества в локальном нормативном акте, например, в Положении о наставничестве.

Пропишите в нем:

- общие положения. Дайте определения основным терминам и понятиям — что такое наставничество, кого считают стажером, кто является наставником;
- цели и задачи — для чего внедряете систему, что нужно сделать;
- список должностей, для которых предназначен этот метод обучения;
- порядок назначения наставника — критерии выбора, алгоритмы закрепления за новичком, сроки наставничества, условия продления и прекращения, порядок взаимодействия наставника и стажера и т. д.;
- формы и методы обучения — количество стажеров, проводимые мероприятия, индивидуальные или групповые занятия и пр.;
- права, обязанности и ответственность наставника и стажера;
- руководство наставничеством — кто курирует наставников и координирует процесс, его задачи и обязанности;
- контроль за работой наставников и обучением стажеров — виды контроля, их цели, периодичность контроля, ответственные за контроль лица;
- материальное и моральное поощрение наставников, порядок оплаты труда;
- порядок подведения итогов — оценочный алгоритм, критерии для определения эффективности наставничества.

Если наставничество будет дополнительной нагрузкой, заключите с сотрудником дополнительное соглашение к трудовому договору, ч. [1](#), [2](#) ст. 60.2 ТК. В допсоглашении укажите информацию о работе, которую поручаете сотруднику, срок ее выполнения, размер доплаты, [ч. 3](#) ст. 60.2, [ч. 2](#) ст. 151 ТК.

Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника

1. Работодатель поручает, а Работник обязуется выполнять в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой по должности старшего кассира, обусловленной трудовым договором от 21.04.2015 № 47-ТД, следующую дополнительную работу:

1.1. В период с 16.01.2023 по 17.02.2023 (включительно) осуществлять наставничество кассира Зайцевой Веры Ивановны (далее – Наставляемый).

1.2. В срок до 16.01.2023 составить и согласовать с начальником экономического отдела план работы на период наставничества.

1.3. Помогать Наставляемому в приобретении навыков, необходимых для выполнения трудовых обязанностей юриста, контролировать его работу, своевременно выявлять допущенные ошибки и недостатки, принимать меры к их устранению.

1.4. По итогам наставничества представить для утверждения начальнику экономического отдела письменное заключение, в котором должна содержаться информация о деловых качествах Наставляемого и его готовности к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей по должности кассира.

Если условие о наставничестве есть в трудовом договоре сотрудника, дополнительное соглашение не потребуется. Если сотрудник будет вести наставничество наряду с другими должностными обязанностями постоянно, дополните его трудовую функцию и увеличьте размер заработной платы. Издайте приказ о назначении наставника в произвольной форме.

Приказ о назначении наставником

«...»

1. Назначить старшего кассира Дежневу Анну Васильевну наставником кассира Зайцевой Веры Ивановны на период с 16 января по 17 февраля 2023 года включительно.

2. Установить Дежневой А.В. надбавку к окладу в размере 5000 (пять тысяч) руб. на период, указанный в пункте 1 настоящего приказа.

...»

В приказе укажите Ф. И. О. и должности наставника и стажера, период наставничества и оплату. С приказом ознакомьте наставника, и его подопечного.

ОХРАНА ТРУДА



- ❖ Обязательные инструкции по охране труда и требования к ним: как избежать ошибок – с.47
- ❖ Учет микротравм в организации– с.53
- ❖ Действия профсоюзов при расследовании несчастных случаев на производстве (методические рекомендации Федерации профсоюзов РБ) – с.57

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ИНСТРУКЦИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ТРЕБОВАНИЯ К НИМ: КАК ИЗБЕЖАТЬ ОШИБОК

Источник: «Справочник кадровика» № 2, 2023г.

Главное в статье

- Обязательные требования к инструкциям по охране труда, которые действуют с 1 января 2023 года
- Что проверить в инструкциях по охране труда, чтобы исключить ошибки, за которые могут оштрафовать
- Что нужно рассказать сотрудникам о безопасных методах и приемах выполнения каждого вида работ
- Структура и содержание каждого раздела инструкции, которые не вызовут претензий проверяющих

Обязательные требования к разработке и содержанию инструкций по охране труда впервые вступили в силу 1 марта 2022 года, [приказ Минтруда от 29.10.2021 № 772н](#), далее — Требования № 772н. Но действие документа сразу приостановили до 1 января 2023 года, [приказ Минтруда от 17.03.2022 № 140н](#).

С 1 января инспекторы ГИТ уже могут штрафовать работодателей, которые разработали инструкции с нарушениями.

В статье на примерах показали, как проверять инструкции по охране труда, которые должны быть в каждой компании, чтобы контролеры не выявили нарушений. Разберетесь, какие ошибки приводят к административной и уголовной ответственности. Также в номере найдете чек-лист, по которому вместе со специалистами по охране труда проверите инструкции.

Безопасные методы и приемы выполнения работ: как описать их в инструкциях

В чем ошибаются работодатели. В инструкциях нет понятного алгоритма действий для работников, а есть неоднозначные фразы без конкретики.

Чем проще и понятнее текст инструкции по охране труда, тем быстрее и легче работники запоминают требования. В инструкциях важно указать специфические особенности конкретного рабочего места и оборудования, а не утвердить типовой документ. Инструкции с общими и неоднозначными фразами сотрудники не смогут использовать в работе.



Плохо

Перед выездом на линию водитель должен проверить комплектацию багажника



Хорошо

Перед выездом проверьте, есть ли в автомобиле запасное колесо, огнетушитель, аптечка и буксировочный трос. Также в автомобиле должны быть исправные инструменты и приспособления: домкрат, переносная лампа, насос, гаечные ключи, клинья, упорные колодки и жилет сигнальный второго класса защиты

Чем абстрактнее инструкция, тем меньше пользы. Работник не поймет, как работать безопасно, и травмируется. Непонятный или неполный текст — самая опасная ошибка. Выявить ее непросто, а последствиями может стать штраф и даже уголовное наказание, так как подобные ошибки чаще всего обнаруживают при расследовании несчастного случая, когда комиссия устанавливает причину неправильных действий работника. Если выявят, что в инструкции не было полного руководства к действию, к ответственности привлекут ее разработчика.



Плохо

При установке патрона или планшайбы на шпиндель подкладывайте на станок прокладки



Хорошо

При установке патрона или планшайбы на шпиндель подкладывайте на станок деревянные прокладки с выемкой по форме патрона (планшайбы).

Когда получаете новую инструкцию по охране труда на согласование, внимательно читайте текст. Анализируйте, достаточно ли в ней информации, чтобы выполнить работу безопасно. При необходимости оставляйте по тексту инструкции уточняющие вопросы для руководителей, которые ее разрабатывали.

Требования технических документов: как учитывать их в инструкции

В чем ошибаются работодатели. Перед разработкой инструкций ответственные сотрудники не изучают документы завода-изготовителя на оборудование, инструменты, что приводит к травмам и авариям. Это вторая ошибка, за которую должностных лиц могут привлечь к уголовной ответственности: отсутствие в инструкции требований из технической документации. Из-за таких

недоработок в документе также часто происходят тяжелые и смертельные несчастные случаи.

Пример

На предприятии выполняли погрузочно-разгрузочные работы. Автопогрузчик подъезжал к КамАЗу, поднимал груз над кузовом, наклонял мачту, и груз сползал с вил в кузов. При очередной выгрузке груз застрял на вилах наклоненной мачты. Подсобный рабочий залез в кузов и попытался столкнуть груз руками. В результате груз упал, задел рабочего, который потерял равновесие и выпал через борт кузова на асфальт с высоты 2,6 м.

В результате расследования тяжелого несчастного случая комиссия установила, что руководство по эксплуатации автопогрузчика запрещает наклонять его мачту при поднятом грузе. То есть модель автопогрузчика не подходит для безопасного производства работ в предложенных условиях. Также комиссия установила, что в инструкции по охране труда для водителя погрузчика нет указания о запрете наклонять мачту погрузчика, если груз поднят.

