



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ВЕСТНИК

СЕНТЯБРЬ
2023









**Новые ПВТР. Создайте
документ с последними
изменениями**

с. 25

**Детальный разбор
изменений по охране труда
с сентября 2023 года**

с. 59

В НОМЕРЕ:

-  **Постановления президиума Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России от 27.09.2023г.....3**
-  **Юридическая консультация.....24**
Новые ПВТР. Соберите свой документ со всеми последними изменениями
Прием на работу по новым правилам и трудовые гарантии для участников СВО
Памятка для работников. Готовые ответы на вопросы по новым правилам призыва на службу и воинского учета
Какие гарантии членам семей участников СВО внести в ПВТР
-  **Охрана труда.....47**
Гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда
Детальный разбор изменений за работу во вредных условиях труда
-  **Бухгалтерский учет.....63**
СФР меняет форму ЕФС-1
Нужно ли подавать уведомление для ЕНП по НДФЛ дважды в месяц
Нужно ли исправлять ошибки в промежуточном уведомлении по НДФЛ для зачета ЕНП
Как заполнить промежуточное уведомление для ЕНП по НДФЛ по сдаче дважды в месяц
-  **Новости официальных сайтов.....69**
-  **Председателю профсоюзной организации.....73**
Разъяснения ФНПР в определении Фонда оплаты труда

**ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕЗИДИУМА РЕСПУБЛИКАНСКОГО КОМИТЕТА
РОБ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ
(протокол № 28 от 27.09.2023г.)**

- О проведении VI Пленума Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России
- О выполнении обязательств коллективного договора и соблюдении трудового законодательства в Филиале ООО «РН-Сервис» в г.Уфа
- Об организационной деятельности в ППО ООО «Банефть-Сервис НПЗ»
- Об организации информационной деятельности в ППО ООО «Башнефть-Добыча»
- Об участии во Всероссийской акции профсоюзов 7 октября 2023 года, проводимой в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!»
- О проведении соревнований по шахматам на первенство Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России
- Об участии в XIV республиканском конкурсе «Лучшее предприятие для работающих мам»
- О проведении новогодних мероприятий для детей

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 28

27.09.2023г.

**«О проведении VI Пленума
Республиканского комитета
Республиканской организации Башкортостана
Нефтегазстройпрофсоюза России»**

В соответствии с Уставом Республиканской организации Башкортостана
Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой
отраслей промышленности и строительства

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Провести VI Пленум Республиканского комитета Республиканской
организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России **14 декабря 2023г.**
в г.Уфе с повесткой дня:

1.1. О коллективно-договорном регулировании на предприятиях нефтяной,
газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на
территории республики, и задачах профсоюзных организаций по дальнейшему
укреплению и развитию социального партнерства.

1.2. О работе Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза
России за период с января по декабрь 2023 г.

1.3. О ревизии финансово-хозяйственной деятельности за период с января
по декабрь 2023 г., исполнении сметы доходов и расходов за 2023 г. и утверждении
сметы профсоюзного бюджета на 2024 г.

2. План мероприятий по подготовке и проведению VI Пленума и смету
расходов на проведение – утвердить.

3. Контроль за выполнением данного постановления возложить на
Президиум Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 28

27.09.2023 г.

«О выполнении обязательств коллективного договора и соблюдении трудового законодательства в Филиале ООО «РН-Сервис» в г. Уфа»

Рассмотрев информацию об итогах выполнения мероприятий коллективного договора и соблюдения трудового законодательства в Филиале ООО «РН-Сервис» в г. Уфа (далее - Филиал), Президиум отмечает, что сторонами социального партнерства ведется необходимая работа по своевременному и полному выполнению взаимных обязательств. Регулирование социально-трудовых отношений осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Между работниками и работодателем заключен коллективный договор 24 декабря 2021 года на 2022-2024 годы. Документ прошел правовую экспертизу и предварительную регистрацию в Республиканском комитете РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России, уведомительную регистрацию в соответствующем органе по труду. По итогам работы за 1 полугодие 2023 года все обязательства коллективного договора, взятые на себя сторонами социального партнерства, выполнены в полном объеме.

В целях дальнейшего развития и повышения эффективности производства, увеличения прибыли предприятия в Филиале разработан и утвержден перспективный план, успешная реализация которого позволяет работодателю создавать экономическую базу для обеспечения дополнительных гарантий и льгот работникам, предусмотренных колдоговором.

Серьезное внимание сторонами социального партнерства уделяется исполнению обязательств в части соблюдения правил охраны труда и экологической безопасности, которые выполняются в полном объеме. Своевременно приобретаются и выдаются средства сертифицированной специальной одежды, обуви и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, сроками носки, соответствующих

размеров, смывающие и обезвреживающие средства. Все запланированные мероприятия в соглашении по охране труда выполнены в полном объеме. В 2022 году сумма затрат на охрану труда составила на одного работника 8 344 рублей. Планируемая сумма затрат на охрану труда на одного работника в текущем году составляет 28 056 рублей.

В Филиале ведется работа по возврату 20 процентов страховых взносов при отсутствии несчастных случаев на производстве. За истекший год сумма возвращенных средств составила 1 427 тыс. рублей, которая была потрачена на проведение медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными производственными факторами.

Для осуществления общественного контроля в Филиале избраны 80 уполномоченных по охране труда. По итогам их работы за год выявлено 320 нарушений правил и техники безопасности, которые устранены в полном объеме. В текущем году уполномоченные по охране труда прошли обучение, организованное Республиканским комитетом РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России.

Оплата и стимулирование труда работников производятся на основании Положения об оплате труда работников Филиала ООО «РН-Сервис» в г.Уфа, согласованного с профкомом. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц в дни, установленные коллективным договором (за первую половину месяца (аванс) - 29-го числа, за вторую половину месяца 14-го числа следующего месяца). При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В соответствии со ст.ст.152, 153 ТК РФ сверхурочная работа, работы в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в повышенном размере или компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в ночное время, производится в повышенном размере.

На основании вышеизложенного

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию о выполнении взаимных обязательств коллективного договора и соблюдении трудового законодательства в Филиале ООО «РН-Сервис» в г. Уфа принять к сведению.

2. Рекомендовать руководству и профсоюзному комитету ППО Филиала ООО «РН-Сервис» в г. Уфа:

- развивать социальное партнерство в Филиале, используя его возможности в целях достижения взаимных интересов в вопросах социально-экономического развития предприятия;
- продолжить работу по организации выполнения мероприятий коллективного договора.

3. Профсоюзному комитету Филиала ООО «РН-Сервис» в г. Уфа (председатель – В.М. Белов):

- эффективно использовать предоставленные законодательством права по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства о труде;
- периодически анализировать промежуточные итоги выполнения мероприятий колдоговора и своевременно доводить их до работников;
- осуществлять постоянный профсоюзный контроль за выполнением коллективного договора и трудового законодательства в Филиале.

4. Республиканскому комитету РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России:

- оказывать постоянную практическую помощь первичной профсоюзной организации по вопросам социального партнерства, трудового законодательства, способствующим успешному выполнению мероприятий коллективного договора;
- содействовать повышению эффективности деятельности Филиала, строить взаимоотношения с работодателем на основе взаимодействия и социального партнёрства.

5. Контроль за выполнением данного постановления возложить на Президиум Республиканского комитета 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 № 28

27.09.2023г.

**«Об организационной деятельности
в ППО ООО «Башнефть-Сервис НПЗ»**

В соответствии с планом работы Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России было проведено изучение организационной деятельности в Первичной профсоюзной организации Общества ограниченной ответственностью «Башнефть-Сервис НПЗ».

Общее количество работающих в Обществе по данным на 01.01.2023 года составляет 796 человек, из них членов профсоюза - 795 человек, профохват - 99,8%.

Профсоюзный комитет, избранный в 2019 году в количестве 6 человек, ведет свою деятельность по всем направлениям согласно плану работы на текущий год. Заседания проводятся ежемесячно, протоколы оформляются своевременно и соответствуют образцу, указанному в Инструкции по ведению делопроизводства. Документы по основной деятельности ППО формируются в папки и хранятся в профсоюзном комитете. Заявления работников предприятия о принятии в члены профсоюза хранятся в документах ППО. Учёт членов профсоюза ведётся по учётным карточкам установленного образца в соответствии с Инструкцией Нефтегазстройпрофсоюза России. Номенклатура дел ППО не утверждена.