Виновным в несчастном случае признали непосредственного руководителя работ. Именно он своевременно не установил несоответствие погрузчика к данному виду работ и не отразил это в инструкции по охране труда. По результатам расследования следственный комитет возбудил уголовное дело по [ст. 143](#) УК. Максимальное наказание по этой статье за смерть по неосторожности двух и более лиц — лишение свободы сроком до 5 лет.

В инструкциях должны быть правила безопасной работы с конкретным оборудованием, которое применяют сотрудники на своих рабочих местах. Для этого перед разработкой необходимо изучать требования безопасности из эксплуатационной и ремонтной документации организаций — изготовителей оборудования. Также посмотрите, соответствует ли инструкция требованиям технологических документов организации для конкретных условий производства и применительно к должности, профессии работника или виду работы, п. 20 Требований № 772н.

Требование учитывать документы организации-изготовителя на конкретные виды оборудования дополнительно закрепили почти во всех правилах по охране труда. Поэтому инспекторы ГИТ вправе проверять инструкции по охране труда на соответствие этому требованию еще с начала 2021 года.

Пример

Инструкции нужно разрабатывать на основе технической документации организации-изготовителя на конкретные виды инструмента и приспособлений, п. 5 ПОТ, утв. [приказом Минтруда от 27.11.2020 № 835н](#). Правила № 884н требуют при разработке инструкций использовать документы

организации-изготовителя на конкретные виды электросварочного, газосварочного оборудования и инструмента, п. 3 ПОТ, утв. [приказом Минтруда от 11.12.2020 № 884н](#).

Перечни опасностей, вредных и опасных производственных факторов

В чем ошибаются работодатели. Не включают в инструкции перечни опасностей, считают, что достаточно ссылки на другой локальный документ.

Инструкции разрабатывайте на основе анализа профессиональных рисков и опасностей, характерных для работ, которые выполняют работники соответствующей должности или профессии. Кроме этого, Минтруд обязывает включить в инструкции и сам перечень выявленных профрисков и опасностей, подп. «в» п. 22 Требований № 772н. Дополните инструкции, если сейчас в них только перечни вредных и опасных производственных факторов, — с 1 января этой информации недостаточно.

Требование выстраивать инструктаж на рабочем месте с учетом опасностей, а также вредных и опасных производственных факторов действует с сентября 2022 года. Его закрепили в [пункте 22](#) Правил, утвержденных [постановлением Правительства от 24.12.2021 № 2464](#). Также при регистрации инструктажа нужно указывать наименование локального акта, в объеме требований которого его провели. Поэтому если среди них не будет документа с перечнем опасностей и производственных факторов, инспектор вправе признать нелегитимными и инструктажи, которые проводили с сентября до января.

Структура и содержание: что проверить в каждом разделе инструкции

В чем ошибаются работодатели. Считают, что к структуре инструкций нет обязательных требований.

Минтруд установил обязательные требования к содержанию инструкций по охране труда, пп. 21–26 Требований № 772н. Поэтому если в них не хватает информации, отдайте инструкции на доработку руководителям: начальникам отделов, служб и т. д.

Инструкцию должен разрабатывать технический специалист, который знает особенности работы с конкретным оборудованием и инструментом, правила его проверки до, во время и после работы.

Обратите внимание: чтобы требовать разработку инструкций от руководителей, обязанность надо включить в их должностные инструкции, положение о СУОТ и в приказ о разработке инструкций по охране труда.

Непосредственный руководитель сможет подробно описать безопасные методы и приемы выполнения работ, а также порядок, по которому работник должен взаимодействовать непосредственно с ним. Теперь в инструкциях

нужно прописывать, как работникам уведомить своего руководителя: о травмах; случаях неисправности оборудования, инструмента и приспособлений; ситуациях, угрожающих жизни и здоровью людей; недостатках, которые влияют на безопасность труда.

Ссылки на нормативные акты должны быть актуальными

В чем ошибаются работодатели. Считают, что к структуре инструкций нет обязательных требований.

В старых рекомендациях Минтруда было условие о пересмотре инструкций раз в 5 лет, в Требованиях № 772н такой нормы нет. При этом работодатель обязан поддерживать инструкции в актуальном состоянии, п. 5 Требований № 772н. За этим на предприятии следит специалист по охране труда п. 3.1.1 профессионального стандарта, утв. [приказом Минтруда от 22.04.2021 № 274н](#).

В случае необходимости он составляет перечень инструкций, которые нужно переработать, и утверждает его у директора. В организации издадут приказ о пересмотре инструкций, где указывают ответственных, перечень инструкций, которые нужно переработать, и сроки выполнения.

Перерабатывайте инструкции по охране труда, когда:

- изменили условия труда работников;
- внедрили новую технику и технологии;
- выявили недоработки инструкции при расследовании несчастного случая или профзаболевания;
- поступило требование от представителей ГИТ или региональных органов исполнительной власти в области охраны труда.

Такие условия прописали в п. 30 Требований № 772н, но это не исчерпывающий перечень причин для пересмотра инструкций. Их также нужно актуализировать, если изменились государственные нормативные требования или локальные стандарты и правила по охране труда, на основе которых составляли документы. Если изменения касаются требований, описанных в инструкции, ее нужно пересмотреть.

Пример

До 1 сентября 2022 года стажировку проводили всем работникам, которые трудятся во вредных и опасных условиях труда. Теперь обязательную стажировку требуют только для тех, кто выполняет работы повышенной опасности, п. 26 Правил 2464.

Если решили отменить стажировку для вредников, которые не выполняют работы повышенной опасности, проследите, чтобы в их инструкциях по охране труда не было требования о стажировке. Иначе инспектор может административно привлечь за непроведение стажировки,

так как работодатель обязан выполнять требования локальных нормативных актов, утвержденных в организации.

Лишняя информация, которую желательно убрать из инструкций

В чем ошибаются работодатели. Скачивают инструкции из интернета, не адаптируют их под конкретные рабочие места.

Когда ответственные за разработку копируют инструкции из интернета, в документе остается много лишней, ненужной для работника информации. К примеру, часто в инструкции для водителей легкового автомобиля можно увидеть правила по охране труда для водителей грузового транспорта. Если пользуетесь «рыбой», адаптируйте ее под виды работ и условия труда на конкретном рабочем месте. Обязательно используйте для этого результаты спецоценки и оценки профессиональных рисков.

УЧЕТ МИКРОТРАВМ В ОРГАНИЗАЦИИ



Источник: «Справочник кадровика» № 1, 2023г.

Чем поможет статья. Перестанете формально относиться к обязанности работодателя учитывать микротравмы сотрудников.

В статье объяснили, как учет микротравм поможет специалистам по охране труда и кадровикам выполнять должностные обязанности. Формального отношения недостаточно, расскажем, для чего пригодится процедура.

Разберетесь, как рассматривать причины происшествий, оформлять результаты анализа и использовать их в управлении профессиональными рисками. Примеры пригодятся, чтобы убедить работников сообщать о микротравмах и научить их выявлять опасности, которые могут привести к тяжелым травмам.

Для чего работодатель должен учитывать микротравмы

К учету микротравм можно относиться формально или практично. Соблюдать формальности должны все: закон требует регистрировать и рассматривать микротравмы на предприятиях. Практичные специалисты по охране труда выполняют сразу два дела. Они не только регистрируют микротравмы, но и используют их для профилактики травматизма и управления профессиональными рисками.

Профилактика травматизма и управление профессиональными рисками — главные цели специалиста по охране труда по обязательному профстандарту, [приказ Минтруда от 22.04.2021 № 274н](#). Чтобы достичь этих целей, недостаточно оформлять документы. Каждую микротравму нужно рассматривать как основание усовершенствовать действующую систему управления охраной труда, разработать корректирующие действия по результатам принятых мер, пп. [70](#), [73](#) Примерного положения о СУОТ, утв. [приказом Минтруда от 29.10.2021 № 776н](#).