На заседаниях профсоюзного комитета рассматриваются вопросы о расходовании средств профсоюзного бюджета, об организации отдыха работников и членов их семей, об участии в мероприятиях, проводимых МПО и Республиканской организацией, о награждении профактива и др.

Профсоюзные активисты предприятия ежегодно принимают участие в обучающих семинарах, организованных МПО ПАО «НК «Роснефть» и РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России.

Руководство и профсоюзный комитет проводят совместную работу по организации и проведению конкурсов профмастерства, спортивно-

оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, посвященных профессиональным праздникам и юбилейным датам.

Регулярно проводится работа по обновлению профсоюзных стендов в соответствии с рекомендациями. Также необходимая информация доводится посредством профсоюзных изданий – Информационных вестников МПО и Республиканской организации, газеты «Действие», журнала «НГСП-информ», еженедельной электронной газеты «Ласточка» и др. Для всех членов профсоюза приобретены профсоюзные карты ФПРБ.

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию об организационной деятельности в Первичной профсоюзной организации ООО «Башнефть-Сервис НПЗ» - принять к сведению.
2. **Профсоюзному комитету (председатель Галеев Э.А.):**
 - разнообразить тематику вопросов, рассматриваемых на заседаниях профсоюзного комитета в соответствии с планом работы профсоюзного комитета;
 - в целях учета и мотивации профсоюзного членства внедрять среди членов профсоюза дисконтную программу преференций «Моя профсоюзная карта» Нефтегазстройпрофсоюза России;
 - предоставлять материалы в профсоюзные СМИ в целях анонсирования, а также по итогам проведенных мероприятий.
3. **Специалисту по организационной и информационно-аналитической работе РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России Родионовой Е.Г.** – оказывать практическую и методическую помощь по организации работы в ППО.
4. Контроль за выполнением данного постановления возложить на организационный отдел Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 28

27.09.2023г.

**«Об организации информационной деятельности
в ППО ООО «Башнефть-Добыча»**

В соответствии с планом работы Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России было проведено изучение информационной деятельности в Первичной профсоюзной организации ООО «Башнефть-Добыча» (далее – ППО).

В структуру первичной профсоюзной организации входят Арланский, Ишимбайский, Краснохолмский, Туймазинский, Чекмагушевский регионы по добыче нефти и газа, а также Филиал «Башнефть-Логистика» в г. Нефтекамск. Общее количество работающих по данным на 01.07.2023г. составило 8764 человека, из них членов профсоюза -7864 человека, профсоюзный охват 90%.

Председатель профсоюзной организации Сабуров М.Ю. и заместители председателя по регионам регулярно проводят встречи с работниками и профактивом, на которых обсуждаются все актуальные вопросы выполнения мероприятий коллективного договора, охраны труда, обеспечения социально-бытовыми условиями, СИЗ, организации оздоровления и отдыха сотрудников и членов их семей и др.

Развитие системы оперативного обмена информацией на всех уровнях от ППО до членов профсоюза, активное продвижение профсоюзных целей и задач, формирование общественного мнения по основным вопросам защиты социально-трудовых прав членов профсоюза являются основополагающими факторами в постановке информационной работы в профорганизации и структурных подразделениях.

Информационно-аналитическая работа строится посредством проведения собраний (конференций), заседаний профсоюзного комитета, распространения информационных материалов, индивидуальной работы с сотрудниками, привлечения работников к общественной деятельности, реализации профсоюзных дисконтных программ и др.

Освещение деятельности профсоюзной организации предприятия, а также вышестоящих профорганов осуществляется посредством сайта ППО, на котором размещается информация всех подразделений профсоюзной

организации, Телеграм-канале, страницы в социальной сети ВКонтакте, баннеров, брендированной печатной продукции и др. В работе ППО активно используются корпоративная электронная почта «Инфо-БНД» и мессенджеры, в частности, Ватсап для оперативного решения текущих вопросов. В каждом структурном подразделении имеется информационный стенд ППО (всего их 77 штук), который регулярно пополняется новой информацией. Для членов профсоюза оформлены дисконтные карты ФПРБ, которые дают возможность получать скидки, бонусы при приобретении товаров и услуг и являются одним из мотивирующих факторов для членов профсоюза.

Профсоюзная организация активно участвует в конкурсах, проводимых как МПО, так и Республиканской организацией, в частности по итогам 2022 года в конкурсе “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 от 5000 до 10000 членов профсоюза” ППО ООО «Башнефть-Добыча» заняла II место. Работники Общества становились дипломантами ежегодного литературного конкурса «Связь поколений в производственной и общественной жизни коллективов предприятий», проводимом Нефтегазстройпрофсоюзом России.

Профактив в своей работе использует материалы газет «Действие» (подписка осуществляется каждое полугодие в количестве 200 экземпляров), «Башкирская нефть», «Солидарность», журнала «НГСП-информ», еженедельной электронной газеты «Ласточка» НГСП России, изданий, сайтов, печатной продукции (информ.брошюры, буклеты, календари) МПО ПАО «НК «Роснефть» и Республиканской организации. Также в профсоюзные СМИ регулярно предоставляется информация о проводимых мероприятиях.

В рамках повышения пропаганды профсоюзной деятельности, информированности членов профсоюза о деятельности ППО, мотивации профсоюзного членства, создания условий для реализации творческого потенциала членов профсоюза профсоюзная организация проводит различные мероприятия, приуроченные к праздникам 23 февраля, 8 марта, Дню работников нефтяной и газовой промышленности и др.

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

- 1.** Информацию о построении информационной деятельности в ППО ООО «Башнефть-Добыча» - принять к сведению.
- 2. Профсоюзному комитету ППО ООО «Башнефть-Добыча» (председатель М.Ю. Сабуров):**
 - продолжить работу по совершенствованию информационной деятельности в первичной профсоюзной организации;
 - регулярно предоставлять информацию о работе и проведенных мероприятиях для размещения на сайте РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России;

- в целях учета и мотивации профсоюзного членства внедрять среди членов профсоюза дисконтную программу преференций «Моя профсоюзная карта» Нефтегазстройпрофсоюза России.
- 3. Специалисту по организационной и информационно-аналитической работе РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России Е.Г. Родионовой** - постоянно оказывать практическую и методическую помощь ППО по организации внутрипрофсоюзной и информационно-аналитической деятельности.
- 4.** Контроль за выполнением данного постановления возложить на организационный отдел Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 28

27.09.2023 г.

«Об участии во Всероссийской акции профсоюзов 7 октября 2023 года, проводимой в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!»»

В соответствии с постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 30.08.2023 года № 7-2 «О подготовке и проведении Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!»»,

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Поддержать решения Президиумов Российского Совета Нефтегазстройпрофсоюза, Федерации профсоюзов Республики Башкортостан и принять участие во Всероссийской акции профсоюзов «За достойный труд» с 25 сентября по 7 октября 2023 года под девизом «Социальное партнерство – гарантия достойного труда!».

2. Профсоюзным комитетам организаций определить следующие формы акции:

- проведение заседаний профсоюзных комитетов, собраний в трудовых коллективах по вопросам социального партнерства в нефтегазовой отрасли;
- активное участие в интернет-акции на сайте ФНПР (7oct.fnpr.ru);
- размещение информации о требованиях профсоюзов и проведении акции на медиаресурсах профсоюзной организации – форумах, чатах в мессенджерах и социальных сетях;
- проведение разъяснительной работы среди работников о целях и задачах акции.

3. Республиканскому комитету РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России:

- организовать активное участие в подготовке и проведении Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» с привлечением молодежного совета;

- провести 3 октября 2023г. в Уфе (Дом профсоюзов) семинар для профсоюзного актива предприятий нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на территории республики, по вопросам социального партнерства;

- принять участие в мероприятиях в рамках Всероссийской акции профсоюзов, проводимых Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан;

- обобщить выдвигаемые в ходе акции предложения профкомов в соответствии со складывающейся социально-экономической ситуацией в организациях и направить в адрес Нефтегазстройпрофсоюза России, ФП РБ информацию об итогах ее проведения.

4. Контроль за выполнением данного постановления возложить на Президиум Республиканского комитета Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ
РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г. Уфа

ПРОТОКОЛ № 28

27.09.2023 г.

**«О проведении соревнований
по шахматам на первенство РОБ НГСП России»**

В соответствии с календарным планом спортивных мероприятий на 2023 год, утвержденным на заседании президиума РК РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России (протокол № 22 от 19.12.2022г.)