Что рассказать работникам о микротравмах

Есть обязанности, для выполнения которых специалистам по охране труда понадобится помощь кадровиков. На инструктажах и обучении работникам следует объяснить, что компания учитывает микротравмы не для того, чтобы найти виноватых, но чтобы исключить серьезные травмы. Убедите сотрудников, что за сообщение о микротравмах ни пострадавший, ни его руководитель не получат

дисциплинарное взыскание.

Объясните сотрудникам особенности процедуры и ее значение. Писать заявления о микротравмах необязательно, достаточно устно информировать отдел кадров или службу охраны труда. Также работники могут сообщить о микротравме непосредственному или вышестоящему руководителю, [ч. 3 ст. 226 ТК](#); [п. 5 Рекомендаций](#), утв. [приказом Минтруда от 15.09.2021 № 632н](#).

В конфликтных ситуациях рекомендуем обращаться к специалисту по охране труда. Приводите примеры реальных происшествий, которые повторились и привели к тяжелым последствиям, после того как их проигнорировали.

Пример

Во время ремонта производственного помещения по полу проложили незакрепленный силовой кабель. Работники не раз задевали кабель и падали, получая легкие ушибы и ссадины. Однако сообщать о проблеме в службу охраны труда никто не стал. Такое безразличие к собственной безопасности привело к тому, что старший механик после очередного падения получил тяжелую травму — перелом шейки бедра, и надолго утратил трудоспособность.

Полезно использовать примеры рассмотрения микротравм непосредственно на вашем предприятии. Если назовете конкретных работников, которые получали микротравмы, остальные смогут у них уточнить, привлекли ли к ответственности виновных, приняли ли меры, чтобы исключить опасность.

Когда работники осознают, что цель учета микротравм — снизить вероятность несчастных случаев с ними и их коллегами, они перестанут скрывать происшествия из-за страха последствий.

Отдельно от обучения поговорите с руководителями подразделений. Предупредите, что за неисполнение требований охраны труда грозит ответственность. Объясните, что сигналы об источниках опасности, не выявленных в ходе оценки профессиональных рисков, в интересах работодателя и ответственных лиц. Если повторный инцидент приведет к несчастному случаю, в ходе расследования вину могут возложить на руководителя пострадавшего и работодателя. В зависимости от тяжести последствий несчастного случая на виновного заведут административное или уголовное дело.

Пример

На рабочем станке токаря кузнечного цеха сломался защитный экран. Токарь работал в защитных очках, но во время работы от заготовки отскочила металлическая стружка и оцарапала ему щеку. Работник сразу сообщил об этом мастеру цеха, а также попросил починить защитное ограждение станка. Мастер пообещал исправить проблему, но забыл о ней. Специалиста по охране труда и отдел кадров о неисправности не проинформировали.

Опасность не устранили, токарь продолжал работать на станке без защитного экрана. Когда он неправильно установил одну из заготовок и запустил механизм, от детали отлетел осколок раскаленного металла и попал токарю

в сонную артерию. Травма привела к смерти работника. Мастера привлекли к уголовной ответственности, а компанию оштрафовали на большую сумму.

Как анализировать причины микротравмы

Рекомендуем анализировать микротравму вместе с непосредственным руководителем пострадавшего, так лучше и глубже исследуете причины происшествия. Привлекайте к процедуре членов профсоюза, если он есть. Участвовать в рассмотрении микротравмы может сам работник, приглашайте его лично или его представителей. Знакомьте пострадавшего с результатами анализа причин и обстоятельств микротравмы, это его право, п. 9 Рекомендаций № 632н.

Выясните,какаяу происшествя причина основная, а какие — сопутствующие. Определить основную причину можно разными способами, например, методом «5 почему». На примере разберем, как работает метод «5 почему» и в каких ситуациях его эффективно использовать.

Пример

Метод «5 почему» позволяет изучить причинно-следственные связи и найти первопричину проблемы. Для этого используют цепочку вопросов «Почему?», их задают после ответа на каждый предыдущий вопрос. Обычно достаточно пяти вопросов, чтобы найти источник проблемы и пути ее решения. Жестких правил к количеству и содержанию вопросов нет: в некоторых случаях пяти вопросов не хватает, иногда дойти до сути получается быстрее.

Рассмотрим, как работает метод на примере микротравмы работника офисной компании. Работник получил ушиб, когда упал на лестнице у входа в здание офиса, госпитализация ему не понадобилась.

Чтобы найти источник проблемы, специалист по охраны труда последовательно задал вопросы:

1. Почему работник получил ушиб? — Он поскользнулся на лестнице.
2. Почему работник поскользнулся? — Ступени были скользкими.
3. Почему ступени были скользкими? — На лестницу не нанесли реагенты.
4. Почему на лестницу не нанесли реагенты? — На складе нет противогололедных химических средств.
5. Почему средств от гололеда нет на складе? — Служба АХО не закупила противогололедный реагент.

Основной причиной микротравмы специалист по охране труда признал халатность службы АХО, начальник которой не проследил за тем, чтобы необходимые материалы приобрели к началу зимнего сезона. Сопутствующей причиной стало отсутствие на лестнице предупреждающего знака «Осторожно, скользко».

Как оформить результаты анализа

Результаты рассмотрения микротравм фиксируйте в справке о рассмотрении и журнале учета микротравм. Используйте формы из приложений 1 и 2 к Рекомендациям № 632н. Учет микротравм можно вести в бумажном или электронном виде, для второго варианта нужна электронная подпись или другой способ, который позволяет идентифицировать личность того, кто составил справку или ведет журнал, п. 4 Рекомендаций № 632н.

Указывайте в соответствующих графах справки и журнала учета причины микротравм. Начинайте с основных, затем перечислите сопутствующие. Вносите также в отчетные документы меры, которые приняли, чтобы устранить повторение аналогичных случаев п. 59 Положения № 776н

Как использовать результаты в управлении профрисками

Рассмотрение микротравм — источник информации для управления профессиональными рисками. Включайте в общий реестр опасности, которые стали причиной микротравм. Затем согласно принятой в организации методике определяйте уровень профрисков. Принятые и запланированные меры по результатам рассмотрения микротравм укажите в качестве мер по управлению профрисками. Рассмотрите возможность:

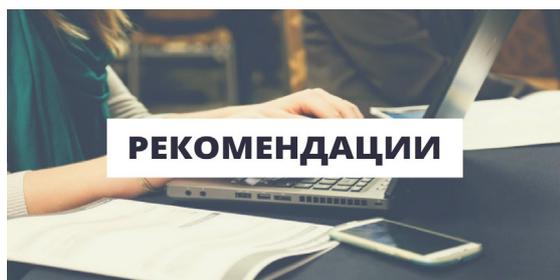
- исключить работу, процедуру, сырье, материалы или оборудование;
- заменить на менее опасные работу, процедуру, сырье, материалы или оборудование;
- использовать инженерные/технические методы, которые ограничат воздействие опасностей;
- принять административные методы;
- использовать средства индивидуальной защиты.

Такие меры в порядке их приоритетности рекомендовал Минтруд, [п. 89](#) Рекомендаций, утв. [приказом Минтруда от 28.12.2021 № 926](#).

Пример

После микротравмы при падении на покрытой наледью лестнице невозможно исключить процесс хождения по ступеням и заменить его. В этом случае подойдет административный метод — обязать ответственных контролировать режим уборки лестницы, своевременно приобретать реагенты, опилки, песок или другие противоскользящие средства, приобрести предупреждающие знаки и уборочный инвентарь. Также можно применить инженерный метод — закрепить на поверхности лестницы резиновые коврики или другие противоскользящие напольные покрытия.

ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ ПРИ РАССЛЕДОВАНИИ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ



Методические рекомендации Федерации профсоюзов РБ

Целью настоящих рекомендаций является необходимость вооружить уполномоченных представителей Профсоюза работников (далее Профсоюз) рекомендациями о практических действиях по защите в моральном и материальном плане члена Профсоюза, с которым произошел несчастный случай на производстве.