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ

1. Положение о первенстве по шахматам, программу соревнований – утвердить (прилагаются).
2. Провести соревнования по шахматам на первенство Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России **11 ноября 2023г. в г. Уфа, ул. Кирова, 1 (зал Президиума, 4 этаж).**
3. Председателям профсоюзных организаций обеспечить участие команд в соревнованиях.
4. Контроль за исполнением данного постановления возложить на комиссию по спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России.

Председатель



В.Х. Сафиханов

УТВЕРЖДЕНО
на заседании Президиума РК РОБ
Нефтегазстройпрофсоюза России
протокол № 28 от 27.09.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о соревнованиях по шахматам на первенство Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России, посвященных 85-летию со дня образования Филиала ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть-УНПЗ», 70-летию ООО «Газпром трансгаз Уфа» (код вида спорта «шахматы - командные соревнования» - 0880062811Я)

1. Цели и задачи

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

Популяризация и развитие шахматного спорта, выявление сильнейших шахматистов среди работников нефтегазового комплекса;

2.Сроки и место проведения

Дата и место проведения: **11 ноября 2023 года**, г. Уфа, Кирова,1 (Зал Президиума, 4 этаж). Регистрация участников и мандатная комиссия **с 08.30. до 9.30 ч.** Для участия в соревнованиях в мандатную комиссию необходимо представить: паспорт, копию трудовой книжки (первый и последний разворот листов) с печатью и подписью руководителя отдела кадров, социальный номер, пенсионное страховое свидетельство.

3. Участники соревнований

К участию в соревнованиях допускаются работники предприятий, входящих в Нефтегазстройпрофсоюз России, расположенных на территории Республики Башкортостан.

Для предприятий, входящих в структуру ПАО «НК «Роснефть», общий стаж работы при переводе из одной организации в другую внутри корпоративной системы сохраняется.

Соревнования лично-командные. Состав команды - 3 человека: 2 мужчин, 1 женщина.

Заявки на участие принимаются **до 07.11.2023 г.** на электронную почту bash-rogwu@mail.ru

4. Условия проведения соревнований

Турнир проводится по швейцарской системе, компьютерная жеребьевка -программой Swiss-Manager. Соревнование проводится по «Правилам вида спорта «Шахматы», утвержденным приказом Минспорта России № 988 от 29.12.2020 и

не противоречащим Правилам игры в шахматы ФИДЕ, вступившим в силу с 1 января 2018 года.

Количество туров – 7 (семь) при количестве команд 8 – 13 и 9 туров, если команд будет 14 и более.

Контроль времени 10 минут каждому участнику с добавлением 5 секунд за каждый ход, начиная с первого (по электронным часам).

5. Определение победителей

Победители в командном зачете определяются по наибольшему количеству очков, набранных всеми участниками, в случае равенства очков у двух и более команд - по дополнительным показателям:

- Личная встреча
- По количеству матчевых очков (за победу в матче 2 очка, поражение – 0 очков, матчевая ничья – по 1 очку)
- По лучшему результату на 1 доске.

Победители и призеры по доскам определяются по наибольшему количеству очков. В случае равенства очков у двух и более участников – по дополнительным показателям:

- Усеченный коэффициент Бухгольца (без одного худшего результата)
- Коэффициент Бухгольца,
- Количеству побед,
- По лучшему командному результату.

6. Награждение

Победители и призеры по доскам (1, 2, женская) награждаются дипломами и призами. Команда, занявшая I место, награждается кубком, дипломом и призом, команды, занявшие II и III место – дипломами и призами.

7. Финансирование

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

Расходы на проживание, проезд участников осуществляются за счет командирующих организаций.

Контактные телефоны: (347)272-86-80, 262-33-90

Данное Положение является приглашением на соревнования.

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 28

27.09.2023г.

**«Об участии в XIV республиканском конкурсе
«Лучшее предприятие для работающих мам»**

Рассмотрев материалы предприятий, принимающих участие в I этапе XIV республиканского конкурса «Лучшее предприятие для работающих мам», проводимом Республиканской организацией Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. В установленные сроки направить материалы ПАО «Уфаоргсинтез», ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт», АО «ПОЛИЭФ», филиала ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть – Новойл», ООО «Баланс Консалтинг» для участия во II этапе XIV республиканского конкурса «Лучшее предприятие для работающих мам».

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

Председатель



В.Х. Сафиханов

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАШКОРТОСТАНА
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Уфа

ПРОТОКОЛ № 28

27.09.2023 г.

«О проведении новогодних мероприятий для детей»

В рамках реализации деятельности по организации культурно-массовых мероприятий для детей работников предприятий нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, расположенных на территории республики, и в связи с предстоящим празднованием Нового 2024 года

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Председателям профсоюзных организаций:

1.1. Представить в РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России в срок до 01 декабря 2023г. предварительную информацию:

- о проведении новогодних утренников для детей работников;
- о проведении мероприятий в период новогодних каникул (культурно-массовых, спортивно-оздоровительных и др.)

1.2. В соответствии с утвержденными планами провести новогодние мероприятия для детей.

1.3. Оказать особое внимание и поддержку детям участников СВО.

1.4. Обеспечить активное участие:

- в конкурсе детских поделок «Лучшая новогодняя ёлочная игрушка»;
- детей работников в новогоднем утреннике Республиканской

организации профсоюза.

2. Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России:

2.1. Провести конкурс детских поделок «Лучшая новогодняя ёлочная игрушка». Положение о конкурсе – утвердить.

- 2.2. Организовать новогодний утренник для детей **30 декабря 2023г.** в ГКЗ «Башкортостан» (г. Уфа, ул. Ленина, 50).
- 3.** Вышеуказанные мероприятия проводить с учетом эпидемиологической ситуации в республике, принять меры по созданию безопасных условий при проведении новогодних мероприятий, организовать безопасную перевозку детей согласно нормативным требованиям и правилам дорожного движения.
- 4.** Контроль за выполнением данного постановления возложить на заведующего общим отделом РОБ НГСП России Тихонову И.С.

Председатель



В.Х. Сафиханов

«УТВЕРЖДЕНО»

Постановлением Президиума
Республиканского комитета
РОБ Нефтегазстройпрофсоюза
России
Протокол № 28 от 27.09.2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ**о конкурсе детских поделок «Лучшая новогодняя ёлочная игрушка»****1. ЦЕЛЬ и ЗАДАЧИ КОНКУРСА:**

1.1. Отраслевой конкурс детских поделок «Лучшая новогодняя игрушка» (далее – Конкурс) организуется в соответствии с Планом работы Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России на II полугодие 2023 года, утвержденным постановлением Президиума от 29.06.2023г. № 26.

1.2. Целью Конкурса является поддержка и развитие творческих способностей, сохранение и приумножение культурных, эстетических и нравственных традиций детей работников предприятий, учреждений;

1.3. Задачи Конкурса – создание праздничной атмосферы и вовлечение в творческий процесс по изготовлению авторской ёлочной игрушки.

2. УСЛОВИЯ УЧАСТИЯ В КОНКУРСЕ

2.1 В Конкурсе могут принимать участие только ДЕТИ И ВНУКИ сотрудников предприятий, учреждений с 5 до 14 лет включительно.

2.2. Участники Конкурса делятся на 3 возрастные группы:

- от 5 до 7 лет
- от 8 до 11 лет
- от 12 до 14 лет

1.3. Конкурсные работы становятся собственностью РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России и возврату не подлежат.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА.

3.1. Конкурс проводится с 01 ноября по 01 декабря 2023 года. На Конкурс представляются игрушки, изготовленные собственными руками.

3.2. Для организации Конкурса и определения лучших работ формируется Конкурсная комиссия, которая в своей деятельности руководствуется настоящим Положением.

3.3. Конкурс проводится в два этапа:

1 этап проводится профсоюзными комитетами предприятий, учреждений с 01 по 24 ноября 2023 года. Предоставленные на Конкурс работы детей работников предприятия, учреждения **оцениваются специально созданной комиссией.** Конкурсные работы, занявшие I, II, III места в каждой возрастной категории, заявка на участие, список победителей первого этапа и информация о количестве участников Конкурса направляются в РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России по адресу: г. Уфа, ул. Кирова, 1, каб.315. в срок до 01 декабря.

2 этап – Члены Конкурсной комиссии, руководствуясь настоящим Положением, оценивают работы и определяют победителей и призеров в номинациях.

3.4. В состав Конкурсной комиссии входят члены постоянной комиссии по культурно-массовой работе и работе с детьми и молодежью РК РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России.

Конкурсная комиссия:

- осуществляет оценку работ, представленных на Конкурс,
- определяет своим решением победителей Конкурса,

3.5. Итоги Конкурса оформляются Протоколом заседания Конкурсной комиссии и утверждаются на заседании Президиума Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России.

4. ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К КОНКУРСНЫМ РАБОТАМ

4.1. Ёлочная новогодняя игрушка может быть выполнена из плотной цветной бумаги, ткани, картона, нитки, феттор, всевозможных подручных материалов (пластиковых бутылок, шишек, упаковочных материалов, новогодних атрибутов магазинного исполнения и т.д.).

Они должны иметь петли, прищепки или скобы для крепления к ёлочным ветвям. Приветствуются всевозможные игрушки с фантазийными рисунками, различные объемные фигурки сказочных и мультипликационных персонажей, символов новогоднего праздника и наступающего года, стилизованные «сосульки», «конфеты», новогодние ёлки, бусы, шары и т.п.

Форма созданной работы (игрушки) может быть любая: шарик, кубик, кукла, фонарик, сказочный персонаж.

К работе должна быть приложена информация об участнике (ФИО, возраст, наименование предприятия, учреждения, в котором работают родители участника)

4.2. Представленные на Конкурс новогодние ёлочные игрушки должны соответствовать следующим критериям:

- соответствие игрушки праздничной новогодней тематике и размерам, позволяющим использовать их в украшении новогодней ёлки;

- оригинальность художественного дизайна;
- качество крепления и эстетичность;
- креативность;
- прочность;
- безопасность.

4.3. По каждому критерию начисляется от 1 до 5 баллов.

4.4. На Конкурс не принимаются работы:

- Работы, в которых присутствуют острые металлические детали, из битого стекла, продукты питания (крупы, яичная скорлупа), спички.
- Представленные позже срока.

5. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАБОТ

5.1. Предоставление работ означает согласие с условиями проведения Конкурса.

5.2. Предоставляя работу для участия в Конкурсе, участник дает согласие на опубликование фотографии работы (игрушки) в СМИ, доводить до всеобщего сведения (размещать фотографии на сайте, в социальных сетях).

6. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОБЕДИТЕЛЕЙ И НАГРАЖДЕНИЕ

6.1. Победители и призеры Конкурса на лучшую новогоднюю игрушку определяются Конкурсной комиссией после **01** декабря 2023 года.

6.2. Победители и призеры Конкурса, занявшие 1-3 места в каждой возрастной категории, награждаются Дипломами РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России и денежными призами:

- 1 место** - 5000 рублей;
- 2 место** - 3000 рублей;
- 3 место** - 2000 рублей.

6.3. Вручение Дипломов производится в торжественной обстановке на Пленуме Республиканского комитета РОБ Нефтегазстройпрофсоюза России.

6.4. Итоги Конкурса освещаются на сайте и в Телеграм-канале Республиканской организации Профсоюза, публикуются в республиканской профсоюзной газете «Действие».

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ



- ❖ Новые ПВТР. Соберите свой документ со всеми последними изменениями– с.25
- ❖ Прием на работу по новым правилам и трудовые гарантии для участников СВО– с.34
- ❖ Памятка для работников. Готовые ответы на вопросы по новым правилам призыва на службу и воинского учета– с.41
- ❖ Какие гарантии членам семей участников СВО внести в ПВТР– с.44

НОВЫЕ ПВТР. СОБЕРИТЕ СВОЙ ДОКУМЕНТ СО ВСЕМИ ПОСЛЕДНИМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ

Источник: «Справочник кадровика», № 9, 2023г.

Главное в статье

- Что изменить в регулировании оплаты сверхурочной работы
- Что исключить из оснований увольнения мобилизованных работников
- Как скорректировать перечень документов для приема на работу
- Что написать про отказ работника от получения повестки

Кадровикам приходится постоянно проверять Правила внутреннего трудового распорядка компании, чтобы вовремя актуализировать правила. Нужно учитывать не только новые нормы законов, но и позиции Минтруда, Роскомнадзора, Минфина и других ведомств, а также последнюю судебную практику.

Собрали для вас изменения за последние полгода и даем готовые формулировки, которые сможете вставить в ПВТР компании. Если правила предусмотрели в другом локальном нормативном акте, а не в ПВТР, скорректируйте их в соответствующем документе.

Эти правила и процедуры проверьте и, если требуется, скорректируйте в первую очередь:

1. [Правила о сверхурочной работе](#)
2. [Правила премирования сотрудников](#)
3. [Правила выплаты зарплаты](#)
4. [Процедура выдачи работникам электронных расчетных листков](#)
5. [Процедура вручения сотрудникам повесток](#)
6. [Процедура приема на работу](#)
7. [Правила предоставления дополнительных выходных дней](#)
8. [Процедура увольнения мобилизованных сотрудников](#)

Правила о сверхурочной работе

Что скорректировать. Правила оплаты сверхурочной работы.

Когда заработали новые правила. 27.06.2023.

Что исправить, если требуется. Проверьте, как закрепили оплату сверхурочных часов в ПВТР, если сотрудники получают компенсационные и стимулирующие выплаты. Конституционный суд признал, что бухгалтер сначала должен учесть эти выплаты и только потом посчитать размер доплаты за сверхурочную работу, постановление от 27.06.2023 № 35-П.

Если по ПВТР или Положению об оплате труда сверхурочные

рассчитываются из оклада без учета повышающих выплат, внесите изменения и рассчитывайте доплату по-новому уже сейчас, не дожидаясь официальных изменений в статью 152 Трудового кодекса.

Минтруд предлагает закрепить обязанность работодателя оплачивать сверхурочную сверх зарплаты работника за труд за пределами длительности рабочего времени. При расчете исходить из полуторной (за первые 2 часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат на одинарную ставку или оклад.

Также ведомство напоминает, что время, отработанное в пределах длительности рабочего времени, работодатель должен оплачивать из расчета тарифной ставки или оклада с начислением всех допвыплат по системе оплаты труда. Работнику гарантируется зарплата в размере не ниже МРОТ без учета допвыплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Пример формулировки для ПВТР

...

4.7.16. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха согласно времени, отработанного сверхурочно. Работник указывает желаемую компенсацию в согласии с привлечением к сверхурочной работе.

4.7.17. При расчете оплаты за сверхурочную работу работодатель исходит из полуторной (за первые 2 часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, положенных работнику по коллективному договору, Правилам внутреннего трудового распорядка, Положению об оплате труда, трудовому договору, на одинарную ставку или оклад

...

Премирование

Что скорректировать. Правила выплаты премий работникам, у которых есть дисциплинарные взыскания.

Когда заработали новые правила. 15.06.2023.

Что исправить, если требуется. Из ПВТР или Положения об оплате труда уберите положения о том, что компания не выплачивает премию или снижает ее размер, если у работника есть неснятые или непогашенные дисциплинарные взыскания.

Пример

Исключите из текста ПВТР формулировки: «При наличии у работника неснятых или непогашенных дисциплинарных взысканий премии не выплачиваются» или «При принятии решения о выплате ежемесячной премии за выполнение производственного плана (плана продаж, достижение показателей KPI и т. д.) принимается во внимание наличие у работника неснятых или непогашенных дисциплинарных взысканий», а также «При наличии у работника неснятых или непогашенных дисциплинарных взысканий ежемесячная премия снижается на 25 (50, 70 и т. д.) процентов».

Конституционный суд признал неконституционной часть 2 статьи 135 ТК, которая разрешает работодателю в локальном акте устанавливать правила исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы, и позволяет уменьшать заработную плату работника с неснятым или непогашенным дисциплинарным взысканием без учета количества и качества затраченного им труда, постановление от 15.06.2023 № 32-П.

Термина «погашение дисциплинарного взыскания» в ТК нет. Установлено только, что работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания по истечении года со дня применения к нему дисциплинарного взыскания, если в течение этого года он не получил новое дисциплинарное взыскание, ч. 1 ст. 194 ТК. Через год дисциплинарное взыскание погашается.

Пример

Сотруднику объявили замечание 01.09.2023. Если за период с 01.09.2023 по 31.08.2024 он не получит другие дисциплинарные взыскания, то 01.09.2024 у сотрудника не будет дисциплинарных взысканий.

От каждого нового дисциплинарного взыскания нужно отсчитывать год. Если сотруднику 01.11.2023 объявят, например, выговор, то 01.09.2024 у него будет погашено замечание, а погашения выговора нужно ждать до 31.10.2024. В этом примере у сотрудника не будет дисциплинарных взысканий только 01.11.2024.

До истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания работодатель может снять его с работника по своей инициативе, по просьбе самого работника или по ходатайству непосредственного руководителя, профкома, ч. 2 ст. 194 ТК. Тогда работник будет считаться не имеющим дисциплинарных взысканий с момента, когда руководитель оформит решение снять наказание.

КС поручил законодателю изменить Трудовой кодекс. До этого момента соблюдайте запреты, когда применили дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, весь срок, пока действует взыскание:

1. Нельзя лишить работника стимулирующих выплат, если они входят

в состав его заработной платы.

2. Нельзя уменьшить стимулирующие выплаты, если они входят в состав заработной платы работника, на весь срок действия дисциплинарного взыскания.

Также работнику, несмотря на дисциплинарное взыскание, можно начислять дополнительные выплаты:

- за участие в отдельно финансируемых видах деятельности предприятия, например, за оказание платных медуслуг в бюджетном медучреждении;
- достижение определенных результатов труда или экономических показателей.

К стимулирующим выплатам, которые входят в состав зарплаты, КС относит, в том числе, ежемесячные и ежеквартальные премии и вознаграждение по итогам работы за год. Работодатель может уменьшить ежемесячную, ежеквартальную или ежегодную премию только за тот период, когда работник получил дисциплинарное взыскание. При этом любые финансовые санкции не должны снижать размер заработной платы за месяц более чем на 20 процентов.

Обратите внимание, зарплату нельзя снижать более чем на 20 процентов именно в связи с дисциплинарным взысканием. Если работник не выполнил другие критерии премирования, например, не достиг необходимых показателей производственного плана, то зарплату можно снизить на больший размер, если это предусмотрено локальным актом.

Пример формулировки для ПВТР

...

5.1.5. При принятии решения о выплате ежемесячной премии за выполнение производственного плана учитывается наличие у работника неснятых и непогашенных дисциплинарных взысканий, наложенных на работника в том месяце, в котором может быть выплачена премия.

5.1.6. При принятии решений о выплате премий за определенный период (месяц, квартал, год) учитывается наличие у работника неснятых и непогашенных дисциплинарных взысканий, наложенных на работника в соответствующий период.

5.1.7. При наличии дисциплинарного взыскания ежемесячная премия за соответствующий месяц может быть снижена, но при этом совокупный размер ежемесячной заработной платы не может быть уменьшен более чем на 20 процентов. Ограничения по уменьшению заработной платы не применяются, если есть и иные основания для уменьшения или невыплаты премии, установленные в настоящем локальном нормативном акте.

...

Выплата зарплаты

Что скорректировать. Даты выплаты зарплаты и размер «аванса».

Что исправить, если требуется. Конкретные даты выплаты зарплаты и подход к определению размера оплаты за первую половину месяца.

Роструд и суды регулярно дают рекомендации и разъяснения о порядке выплаты зарплаты. Убедитесь, что:

1. В ПВТР установили конкретные даты выплаты зарплаты. При этом лучше выбирать даты, которые есть во всех месяцах, например 5 и 20 или 10 и 25.

2. Работник должен получить зарплату не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который ее начислили, а между выплатами должно быть не менее 14 дней и не более 16 дней, ст. 136 ТК. При этом сотрудники всегда должны понимать, за какой период получают зарплату, определение Седьмого КСОЮ от 03.02.2022 № 88-1828/2022.

3. Не выплачивайте зарплату, пока не закончился период, ответ Роструда на вопрос от 18.05.2023 № 180874. Не устанавливайте, что за первую половину месяца компания платит сотрудникам 15-го числа текущего месяца, а расчет за месяц выдает в последний день того же месяца.

4. Не занижайте размер зарплаты за первую половину месяца. Роструд настаивает на оплате пропорционально отработанному времени, ответ на вопрос от 30.03.2023 № 178631.

С 01.01.2023 зарплата признается доходом в день ее выплаты, а не на последнее число месяца, как раньше. Бухгалтеры теперь удерживают НДФЛ с аванса. Платить 40 процентов от оклада теперь недостаточно, после отчисления налогов работник получит третью часть зарплаты. Заниженный размер аванса могут признать дискриминацией, ответ Роструда на вопрос от 23.05.2023 № 181103. Если платите фиксированный аванс, платите 47–50 процентов.

5. Если установленная в документах дата выплаты попала на выходной или нерабочий праздничный день, зарплату выплачивают накануне. Следующая выплата не сдвигается.

Пример формулировки для ПВТР

...

3.4.1. Зарплата выплачивается пропорционально отработанному времени:

— за первую половину месяца (период с 1-го по 15-е число) — 21-го числа текущего месяца;

— за вторую половину месяца (период с 15-го по 30-е (31-е) число) — 6-го числа месяца, следующего за расчетным.

3.4.2. Если установленная в документах дата выплаты попала на выходной или нерабочий праздничный день, зарплату выплачивают накануне. Следующая выплата не сдвигается.

3.4.3. Работникам, приступившим к работе на предприятии, первая заработная плата выплачивается в день, установленный в пункте 3.4.1. настоящих Правил. Оплата производится пропорционально отработанному времени.

...

Электронные расчетные листки

Что скорректировать. Правила рассылки расчетных листов.

Что исправить, если требуется. Если рассылаете работникам расчетные листки по электронной почте, проверьте, чтобы условие об этом было в локальном акте, колдоговоре или трудовом договоре, письмо Минтруда от 20.01.2023 № 14-6/ООГ-296, ответ Роструда на вопрос от 03.03.2023 № 177158.

К предприятиям, которые перешли на КЭДО, у ГИТ по поводу электронных расчетных листов вопросов не будет. Но даже если не планируете переходить на КЭДО, можете рассылать расчетные листки в электронном виде, если:

- электронные расчетные листки предусмотрели в ЛНА;
- работники ознакомлены с ЛНА под подпись;
- установленный порядок позволят извещать всех работников;
- способ направления расчетных листов позволяет подтвердить, что работник с ним ознакомился.

В ПВТР закрепите частоту выдачи электронных расчетных листов — с каждой выплатой заработной платы или раз в месяц. Удобно заполнять расчетные листки на день выдачи окончательного расчета за месяц, тогда в них не будет отражаться долг за предприятием.

Чтобы использовать электронную версию расчетного листа:

- установите порядок предоставления электронных расчетных листов в трудовых договорах или локальном нормативном акте;
- обеспечьте сохранность персональных данных, которые содержит документ, чтобы к ним не могли получить доступ третьи лица, ст. 88 ТК, ст. 7 Закона № 152-ФЗ;
- получите письменные согласия сотрудников о получении расчетных листов в электронном формате.

Пример формулировки для ПВТР

...
3.4.5 Работодатель обязуется в день выплаты зарплаты за вторую половину месяца направлять расчетные листки в электронном виде на корпоративную электронную почту работника, указанную в его заявлении о согласии получать расчетный листок в электронной форме.
...

Повестка сотруднику по месту работы

Что скорректировать. Правила вручения повесток сотрудникам.

Когда заработали новые правила. 05.08.2023.

Что исправить, если требуется. Работодатель не должен прописывать в ПВТР порядок вручения повестки работнику. Но если в вашем ПВТР есть такой пункт, проверьте его соответствие законодательству.

Повестки могут быть бумажными и электронными, п. 1 ст. 4 Закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ, несмотря на то, что электронные повестки до сих пор не рассылают. Все бумажные повестки будут дублироваться в электронной форме и размещаться в личном кабинете гражданина на «Госуслугах», ст. 31 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ. Повестка в электронной форме считается врученной с момента ее размещения в личном кабинете на «Госуслугах».

Обязанность работодателя оповещать работников о повестках в военкомат не изменилась. Повестку нужно вручить работнику под подпись, как правило, не позднее чем за три дня до срока, указанного в повестке, п. 7 постановления Правительства от 11.11.2006 № 663.

Изменили порядок фиксации отказа работника от получения повестки. Раньше работодатель мог составить акт об отказе в произвольной форме. Теперь акт не нужен, отказ оформляют на самой повестке. Для этого на повестке работник, ответственный за военно-учетную работу, руководитель или должностное лицо проставляет:

- факт отказа от получения повестки;
- дату отказа от получения повестки;
- должность, подпись, инициалы и фамилию лица, вручившего повестку.