Известно стремление работодателей переложить на самого пострадавшего всю вину за происшедший несчастный случай на производстве. Нередко расследование несчастного случая проводится без учета всесторонних обстоятельств, недостаточно объективно. В результате истинные причины несчастного случая остаются не выявленными. От этого эффективность работы по профилактике травматизма снижается, пострадавший и члены его семьи не получают должной компенсации за причинение вреда здоровью.

Защитная функция представителя Профсоюза во время его обязательного по закону (ст.229 ТК РФ) участия в расследовании несчастного случая на производстве заключается в обязанности и умении компетентно, настойчиво и обоснованно добиваться решения об отсутствии или существенном уменьшении степени вины пострадавшего члена Профсоюза в происшедшем несчастном случае. От степени вины работника зависит размер денежных выплат пострадавшему в качестве возмещения утраченного заработка.

Представителю Профсоюза следует добросовестно защищать права и интересы пострадавшего члена Профсоюза.

Алгоритм расследования несчастных случаев

1. Установления факта несчастного случая.
2. Организация оказания и/или оказание первой медицинской помощи пострадавшему работнику.
3. Принятие неотложных мер по предотвращению аварийной ситуации, если таковая имеет место.
4. Сохранение до начала расследования несчастного случая обстановки, какой она была на момент происшествия (если это не угрожает здоровью других людей). В случае невозможности ее сохранения - фиксация обстановки с помощью фотографирования и/или схематической зарисовки.
5. Информирование о несчастном случае органы и организации, указанные в

законодательстве.

6. Запрос в медицинское учреждение о степени тяжести несчастного случая.
7. Создание комиссии по расследованию несчастного случая.
8. Участие в работе комиссии по расследованию несчастного случая пострадавшего или его доверенного лица.
9. Обеспечение работы комиссии в установленные сроки.
10. Квалификация несчастного случая.
11. Оформление материалов расследования и акта о несчастном случае на производстве (акта расследования несчастного случая).
12. Регистрация и учет несчастного случая на производстве вручение оригинала акта пострадавшему или его доверенному лицу.

Участие профсоюзов в расследовании несчастного случая

Перед профсоюзами в случае какого-либо происшествия на производстве, которое привело к повреждению здоровья работника, стоят следующие задачи:

1. Добиваться, чтобы все происшествия, приведшие к несчастным случаям или микротравмам на производстве, были зафиксированы и расследованы.
2. Вести разъяснительную работу с работниками производственного подразделения о недопустимости сокрытия несчастных случаев и микротравм.
3. Контролировать правильность и своевременность ведения расследования несчастных случаев и микротравм.
4. Участвовать в расследовании обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве, выявляя истинные причины происшествия и не допуская огульного обвинения самого пострадавшего.
5. Готовить для профсоюзного комитета материалы, позволяющие оценить степень вины пострадавшего.
6. Контролировать выполнение мероприятий по предупреждению подобных несчастных случаев и микротравм.

Расследовать обстоятельства и причины всех случаев травматизма необходимо по двум основаниям:

- Профилактика производственного травматизма (выявление причин травматизма позволяет наметить мероприятия и принять меры по недопущению в дальнейшем подобных несчастных случаев, чем больше объем анализируемых происшествий, тем более безопасным можно сделать производство);

- Социальная защита работника, пострадавшего на производстве (любой несчастный случай и даже микротравма при определенных условиях может в дальнейшем привести к стойкой утрате трудоспособности, и если микротравма была скрыта от расследования, т.е. не зафиксирована, то работник, потерявший трудоспособность позже, в результате микротравмы, не сможет доказать, что случай произошел на производстве, и претендовать на какие-

либо выплаты).

Необходимо разъяснять работникам, чтобы они не соглашались на сокрытие несчастных случаев. Скрывать несчастные случаи – это провоцировать их повторение, ведь случаев как бы нет, так что и никакие меры принимать не надо. Однако то, что сегодня квалифицируется, как микротравма или легкий несчастный случай, завтра может обернуться несчастным случаем, который может закончиться инвалидностью или смертью.

Разъясняя это, следует добиваться понимания, что, идя сегодня на мелкие компромиссы ради сиюминутной выгоды, работники могут впоследствии остаться без средств к существованию в дальнейшем.

Понятие термина «вина»

Под виной признается психическое отношение человека к совершаемому им действию (бездействию) и наступающим последствиям. Существуют две формы вины: умысел и неосторожность.

Вина по умыслу заключается в том, что работник сознавал опасность своих действий, предвидел вредные последствия и желал их наступления.

Вина по неосторожности заключается в том, что работник предвидел возможность наступления вредных последствий своих действий, но без достаточных к тому оснований самонадеянно рассчитывал на предотвращение этих последствий (неосторожность в виде легкомыслия), либо не предвидел возможности наступления вредных последствий, хотя при необходимой внимательности и предусмотрительности должен был и мог их предвидеть (неосторожность в виде небрежности).

Вина пострадавшего и ее последствия

Если в результате расследования будет установлена вина по умыслу в причинении застрахованным работником вреда своему здоровью (такая форма вины в практике расследования практически не встречается), то вред здоровью, причиненный работнику в результате происшедшего несчастного случая на производстве, возмещению не подлежит при условии наличия официального подтверждения в виде соответствующего заключения правоохранительного органа о факте умысла застрахованного.

Если в результате расследования будет установлена вина застрахованного работника в виде грубой неосторожности, то наступает смешанная ответственность и законодательно установленный размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25 процентов. При этом степень вины застрахованного указывается в акте формы Н-1 в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

Если в результате травмы на производстве работник находился на излечении в период временной нетрудоспособности без утраты профессиональной трудоспособности, то вплоть до момента его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности ему выплачивается пособие по временной нетрудоспособности за весь период лечения в размере 100 процентов среднего заработка, исчисленного в установленном законодательством Российской Федерации порядке независимо от степени вины пострадавшего и стажа работы (статья 9 Федерального закона от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 07.03.2018г.) (далее закон № 125-ФЗ).

Если в результате несчастного случая на производстве материалами расследования будет установлена простая неосторожность (неосмотрительность) работника и он утратит полностью или частично профессиональную трудоспособность (степень ее утраты устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы), то в этом случае ему выплачивается в течение всего периода стойкой утраты им профессиональной трудоспособности ежемесячные страховые выплаты в размере среднего заработка, исчисленного в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности независимо от степени его вины.

Если в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания работник погиб (умер) размер ежемесячных страховых выплат лицам, имеющим право на их получение, не уменьшается.

Таким образом, если в материалах расследования (в первую очередь в акте формы Н-1), отсутствуют слова «грубая неосторожность», то степень вины в процентах не должна указываться. При этом вред, причиненный здоровью застрахованного, возмещается страховыми выплатами в полном размере независимо от степени вины пострадавшего.

Роль Профсоюза в установлении степени вины

Профсоюз в лице своих первичных и республиканских профсоюзных организаций вправе на основании статьи 26 закона № 125-ФЗ осуществлять контроль за соблюдением законных прав и интересов застрахованных работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Поскольку законодатель не дал определение термину «грубая неосторожность», представителю Профсоюза следует, исходя из вышеизложенных возможных последствий для пострадавшего и задачи защиты интересов членов Профсоюза, добиваться, чтобы в материалах расследования отсутствовало словосочетание «грубая неосторожность застрахованного». Отсутствие этих слов или замена их на слова «неосторожность застрахованного», «неосмотрительность застрахованного» дает возможность на законных

основаниях признать, что ответственность пострадавшего не наступает и возмещение причиненного его здоровью вреда подлежит в полном размере.

Для расследования несчастного случая на производстве, в том числе тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом, группового несчастного случая, а также профессионального заболевания создается комиссия. В ее состав в обязательном порядке включаются представитель выборного органа первичной профсоюзной организации и уполномоченный по охране труда (статья 229 ТК РФ, а также п. 19 Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000. № 967). К уполномоченным по охране труда относятся: уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда Профсоюза, член комиссии по охране труда первичной профсоюзной организации, технический (внештатный технический) инспектор труда Профсоюза, иной уполномоченный должным образом представитель Профсоюза.