Также на повестке проставляют свои подписи, должности, инициалы и фамилии все лица, которые присутствовали при вручении повестки сотруднику.

Пример формулировки для ПВТР

...

3.3. Если повестку получает Работодатель, сотрудник, ответственный за военно-учетную работу, вручает повестку работнику под подпись в присутствии двух свидетелей из числа работников ООО «Афиша». Если работник отказывается от получения повестки, сотрудник, ответственный за военно-учетную работу, проставляет на повестке отметку об отказе от получения повестки, дату отказа от получения повестки, свои должность, инициалы и фамилию, подпись. Также свидетели проставляют на повестке свои должности, фамилии и инициалы. Повестка считается врученной в день отказа от ее получения.

3.4. Со дня вручения повестки и до дня явки в военный комиссариат гражданину запрещается выезд из Российской Федерации. Если работодатель издал приказ о служебной командировке работника за пределы России, приказ о командировке отменяется.

Повестка считается врученной:

- под расписку в день доставки заказного письма гражданину при наличии в уведомлении о вручении заказного письма отметки почты о доставке (вручении), если повестка отправлена по почте;
- в день личного вручения, например по месту работы;
- в день размещения в личном кабинете гражданина на «Госуслугах»;
- по истечении семи дней с даты размещения в реестре повесток;
- в день отказа от получения повестки.

...

Документы при приеме на работу

Что скорректировать. Правила приема на работу несовершеннолетних.

Когда заработали новые правила. 01.08.2023.

Что исправить, если требуется. При приеме на работу несовершеннолетнего теперь достаточно письменного согласия одного из родителей или попечителей. Письменное согласие органов опеки, как и раньше, требуется для трудоустройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, ст. 63 ТК.

Дополнительные выходные для ухода за ребенком-инвалидом

Что скорректировать. Правила предоставления дополнительных оплачиваемых дней сотрудникам, имеющим детей-инвалидов.

Когда заработали новые правила. 01.09.2023.

Что исправить, если требуется. Неиспользованные допвыходные больше не сгорают, а суммируются в течение календарного года. Раз в год родитель, опекун, попечитель имеет право использовать более четырех накопленных выходных. Накопленные выходные родители могут поделить между собой. Работник может взять столько выходных, сколько у него накопилось к моменту их использования, но не более 24 дней. Предоставлять допвыходные авансом нельзя, ст. 262 ТК п.3 Правил предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, утв. постановлением Правительства от 06.05.2023 № 714.

На допвыходные имеют право и те родители, которые не проживают с ребенком-инвалидом. Работодатель не имеет права требовать от родителя, опекуна, попечителя подтверждения совместного проживания или билет в место проживания ребенка, письмо СФР от 22.06.2023 № 19-02/69809л.

Увольнение мобилизованных сотрудников

Что скорректировать. Расторжение срочных трудовых договоров с мобилизованными работниками, служащими по контракту, добровольцами.

Когда заработали новые правила. 04.08.2023.

Что исправить, если требуется. Запрещено увольнять мобилизованных, служащих по контракту и добровольцев в связи с истечением срока договора,

ст. 1 Федерального закона от 04.08.2023 № 471-ФЗ.

Когда работник вернется на работу, его приостановленный ранее срочный трудовой договор нужно возобновить — на период, равный остатку срока его действия на день приостановления, ч. 9 ст. 351.7 ТК.

Есть исключения. Например, мобилизованных работников, принятых на время отсутствия основного работника или по трудовому договору о сезонной работе, можно уволить в связи с истечением срока трудового договора во время участия временного работника в СВО.

Работодатель имел право уволить всех работающих по срочным трудовым договорам мобилизованных, контрактников и добровольцев, если их срочные трудовые договоры истекали в период участия в СВО. Если в ПВТР компании есть такое положение, текст ПВТР нужно изменить.

ПРИЕМ НА РАБОТУ ПО НОВЫМ ПРАВИЛАМ И ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ СВО

Источник: «Справочник кадровика» № 9, 2023г.

Главное в статье

- Когда ветеран боевых действий может уйти в отпуск
- Кто имеет право на профессиональное обучение за счет работодателя
- Кому предоставлять 35 дней неоплачиваемого отпуска
- Кто имеет право на преимущественное оставление на работе при сокращении

При приеме на работу участника СВО нужно учесть дополнительные трудовые гарантии и льготы, которые не прописаны в [Трудовом кодексе](#). В статье расскажем, какие льготы работодатель должен предоставить ветеранам боевых действий.

В Специальной военной операции участвуют:

- военнослужащие, направленные в зону проведения СВО;
- мобилизованные по [указу Президента от 21.09.2022 № 647](#);
- граждане, которые заключили контракт для участия в СВО на срок до года, [п. 7](#) ст. 38 Закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ;
- граждане, которые заключили контракт о военной службе в добровольческом формировании, [приказ министра обороны от 15.02.2023 № 67](#).

Все участники СВО получают статус «ветеран боевых действий», [п. 1](#) ч. 1 ст. 3 Закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах». При приеме на работу работник должен предъявить свое удостоверение ветерана боевых действий. Сообщить работодателю о своем статусе — это его право. В списке обязательных документов при приеме на работу удостоверения ветерана боевых действий нет, [ст. 65](#) ТК.

Работник может принести в отдел кадров удостоверение ветерана и после приема на работу, чтобы подтвердить льготы.

Единый бланк удостоверения ветерана боевых действий утвердило Правительство, [постановление от 19.12.2003 № 763](#). Помимо Минобороны статус ветерана боевых действий могут присваивать и другие органы федеральной власти.

Удостоверение ветерана боевых действий бессрочное. В удостоверении указывают орган федеральной власти, выдавший его, и основание льготы, [ст. 16](#) Закона о ветеранах

Объем льгот ветерана боевых действий различается. Ветераны боевых действий СВО могут получить льготы, установленные, ст. 16 Закона о ветеранах:

- в пункте 1 ст. 16, если принимали участие в боях;
- в пункте 3 этой статьи, если были направлены в районы боевых действий профильными ведомствами.

Ветераны боевых действий, принимавшие участие в боях СВО

Статус ветерана боевых действий получают:

- военнослужащие, в том числе уволенные в запас, состав Росгвардии, ФСБ, работники Минобороны, участвовавшие в СВО, [подп. 1](#) ч.1 ст.3 Закона о ветеранах;
- военнослужащие органов ФСБ, в том числе уволенные в запас или вышедшие в отставку, с 24.02.2022 выполнявшие задачи на территориях СВО и прилегающих к ним, [подп. 1.1](#) ч. 1 ст. 3 Закона о ветеранах;
- добровольцы добровольческих формирований, созданных по решению органов государственной власти РФ для участия в СВО на территориях Украины, ДНР, ЛНР с 24.02.2022, на территориях Запорожской и Херсонской областей с 30.09.2022, [подп. 2.2](#) ч. 1 ст. 3 Закона о ветеранах;
- лица, принимавшие участие в боевых действиях в составе ВС ДНР, народной милиции ЛНР, воинских формирований ДНР и ЛНР с 11.05.2014, [подп. 2.3](#) ч. 1 ст. 3 Закона о ветеранах;
- лица, заключившие контракт (имевшие иные правоотношения) с организациями, содействующими выполнению задач ВС РФ в ходе СВО на территориях Украины, ДНР, ЛНР с 24.02.2022, на территориях Запорожской и Херсонской областей с 30.09.2022 [подп. 2.4](#) ч. 1 ст. 3 Закона ветеранах Удостоверения участника боевых действий сотрудникам содействующих организаций выдает Минобороны, [п. 2](#) Правил, утв. [постановлением Правительства от 01.08.2023 № 1242](#).

Эти участники СВО получают трудовые льготы, по [пункту 1](#) статьи 16 Закона о ветеранах:

- используют ежегодный отпуск в удобное для них время;
- используют отпуск без сохранения заработной платы до 35 календарных дней в году, [подп. 11](#) п. 1 ст. 16 Закона о ветеранах;
- могут пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя, [подп. 17](#) п. 1 ст. 16 Закона о ветеранах.

Использование ежегодного отпуска в удобное время. Работодатель обязан предоставить отпуск по заявлению вне зависимости от стажа работы у этого работодателя.

Пример

Петров — ветеран боевых действий. Принят на работу в ООО «Афиша» 01.09.2023. 15.09.2023 Петров подал заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска с 17.09.2023 на 5 календарных дней. Работодатель обязан его предоставить.