Степень вины пострадавшего (застрахованного) от несчастного случая на производстве при определении размера ежемесячных страховых выплат устанавливается комиссией по расследованию несчастного случая (далее Комиссия) в процентах и указывается в акте о несчастном случае на производстве или в акте о профессиональном заболевании. Следует помнить, что на основании и в соответствии со ст. 229.2 ТК РФ, а также ст. 14 закона № 125-ФЗ при определении степени вины застрахованного Комиссия обязана рассмотреть заключение выборного органа первичной профсоюзной организации, т.е. профсоюзного комитета (далее Заключение).

Заключение является одним из доказательств, которое в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации подлежит оценке в совокупности со всеми материалами дела при обжаловании результатов расследования (если в этом возникнет необходимость) в Федеральной инспекции труда или в суде.

Каждый факт согласия Комиссии с Заключением об отсутствии или минимальной степени вины пострадавшего члена профсоюза станет действенным аргументом и мотивом для вступления работников в Профсоюз. Такие положительные факты следует пропагандировать среди работников организации.

Действия Профсоюза по установлению степени вины застрахованного

После получения информации о происшедшем несчастном случае на производстве председатель профкома или лицо, выполняющее его обязанности, незамедлительно предлагает руководителю организации кандидатуру представителя Профсоюза для включения в приказ о создании Комиссии (статья 229 ТК РФ).

Представитель Профсоюза, включенный в состав Комиссии, должен

предварительно получить информацию о членстве в Профсоюзе пострадавшего работника и действовать в дальнейшем в соответствии с задачей всемерной защиты своего члена Профсоюза, а также работника, не являющегося членом Профсоюза.

Непредставление стороной Профсоюза Заключения или его несвоевременное представление, в частности, после подписания акта о несчастном случае на производстве (профессионального заболевания), затруднит возможность обоснованно оспорить и отменить принятое Комиссией несправедливое решение о степени вины пострадавшего.

Участвуя в расследовании, представитель Профсоюза обязан **учесть все многообразие обстоятельств, предшествовавших несчастному случаю**, которые могут иметь решающее значение при определении степени вины пострадавшего в случае установления «грубой неосторожности» пострадавшего и наступления в связи с этим смешанной ответственности. В частности, следует учесть и оценить:

- своевременность проведения соответствующего инструктажа по охране труда;
- состояние защитных приспособлений на рабочем месте пострадавшего;
- соблюдение работодателем законодательства и нормативных правовых актов по охране труда, режима рабочего времени и времени отдыха;
- выполнение работодателем ранее выданных предписаний и представлений соответственно органами государственного надзора и профсоюзного контроля;
- своевременность проведения СОУТ и его результаты;
- наличие инструкции по охране труда для данной категории работников;
- наличие и соответствие применяемых средств индивидуальной защиты.

Для правильной организации работы по подготовке заключения необходимо:

- определить, может ли нарушение правил охраны труда, допущенное работником, рассматриваться как его грубая неосторожность; установить причинную связь между нарушением и нарушителем;
- рассмотреть обстановку на месте происшествия, проверить наличие вредных и опасных производственных факторов, техническое состояние оборудования, машин и механизмов, наличие нормативных документов, организацию обучения работников по охране труда, обеспечение средствами индивидуальной защиты, режим труда и отдыха, своевременное предоставление выходных дней и очередных отпусков, проведение аттестации рабочего места по условиям труда;
- учитывать личность, характеристику потерпевшего (возраст, стаж работы, физическое состояние, состав семьи, наличие взысканий и поощрений и т. д.), встретиться с пострадавшим, находящимся в больнице, с членами его семьи, разъяснив им права и обязанности, предусмотренные законом;

- проверить выполнение обязанностей представителя работодателя в вопросах обеспечения безопасных условий труда и дисциплины труда (ст. 189, 212 Трудового кодекса РФ).

При заполнении соответствующего пункта Заключения о наличии или отсутствии грубой неосторожности застрахованного рекомендуем поступать следующим образом. Признать в действиях работника, получившего травму на производстве, грубую неосторожность можно, как правило, в двух случаях:

- при наличии фактов неоднократных нарушений застрахованным требований безопасности, подтвержденных наложенным на него дисциплинарным взысканием (взысканиями);
- при наличии документально подтвержденного в установленном порядке факта алкогольного (наркотического) опьянения застрахованного при обязательном условии наличия прямой причинно следственной связи опьянения с обстоятельствами повреждения его здоровья.

Таким образом, по мнению Профсоюза, нельзя признать грубой неосторожностью действия застрахованного, если ранее он не допускал таких же действий в аналогичной ситуации.

Нельзя также признать грубой неосторожностью действия работника, который находился в состоянии опьянения, если причины несчастного случая прямо не связаны с состоянием опьянения. Такой подход можно сформулировать иначе. Нельзя признать грубой неосторожностью действия работника, находившегося в состоянии опьянения, если будет дан положительный ответ на вопрос: мог ли произойти несчастный случай с трезвым работником в аналогичных обстоятельствах при наличии нарушений работодателем законодательства, правил и норм охраны труда?

Пример.

Работнику пал в открытый и не огражденный люк. Причиной падения в открытый люк работника, находящегося в состоянии опьянения, нельзя признать грубую неосторожность, поскольку люк не был огражден работодателем (его представителем) вопреки государственным нормативным требованиям охраны труда. В данном случае отсутствует причинно следственная связь фактов опьянения работника и его падения в люк. Однако имеется прямая причинно следственная связь факта падения работника в открытый люк с фактом нарушения работодателем правил охраны труда, поскольку и работник в трезвом состоянии мог упасть в не огражденный люк по своей неосмотрительности, (небрежности, невнимательности, спешке), находясь в стрессовом состоянии.

Истинной причиной падения в люк является отсутствие ограждения открытого люка.

Другой пример.

При выполнении работы застрахованным, находящимся в состоянии опьянения, на него был воздействован вредный производственный фактор, никак не связанный с его действиями или бездействием (на него упал предмет с высоты, совершен наезд транспортного средства, взорвался баллон, обрушилась конструкция, возник пожар, затоплено судно и т.п.). В данном случае речь не может идти не только о грубой неосторожности, но и о простой неосторожности застрахованного (смешанная ответственность не применяется), поскольку отсутствует прямая причинно следственная связь опьянения с действиями самого работника. Истинной причиной повреждения здоровья или гибели в данном случае являются действия (бездействие) должностных лиц, в результате которых неизбежно пострадал бы любой человек в трезвом состоянии.

Поскольку Трудовой кодекс Российской Федерации (ст.229.2 ТК РФ) и закон № 125-ФЗ (ст. 14) предусматривают обязанность Комиссии рассмотреть заключение выборного органа первичной профсоюзной организации о степени вины застрахованного, то в целях формального соблюдения законодательной нормы следует надлежащим образом подготовить соответствующие документы. Имеется в виду необходимость оформления протокола заседания профкома, рассмотревшего вопрос о степени вины застрахованного и уполномочившего председателя профсоюзной организации или иного представителя Профсоюза. Право наделяния инспекций труда профсоюзов полномочиями, предусмотренными соответствующими положениями, утверждаемыми общероссийскими профсоюзами, регламентировано ст. 370 ТК РФ.

Представитель Профсоюза, будучи членом Комиссии, после окончания расследования обязан подписать акт о несчастном случае на производстве. Если он не согласен с выводами Комиссии, то должен рядом со своей подписью сделать отметку «особое мнение прилагается», далее письменно изложить свое аргументированное особое мнение, которое приобщается к материалам расследования несчастного случая.

При несогласии представителя Профсоюза с решением Комиссии о степени вины застрахованного, либо с обстоятельствами несчастного случая, либо с формулировками в акте о несчастном случае на производстве профсоюзный орган вправе на основании ст. 231 ТК РФ обжаловать в установленном порядке это решение в суде.

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ



- ❖ ЕФС-1 за январь. Как оформить и впервые сдать в СФР ежемесячный отчет вместо СЗВ-ТД – с.66
- ❖ Первые выплаты сотрудникам в 2023 году по новым правилам– с.71
- ❖ Когда и какие налоги и взносы отражать в уведомлении по ЕНП в 2023 году – с.77

ЕФС-1 ЗА ЯНВАРЬ. КАК ОФОРМИТЬ И ВПЕРВЫЕ СДАТЬ В СФР ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ОТЧЕТ ВМЕСТО СЗВ-ТД



Источник:
«Справочник кадровика» № 2, 2023г.

Главное в статье

- До какой даты нужно сдать в СФР первый ежемесячный отчет
- Какие коды нужно использовать в ежемесячном отчете
- Нужно ли отчитываться о выборе формы трудовой книжки
- Как отчитаться, если сотрудник отказывается от бумажной трудовой

Не позднее 27 февраля вы должны сдать в СФР первый ежемесячный отчет ЕФС-1. В статье — краткая инструкция, по которой будете раз в месяц отчитываться в объединенный фонд, если в компании произошли определенные кадровые события. Дали образцы, которые помогут заполнить отчет в каждой ситуации.

О чем в СФР отчитываться в феврале

В феврале вы должны подать форму ЕФС-1, если в январе:

- переводили работника на другую постоянную работу;
- работник написал заявление о выборе формы трудовой книжки;
- работнику установили либо присвоили вторую или последующую профессию, специальность, иную квалификацию;
- работника лишили права занимать определенную должность либо заниматься определенной деятельностью по приговору суда;
- переименовали компанию.

Подавать отчет ЕФС-1 нужно раз в месяц не позднее 25-го числа следующего месяца после отчетного периода, [Закон от 14.07.2022 № 237-ФЗ](#). Если эта дата совпадет с праздником или выходным, то крайнюю дату сдачи отчета переносят на ближайший следующий рабочий день. Так, о мероприятиях в январе сообщите в СФР до 27 февраля 2023 года.

Даты следующих отчетов в 2023 году: 27 марта, 25 апреля, 25 мая, 26 июня, 25 июля, 25 августа, 25 сентября, 25 октября, 27 ноября и 25 декабря.

Когда еще будете отчитываться по форме ЕФС-1 в феврале

Ситуационный отчет ЕФС-1 будете сдавать, если в феврале:

- приняли сотрудника на работу;
- уволили работника;
- приостановили действие трудового договора с мобилизованным или добровольцем;
- возобновили действие трудового договора с сотрудником, который вернулся со службы;
- заключили или прекратили договор ГПХ с исполнителем;

В перечисленных ситуациях вы должны отчитаться в СФР по форме ЕФС-1 не позднее следующего рабочего дня после:

- издания приказа о приеме, увольнении, приостановлении или возобновлении действия трудового договора;
- заключения или расторжения договора ГПХ.

Как оформить титульный лист отчета

Единую форму сведений и порядок ее заполнения утвердило Правление ПФР, постановление от 31.10.2022 № 245п.

Независимо от комплектации отчета нужно оформлять титульный лист. На титульном листе два подраздела.

Заполните: регистрационный номер в ПФР, наименование организации, ИНН, КПП, коды статистики, ОГРН.

Второй подраздел «Сведения о страхователе, за которого представляются сведения» заполняйте, если ваша компания стала правопреемником другой организации и нужно скорректировать или подать сведения за нее.

Поля с кодами статистики «ОКФС», «ОКОГУ» и «ОКПО» обязательны только для государственных и муниципальных учреждений при предоставлении сведений в подразделе 1.3 формы.

Что указывать в ежемесячных отчетах

Направить ЕФС-1 в СФР можете в бумажном или электронном виде. В электронной форме отчет представляют, если среднесписочная численность застрахованных лиц, включая исполнителей по договорам ГПХ, превышает 10 человек. Остальные имеют право сами решать, как сдавать отчетность: в бумажном виде или по ТКС, [постановление Правления ПФР от 31.10.2022 № 246п.](#)

Когда сдаете сведения о трудовой деятельности по форме ЕФС-1, заполняете подраздел 1 «Сведения о трудовой (иной) деятельности, страховом стаже, заработной плате зарегистрированного лица (ЗЛ)». Остальные разделы, для которых не было событий, не заполняйте.

Перевод на другую постоянную работу. Подайте сведения в феврале, если в январе меняли должность или работник перешел в другое структурное подразделение. При заполнении отчета нужно указать код выполняемой функции по ОКЗ.

Как заполнить форму ЕФС-1 при переводе работника

Раздел 1. Сведения о трудовой (иной) деятельности, страховом стаже, заработной плате и дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию

Подраздел 1. Сведения о трудовой (иной) деятельности, страховом стаже, заработной плате зарегистрированного лица (ЗЛ)

СНИЛС 150-223-567 19 ИНН (при наличии) 5 1 5 2 1 4 8 4 7 6 7 0

Фамилия Тимофеева

Имя Алла

Отчество (при наличии) Анатовлевна

Дата рождения «02» февраля 1985 г. Код категории ЗЛ Г Р Ф Гражданство (код страны) 6 4 3

Подраздел 1.1. Сведения о трудовой (иной) деятельности

Подано заявление о продолжении ведения трудовой книжки Дата подачи _____ Признак отмены

Подано заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности Дата подачи _____ Признак отмены

№ п/п	Дата (число, месяц, год) приема, перевода, увольнения, начала договора ГПХ, окончания договора ГПХ	Сведения о приеме, переводе, увольнении, начале договора ГПХ, окончании договора ГПХ	Работа в районах Крайнего Севера/работа в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	Трудовая функция (должность, профессия, специальность, квалификация, конкретный вид поручаемой работы), структурное подразделение	Код выполняемой функции	Причины увольнения, пункт, часть статьи, статья Трудового кодекса Российской Федерации, федерального закона	Основание			Признак отмены записи
							Наименование документа	Дата	Номер документа	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	15.01.2023	ПЕРЕВОД		Кассир, бухгалтерия	5230.7		Приказ	15.01.2023	14-к	

Выбор формы трудовой книжки. Заполните форму, если сотрудник решил сохранить бумажную трудовую книжку и только сейчас написал заявление об этом. Так же поступайте, если работник решил отказаться от бумажной трудовой и перейти на электронные сведения о трудовой деятельности. Подать такое заявление могут сотрудники, которые до сих пор не определились с форматом трудовой книжки, отказать им не можете. Получать сведения о трудовой деятельности смогут те, кто раньше сохранял бумажную книжку, но теперь передумал ее вести.

Сдайте форму ЕФС-1 в Социальный фонд независимо от того, какой формат трудовой выбрал сотрудник.

Пример

Тимофеева А.А. 15 января 2023 года подала заявление об отказе от бумажной трудовой книжки и ведении сведений о трудовой деятельности в электронном формате. Форму надо представить не позднее 27 февраля 2023 г.

Тем, кто перешел на электронный формат, и тем, кто устроился на работу впервые после 31 декабря 2020 года, бумажную трудовую книжку не ведут, [п. 8](#) ст. 2 Закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ.

Как заполнить форму ЕФС-1, если работник выбрал электронную трудовую

Раздел 1. Сведения о трудовой (иной) деятельности, страховом стаже, заработной плате и дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию

Подраздел 1. Сведения о трудовой (иной) деятельности, страховом стаже, заработной плате зарегистрированного лица (ЗЛ)

СНИЛС 150-223-567 19 ИНН (при наличии) 5 1 5 2 1 4 8 4 7 6 1 0

Фамилия Тимофеева

Имя Алла

Отчество (при наличии) Анатольевна

Дата рождения «02» февраля 1985 г. Код категории ЗЛ Г Р Ф Гражданство (код страны) 6 4 3

Подраздел 1.1. Сведения о трудовой (иной) деятельности

Подано заявление о продолжении ведения трудовой книжки Дата подачи _____ Признак отмены

Подано заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности Дата подачи 20.01.2023 Признак отмены

№ п/п	Дата (число, месяц, год) приема, перевода, увольнения, начала договора ГПХ, окончания договора ГПХ	Сведения о приеме, переводе, увольнении, начале договора ГПХ, окончании договора ГПХ	Работа в районах Крайнего Севера/ работа в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	Трудовая функция (должность, профессия, специальность, квалификация, конкретный вид поручаемой работы), структурное подразделение	Код выполняемой функции	Причины увольнения, пункт, часть статьи, статья Трудового кодекса Российской Федерации, федерального закона	Основание			Признак отмены записи
							Наименование документа	Дата	Номер документа	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Если сотрудник не напишет заявление, продолжайте вести его бумажную трудовую, [п. 2](#) ст. 2 Закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ. Поскольку заявление сотрудник не подавал, ЕФС-1 не сдавайте.

Если не сдадите отчет ЕФС-1, нарушите срок сдачи или допустите ошибки в отчете, то к ответственности привлекут должностное лицо, как правило, руководителя организации. Вынесут предупреждение или штраф от 300 до 500 руб. Для юрлиц ответственности не предусмотрено, [ч. 2](#) ст. 15.33.2 КоАП, [п. 2](#) ст. 2 Закона от 01.04.2020 № 90-ФЗ. Привлечь должностное лицо к ответственности могут в течение года с момента нарушения, [ч. 1](#) ст. 4.5 КоАП. Этот срок отсчитывают с даты, которая следует за днем, когда трудовая инспекция обнаружила нарушение. Когда к ответственности привлекают за несдачу или опоздание отчета, то срок отсчитывают со дня, который следует за крайней датой сдачи ЕФС-1, [п. 14](#) постановления Пленума Верховного суда от 24.03.2005 № 5.

Как узнать, подавал ли сотрудник заявление о выборе формы трудовой книжки по прежнему месту работы

Эта информация может быть в справке СТД-Р с последнего места работы. Если работник предъявляет при приеме бумажную трудовую книжку или в СТД-Р нет информации о выборе формы трудовой, можете попросить его представить форму СТД-СФР.

Заказать справку можно, например, через Госуслуги. Из формы будет видно, представлял работник прежнему работодателю заявление о выборе способа ведения трудовой книжки или нет.

Если заявление сотрудник не предоставил, уведомите его о возможности перехода на ЭТК. Когда получите заявление от работника, подайте форму ЕФС-1, в которой укажите дату заявления.

ПЕРВЫЕ ВЫПЛАТЫ СОТРУДНИКАМ В 2023 ГОДУ ПО НОВЫМ ПРАВИЛАМ.

Источник:

«Справочник кадровика» № 2, 2023г.

Чем поможет статья. Сможете объяснить сотрудникам расчет выплат в январе и оформите кадровые документы правильно.



На примерах покажем, как правильно рассчитать зарплату, больничные, командировочные, отпускные и работу в праздничные дни в январе. По инструкциям в этой статье быстро оформите кадровые документы.

Новый МРОТ с 1 января

С 1 января бухгалтер учитывает увеличенный МРОТ, когда рассчитывает заработную плату, командировочные и отпускные. Новый МРОТ в некоторых случаях влияет и на размер пособий по социальному страхованию.

Когда влияет на зарплату. С 1 января МРОТ 16 242 руб., [Закон от 19.12.2022 № 522-ФЗ](#). Сотрудник, который трудился на полной ставке и за месяц отработал все дни или часы по графику, должен получить заработную плату не меньше минимальной суммы МРОТ или региональной минимальной зарплаты, ч. [1](#) и [4](#) ст. 133.1 ТК.

У тех, кто работает неполное время, и совместителей зарплата зависит от отработанного времени или выработки. Их зарплата за январь может быть ниже 16 242 руб., но должна быть не меньше части МРОТ, рассчитанной за отработанное время.

Когда сравниваете зарплату с МРОТ, обязательно исключайте надбавки за работу ночью, сверхурочные, доплату за работу в выходные и праздники. Во всех этих случаях речь идет о работе в условиях, которые отклоняются от нормальных. Эти доплаты и надбавки начисляют уже на начисленную минимальную зарплату. Даже если смены ночью, в выходные или праздники стоят у сотрудника по его рабочему графику, сотрудник все равно должен получить повышенную оплату труда.

Зарплата на уровне федерального МРОТ или региональной минималки может быть только у тех, кто работает в обычных условиях: в будни, дневное время и без переработок, [постановление Конституционного суда от 11.04.2019 № 17-П](#).

Когда работник будет работать в выходной или праздник без согласия

Без письменного согласия привлечь сотрудника к работе в выходной день можно только для, [ч. 3](#) ст. 113 ТК:

- предотвращения катастрофы или производственной аварии;
- устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя;
- выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств;
- в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Как учитывается при расчете отпускных. Если работник использовал ежегодный оплачиваемый отпуск в январе или собирается в него в феврале, бухгалтер должен сравнить фактические отпускные с отпускными, которые рассчитывает исходя из нового МРОТ. Возможно, работнику нужно доплатить.

Пример

Тимофеева А.А. взяла ежегодный оплачиваемый отпуск с 23 января по 3 февраля 2023 года на 12 календарных дней. Сотрудница работает по графику пятидневной рабочей недели. Зарплату она получает минимальную. В Белгородской области региональная МЗП не установлена, поэтому бухгалтер ориентируется на федеральный МРОТ.

За расчетный период сумма учитываемых выплат Тимофеевой составила 176 403 руб. (13 890 руб. × 5 мес. 15 279 руб. × 7 мес.). Количество календарных дней, приходящихся в расчетном периоде на отработанное время, — 333. Сумма отпускных равна 6356,86 руб. (176 403 руб. / 333 календ. дн. × 12 календ. дн.).

Отпускные за 12 календ. дн. исходя из нового МРОТ составляют 6652,01 руб. (16 242 руб. / 29,3 × 12 календ. дн.). Бухгалтер начислил Тимофеевой 6356,86 руб., это меньше 6652,01 руб. Ей нужно доначислить разницу — 295,15 руб. (6652,01 — 6356,86).

Как повлияет на командировочные расходы. Если работник в январе был в командировке, бухгалтер должен сравнить фактический средний заработок со средним заработком, который рассчитывает исходя из МРОТ. Расчет будет иным, чем для отпускных — исходя из рабочих, а не календарных дней.

Пример

Тихонов В.А. был в командировке 5 рабочих дней: с 16 по 20 января. Сотрудник работает по графику пятидневной рабочей недели. Зарплата равна региональному МРОТ. В Самарской области региональная МЗП не установлена,

поэтому бухгалтер ориентируется на федеральный МРОТ.

Расчетный период Тихонов отработал полностью. За расчетный период сумма учитываемых выплат работнику составила 176 403 руб. (13 890 руб. × 5 мес. 15 279 руб. × 7 мес.). В расчетном периоде — с января по декабрь 2022 года — 247 рабочих дней.

Фактический средний дневной заработок работника составил 714,18 руб. (176 403 руб. / 247 раб. дн.). Средний фактический заработок за 5 дней служебной командировки равен 3570,9 руб. (714,18 руб. × 5 раб. дн.). Сумма среднего заработка за время командировки, рассчитанного исходя из МРОТ, — 3945,43 руб. (16 242 руб. × 12 мес. / 247 раб. дн. × 5 раб. дн.). Тихонову нужно доначислить разницу — 374,53 руб. (3945,43 — 3570,9).

Как учитывают МРОТ при расчете пособий. Если в январе работник был на больничном, пособие за первые три дня нетрудоспособности бухгалтерия должна посчитать с учетом нового федерального МРОТ. Когда заработок работника за два года расчетного периода меньше нового МРОТ или заработка не было, сумма учитываемых выплат не может быть меньше величины, которую нужно рассчитать исходя из МРОТ.

Как оплатят работу в праздники

Выходные и нерабочие праздничные дни, когда сотрудники работают сверх нормы по инициативе компании, надо оплачивать минимум в двойном размере, [ст. 153 ТК](#):

- работникам на сдельной оплате — по двойным расценкам;
- сотрудникам с дневной или почасовой оплатой — по двойным дневным тарифным ставкам.

Для работников на окладе выбирают один из двух вариантов:

- если работал в пределах нормы — минимум одинарная ставка сверх оклада, остальную часть включают в оклад;
- если работал сверх месячной нормы времени — по двойной ставке плюс к окладу за каждый час/день.

В локальных актах можно установить и более высокую доплату. Но важно, чтобы она распространялась как на федеральные, так и на региональные праздники.

Пример

Сотрудников привлекали к работе сверх нормы во время праздников. Руководитель в двойном размере оплачивал только 1 и 7 января, 8 марта и 23 февраля. А за остальные праздники платил так, как будто это будни. Специалисты Роструда ответили, что работодатель не прав.

Чтобы оплатить работу в праздничный день, учитывайте компенсационные и стимулирующие выплаты, надбавки, [постановление от 28.06.2018 № 26-П](#).

Пример

Работник с окладом 30 000 руб. и ежемесячной доплатой за вредность 1500 руб. трудился с его письменного согласия 4 января 2021 года. 3 часа он отработал за пределами месячной нормы рабочего времени.

Прочие условия для расчета: пятидневная 40-часовая рабочая неделя. Норма рабочего времени в январе 2023 года по производственному календарю — 136 часов. Отгул работник использовать не захотел.

Рассчитаем часовую ставку: (30 000 руб. 1500 руб.) / 120 час. = 231,62 руб/час. Доплата за работу 4 января будет производиться в двойном размере и составит: 231,62 руб/час × 3 часа × 2 = 2084,58 руб.

Дополнительно оплачивать часы, которые сотрудник отработал сверхурочно в праздники, не нужно, [ч. 3](#) ст. 152 ТК.

Отгул вместо двойного тарифа. Сотрудник имеет право взять отгул за работу в праздничный день независимо от количества отработанных часов, [письмо Роструда от 17.03.2010 № 731-6-1](#). Дополнительный день отдыха не оплачивается.

Сколько отпускных получают работники, которые решают «продлить» каникулы и длинные выходные на дни отпуска

Какие дни отпуска оплачивать. Праздничные дни в число дней отпуска не входят, [ст. 120](#) ТК. Их оплачивать не нужно. Если сотрудник использовал отпуск, например, с 9 января, отпускные он должен был получить не позднее 30 декабря. Сколько дней оплачивать и когда сотруднику выходить на работу, зависит от того, о чем он договорился с работодателем.

Пример

Работник был в отпуске с 26 декабря на три недели.

Вариант первый. В заявлении сотрудник написал: «Прошу предоставить мне отпуск на период с 26 декабря 2022 года по 15 января 2023 года». В таком случае первый рабочий день после отпуска — 16 января. В отпускные он получил оплату за 13 дней (21 — 8).

Вариант второй. В заявлении сотрудник написал: «Прошу предоставить мне отпуск с 26 декабря 2022 года на 21 день». Тогда на работу сотрудник должен будет выйти только 24 января. То есть он будет отдыхать на восемь дней больше, а оплатит бухгалтерия 21 день.

Если работник хочет взять отпуск сразу после длинных выходных в феврале, предупредите его, что в дни отпуска не входит только 23 февраля. Он может писать заявление об отпуске с 24 февраля. Или, если договорится с руководителем о более длительном отсутствии на работе, — с 27 февраля.

По каким правилам оплачивают отпуск. Если сотрудник пошел в отпуск в январе, расчетный период для отпускных — 2022 год. Бухгалтер включит в расчет в том числе и декабрь. Если в 2022 году сотрудник получил премию по итогам работы в 2021 году, в заработок для расчета отпускных ее не включают, [п. 15 Положения, утв. постановлением Правительства от 24.12.2007 № 922](#).

Пример

Работник написал заявление на отпуск с 30 января 2023 года на 14 календарных дней. Расчетный период — 2022 год. Доход работника за этот период — 556 521,74 руб., количество календарных дней, приходящихся на отработанное время, — 325,1355 дн. Сумма отпускных составит: $556\,521,74 \text{ руб.} / 325,1355 \text{ дн.} \times 14 \text{ дн.} = 23\,963,25 \text{ руб.}$

С 1 января новые правила уплаты НДФЛ

С 1 января 2023 года работодатели должны платить НДФЛ по новым правилам — один раз в месяц со всех доходов, которые выплатили работникам. Расчетный месяц для расчета налога не равен календарному. Он длится с 23-го числа одного месяца по 22-е число другого. Налог, удержанный в этот период, нужно будет заплатить не позднее 28-го числа текущего месяца.

С 23 по 31 декабря установили особый период. Налог за него компания должна будет уплатить не позднее последнего рабочего дня декабря. В этот же срок нужно представить дополнительное, тринадцатое в году уведомление. В 2023 году такой день выпадает на 29 декабря.

Бухгалтер должен будет подать в налоговую инспекцию уведомление об исчисленных суммах налога. Срок — не позднее 25-го числа текущего месяца. Удерживать налог теперь будут с каждой выплаты, в том числе с аванса по зарплате.

Пример

Компания платит зарплату за первую половину месяца до 22-го числа включительно. Бухгалтер должен будет посчитать сумму удержанного налога, составить и подать уведомление за три календарных дня — до 25-го включительно. Это может быть сложно. Например, 22 сентября 2023 года — пятница. Значит, 22 сентября бухгалтер должен посчитать налог и аванс, 25 сентября направить уведомление в налоговую. Похожая ситуация будет, например, в феврале 2023 года из-за длинных выходных.

Стоит задуматься о том, чтобы изменить сроки выдачи заработной платы, если в вашей компании заработную плату за первую половину месяца, так называемый аванс, выплачивают в конце расчетного месяца: например с 16-го по 22-е число. В этом примере бухгалтер может попросить сместить дату выплаты на день позже — на первый день следующего расчетного месяца по новым правилам, то есть установить дату выплаты аванса на 23-е число.

Если руководитель распорядится менять сроки, придется сдвинуть обе даты, чтобы сохранить между ними промежуток в полмесяца, [ч. 6](#) ст. 136 ТК.

**КОГДА И КАКИЕ НАЛОГИ И ВЗНОСЫ ОТРАЖАТЬ В УВЕДОМЛЕНИИ ПО ЕНП
В 2023 ГОДУ***Источник: «Система Главбух».*

Срок сдачи	Какие платежи отражать в уведомлении
25.01.2023	НДФЛ, удержанный в период 01.01–22.01
27.02.2023	НДФЛ, удержанный в период 23.01–22.02 Страховые взносы за январь
27.03.2023	НДФЛ, удержанный в период 23.02–22.03 Страховые взносы за февраль
25.04.2023	НДФЛ, удержанный в период 23.03–22.04 Авансовый платеж по налогу на УСН за I квартал
25.05.2023	НДФЛ, удержанный в период 23.04–22.05 Страховые взносы за апрель
26.06.2023	НДФЛ, удержанный в период 23.05–22.06 Страховые взносы за май
25.07.2023	НДФЛ, удержанный в период 23.06–22.07 Авансовый платеж по налогу на УСН за полугодие Авансовый платеж по ЕСХН за полугодие
25.08.2023	НДФЛ, удержанный в период 23.07–22.08 Страховые взносы за июль
25.09.2023	НДФЛ, удержанный в период 23.08–22.09 Страховые взносы за август
25.10.2023	НДФЛ, удержанный в период 23.09–22.10 Авансовый платеж по налогу на УСН за 9 месяцев
27.11.2023	НДФЛ, удержанный в период 23.10–22.11 Страховые взносы за октябрь
25.12.2023	НДФЛ, удержанный в период 23.11–22.12 Страховые взносы за ноябрь
29.12.2023	НДФЛ, удержанный в период 23.12–31.12

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.rob-ngsp.ru

**Сборник подготовлен специалистами аппарата
Республиканской организации Башкортостана
Нефтегазстройпрофсоюза России
Подписан в печать 01.02.2023г.
Ответственный за выпуск – Тихонова И.С.**