Отпуск без сохранения заработной платы. Ветеран боевых действий имеет право на 35 календарных дней неоплачиваемого отпуска в удобное для него время ежегодно. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляйте ветерану боевых действий в удобное для него время. Работник не должен согласовывать отпуск, ждать издания приказа. Достаточно подать заявление, определение Первого КСОЮ от 22.11.2022 № 88-30631/2022.

ТК не устанавливает срок предупреждения работником работодателя о намерении воспользоваться правом на отпуск без сохранения заработной платы. Поскольку у работодателя не возникает обязанностей по оплате такого отпуска в определенный срок, то нет и оснований для определения «разумного срока» предупреждения. Не устанавливайте в ПВТР срок подачи заявления, это могут расценить как ухудшение положения работника, [ст. 8](#) ТК.

Работник имеет право взять отпуск целиком или дробить его по своему усмотрению.

Пример

Ветеран боевых действий подал заявление о предоставлении 35 дней неоплачиваемого отпуска — по одному дню в неделю в течение 35 недель подряд. Работодатель обязан предоставить ему неоплачиваемый отпуск на таких условиях.

При этом отпуск без сохранения заработной платы, превышающий 14 календарных дней в году, не включают в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, [ст. 121](#) ТК. Исключений нет.

Пример

Рабочий год Петрова с 01.11.2022 по 31.10.2023. Петров использовал 35 календарных дней неоплачиваемого отпуска. 14 дней неоплачиваемого отпуска вошли в трудовой стаж для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска. Рабочий год Петрова продлился на оставшийся 21 день. Теперь его рабочий год для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска закончится 21.11.2023.

Неиспользованная часть отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не переносится.

Профессиональное обучение и дополнительное образование за счет работодателя. Профессиональное обучение направлено на:

- получение определенных профессиональных знаний и умений, например, обучение работе с конкретным оборудованием, технологиями, программами;
- получение квалификации по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования, [п. 1](#) ст. 73 Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании».

Дополнительное профессиональное образование — это программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, [ст. 76](#) Закона об образовании.

Ветеран боевых действий не должен возмещать работодателю расходы на профобучение или допобразование, за неотработанное время, даже если условие о возмещении есть в договоре об обучении. Для реализации социальной гарантии достаточно предъявить удостоверение при увольнении.

Судебное решение.

Об обучении ветерана боевых действий

А. дополнительно к трудовому договору о работе вторым пилотом вертолета заключил ученический договор о переподготовке на новый вид воздушного судна. По условиям ученического договора А. должен был после окончания обучения отработать 40 месяцев. В случае увольнения во время обучения или до истечения 40 месяцев А. должен был возместить работодателю расходы на его обучение.

А. уволили за прогул до истечения 40 месяцев после окончания обучения. Работодатель хотел взыскать с А. расходы на обучение пропорционально неотработанному времени. А. предъявил удостоверение ветерана боевых действий и возмещать расходы отказался.

Суд поддержал работника. Ветеранам боевых действий, указанным в подпунктах 1—4 пункта 1 статьи 3 Закона о ветеранах, предоставлена мера социальной поддержки — профессиональное обучение и допобразование за счет работодателя (подп. 17 п. 1 ст. 16 Закона о ветеранах). Подписание работником ученического договора, в котором содержится условие о возмещении работодателю расходов на обучение, не может рассматриваться как отказ работника от права на допобразование за счет работодателя. В том, что работник в течение работы не заявлял о своем статусе ветерана боевых действий, нет признаков недобросовестности.

Определение Четвертого КСОЮ от 04.03.2021 по делу № 88-6611/2021, 2-1562/2020

Если ветеран боевых действий по собственному желанию получает второе высшее образование и обращается к работодателю с просьбой об оплате обучения, работодатель имеет право отказать, определение Седьмого КСОЮ от 08.10.2020 № 88-14151/2020.

Обучение в магистратуре не является ни профессиональным обучением, ни дополнительным профессиональным образованием, а относится к основному профессиональному образованию, [п. 3](#) ст. 12 Закона об образовании.

Ветераны боевых действий, направленные в зону СВО министерствами и ведомствами

Лица, которых органы федеральной власти с 24.02.2022 направляли на территории Украины, ДНР, ЛНР для выполнения задач в ходе СВО, и отработавшие установленный срок либо откомандированные досрочно по уважительным причинам, также получают статус ветеранов боевых действий на основании [подпункта 9](#) части 1 статьи 3 Закона о ветеранах.

Удостоверения ветеранов боевых действий в этих случаях выдают органы федеральной власти, направлявшие специалистов, например, врачей, строителей, сельхозработников, работников ЖКХ, учителей, в зону СВО. Удостоверение подписывает глава ведомства, например, министр сельского хозяйства. Подпись министра и фотография предъявителя удостоверения заверяются печатью министерства, [п. 7](#) приказа Минсельхоза от 28.11.2011 № 442.

Основание льготы для этих работников — [пункт 3](#) статьи 16 Закона о ветеранах. Трудовая гарантия одна — предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для работника время, [подп. 3](#) п. 3 ст. 16 Закона о ветеранах. В колдоговоре или ПВТР можете предусмотреть дополнительные льготы для этой группы ветеранов боевых действий.

Обратите внимание: если в колдоговоре или ПВТР внесете условия об отпуске без содержания продолжительностью до 35 дней в год, профессиональном обучении и допобразовании за счет работодателя для ветеранов боевых действий без указания на основании льготы по [Закону](#) о ветеранах, гарантии будут действовать для всех работников, которые предъявят удостоверение ветерана боевых действий.

Льготы инвалидам боевых действий

Если причина инвалидности — контузия, увечье или заболевания, полученные в связи с военной службой в зоне СВО и защите границы, в добровольческих формированиях, созданных по решению органов государственной власти РФ, ДНР, ЛНР, содействием выполнению задач ВС РФ в ходе СВО, инвалид получает статус инвалида боевых действий (инвалидов войны), [ст. 4](#) Закона о ветеранах.

Инвалиды боевых действий имеют право на:

- преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации, [ст. 179](#) ТК;
- профессиональное обучение, дополнительное профессиональное

- образование за счет средств работодателя;
- использование ежегодного отпуска в удобное для них время;
- отпуск без сохранения заработной платы сроком до 60 календарных дней в году.

Инвалиды войны I и II групп при недостаточности ежегодного и ежегодного дополнительного отпусков для лечения и проезда в санаторно-курортные организации и обратно могут получить листки временной нетрудоспособности вне зависимости от того, за чей счет выдается путевка, подп. [16](#), [17](#) ст. 24 Закона о ветеранах.

Гарантии бывшим военнослужащим

Если работник проходил военную службу по контракту, на него распространяются гарантии для бывших военнослужащих:

- предоставление службой занятости работы в госорганизациях в первоочередном порядке с учетом специальности;
- зачет времени военной службы в общий трудовой стаж, в стаж государственного служащего и стаж работы по специальности;
- преимущественное право на оставление на работе, на которую бывший военнослужащий поступил впервые, при сокращении штата работников, [ст. 23](#) Закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

Для того чтобы учесть период военной службы в стаж, дающий право на премию или надбавку за выслугу лет в коммерческом предприятии, пропишите это условие в колдоговоре или ПВТР, апелляционное определение Смоленского областного суда от 23.12.2014 по делу № 33-4635/2014.

Пример. Формулировка для ПВТР

«4.11. Работникам, проработавшим в ООО „Афиша“ непрерывно пять лет и более, выплачивается ежемесячная надбавка за выслугу лет в размере 10 процентов от должностного оклада.

4.12. В стаж работы, дающий право на надбавку за выслугу лет, включается время военной службы по контракту».

У тех, кто впервые после увольнения с военной службы поступил на работу, есть право на преимущественное оставление на работе при сокращении. По мнению ГИТ, на реализацию этого права не влияет длительность работы на предприятии и наличие переводов с одной должности на другую.

Пример

До срочной службы Соколов не работал. После окончания срочной службы он подписал контракт и воевал в СВО. После увольнения с военной службы Соколов поступил на работу в ООО «Афиша» на должность специалиста. Через четыре месяца Соколова перевели на должность старшего специалиста, потом ведущего. Из трех ставок ведущих специалистов работодатель решил сократить одну. У Соколова есть преимущественное право на оставление на работе по [статье 23](#) Закона о статусе военнослужащих.

Абсолютного запрета на увольнение бывших военнослужащих по сокращению нет. Если сокращаемая ставка была единственная по этой должности, увольнение по [пункту 2](#) части 1 статьи 81 ТК правомерно, определение Мосгорсуда от 05.06.2018 № 4г-3291/2018.

ПАМЯТКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ. ГОТОВЫЕ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ ПО НОВЫМ ПРАВИЛАМ ПРИЗЫВА НА СЛУЖБУ И ВОИНСКОГО УЧЕТА

Источник: «Справочник кадровика» № 9, 2023г.

В этой статье — ответы на вопросы, которые вам могут задать военнообязанные сотрудники. В интернете много неверной информации о том, как изменились правила призыва на военную службу, обязанности граждан, ограничения и ответственность за нарушения. Помогите сотрудникам получить верную информацию. Собрали основные вопросы. Получите короткие ответы и узнайте подробности.

1. Кому может прийти повестка?

Призвать на срочную службу могут мужчин в возрасте от 18 до 27 лет, а с 1 января 2024 года призывной возраст увеличится до 30 лет, которые состоят или обязаны состоять на воинском учете и не пребывают в запасе.

На срочную службу не призывают граждан, которые освобождены от исполнения воинской обязанности и призыва, например, по здоровью, имеют отсрочку или не подлежат призыву на военную службу. Призывных компаний две. Весенняя с 1 апреля по 15 июля и осенняя с 1 октября по 31 декабря.

Всем военнообязанным, в том числе женщинам, имеющим военно-учетные специальности, могут прислать повестку для уточнения данных воинского учета. По ней военнообязанный должен явиться в военкомат. Также повестки могут присылать в рамках частичной мобилизации — на основании нормативных правовых актов, действующих в определенный период.

2. Как мне могут вручить повестку?

Электронные повестки пока не рассылают, так как Правительство еще не утвердило специальные правила.

Повестку в настоящее время вас могут вручить одним из трех способов:

- под расписку лично по домашнему адресу;
- под расписку на работе или по месту учебы;
- по почте заказным письмом с уведомлением о вручении.

В будущем, не позднее 1 апреля 2024 года, электронные повестки будут размещать в личном кабинете лица, подлежащего призыву, и в Реестре направленных (врученных) повесток. Пока неизвестно, будут ли доставлять электронные повестки через Госуслуги или размещать в личных кабинетах на другой платформе. Реестр повесток также пока не создан, порядок его ведения определит Правительство.

3. Что будет, если я откажусь получить повестку по месту работы?

Сотрудник, ответственный за военно-учетную работу, руководитель или должностное лицо проставит на бумажной повестке дату отказа от получения повестки, укажет свои должность, инициалы и фамилию, поставит подпись. Если на работу придет электронная повестка, вас о ней уведомят и сообщат в военкомат, если откажетесь получить вызов из военкомата.

Также на повестке распишутся сотрудники, присутствовавшие при вручении повестки. Обратите внимание: повестка будет считаться врученной, несмотря на то, что вы отказались ее получить.

4. Куда и когда явиться по повестке?

Все даты и адреса военкомат или орган местного самоуправления указывает в самой повестке.

5. Что будет, если я не явлюсь в военкомат?

Со дня вручения повестки действует запрет на выезд из России.

Если без уважительной причины не явитесь по врученной повестке в течение 20 календарных дней с даты, указанной в повестке, вступят в силу другие ограничительные меры. Например, вы не сможете управлять транспортным средством, зарегистрироваться как ИП или самозанятый, взять кредит, зарегистрировать недвижимость или автомобиль.

6. Что такое Реестр воинского учета и Реестр повесток?

В Реестре воинского учета будут хранить все личные данные военнообязанных: Ф. И. О., дату рождения, паспортные данные; СНИЛС, ИНН; адреса места жительства и пребывания; сведения о месте работы; информацию о состоянии здоровья; образование; наличие военно-учетной специальности.

Также в Реестр планируют включать сведения:

- о постановке на воинский учет;
- снятии с воинского учета;
- направлении и вручении повесток;
- явках или неявке по повесткам;
- ограничительных мерах;
- применении мер административной, уголовной ответственности

за нарушения воинской обязанности.

Реестр воинского учета разрабатывает Минцифры, оператором будет Минобороны. Граждане смогут обращаться в Реестр, чтобы изменить сведения о себе, в том числе через Госуслуги.

В Реестр направленных (врученных) повесток планируют вносить данные о направленных повестках. Если не получится вручить повестку лично, по почте

или в электронном виде, повестку будут считать врученной по истечении семи дней с даты размещения в Реестре повесток.

Реестр повесток пока не создан. Правительство определит порядок ведения реестра и его оператора.

Ответственность военнообязанного за нарушения

За что накажут	Штраф, руб.	
	Как сейчас	Как будет
Не явился по повестке без уважительной причины → ч. 1 ст. 21.5 КоАП	От 500 до 3000	От 10 000 до 30 000
Не сообщил в военкомат:		
– об изменении семейного положения, образования, места работы (учебы) или должности, сведений о переезде на новое место пребывания, не подтвержденных регистрацией → ч. 2 ст. 21.5 КоАП	От 500 до 3000	От 1000 до 5000
– о выезде из РФ на срок более шести месяцев или въезде в РФ, а также если не явился в военкомат в установленный законом срок в случае наступления указанных событий → ч. 3 ст. 21.5 КоАП	От 500 до 3000	От 5000 до 15 000
– о выезде в период проведения призыва на срок более трех месяцев с места жительства или места пребывания, в том числе не подтвержденных регистрацией по месту жительства или месту пребывания → ч. 4 ст. 21.5 КоАП	От 500 до 3000	От 10 000 до 20 000
Уклонился от медобследования → ст. 21.6 КоАП	От 500 до 3000	От 15 000 до 25 000
Умышленно испортил или уничтожил документы воинского учета → ст. 21.7 КоАП	От 500 до 3000	От 3000 до 5000
Не исполнил военно-транспортные обязанности → ст. 19.25 КоАП	От 300 до 500	От 15 000 до 25 000

КАКИЕ ГАРАНТИИ ЧЛЕНАМ СЕМЕЙ УЧАСТНИКОВ СВО ВНЕСТИ В ПВТР

Источник: «Справочник кадровика» № 9, 2023г.

Чем поможет статья. Возьмете готовые формулировки и дополните ПВТР компании новыми блоками с трудовыми гарантиями отдельным сотрудникам.

Дополнять ПВТР новыми правами и трудовыми гарантиями мобилизованных, служащих по контракту, добровольцев и членов их семей необязательно. Так считают в том числе и сотрудники Онлайн-инспекции. Вносить изменения в ПВТР или другие локальные акты потребуется, если:

- после изменений закона текст ПВТР больше ему не соответствует;
- вы хотите сообщить работникам об их новых правах и для этого устанавливаете или меняете локальные правила.

Отпуск супругам участников СВО

Супруги военнослужащих имеют право использовать отпуска одновременно с отпуском военнослужащего. По желанию супругов продолжительность отпуска также может совпадать. Если по основному месту работы у супруги военнослужащего отпуск меньшей продолжительности, остаток нужно предоставить без сохранения заработной платы, [п. 11](#) ст. 11 Закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

Эта гарантия распространяется на жен мобилизованных, служащих по контракту и добровольцев, [ст. 2](#) Закона № 76-ФЗ.

Пример

Петров служит по контракту, ему предоставили отпуск с 1 по 30 сентября. У Петровой по графику отпусков отпуск 28 дней в ноябре. По заявлению Петровой работодатель обязан предоставить ей отпуск с 1 сентября. Если Петрова захочет отдохнуть 30 дней, на 2 дня она имеет право оформить без сохранения заработной платы.

На работе по совместительству Петровой также предоставят отпуск, той же продолжительности, что и по основной работе, [ч. 3](#) ст. 286 ТК.

Если на момент отпуска военнослужащего жена уже использовала свой ежегодный отпуск за рабочий год, предложите ей взять неоплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам, [ч. 1](#) ст. 128 ТК.

Работодатель не должен предоставлять отпуск авансом за рабочий год, который еще не начался, и не имеет права по собственной воле отправлять работника в неоплачиваемый отпуск. Инициатива отпуска без сохранения может исходить только от работника.

Пример

Рабочий год Ивановой с 01.12.2022 по 30.11.2023. В июле 2023 года Иванова использовала отпуск за текущий рабочий год целиком. Супруг Ивановой — доброволец — получил отпуск с 11 по 29 сентября. Иванова попросила работодателя предоставить ей отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в эти же даты.

ТК не содержит обязанность работодателя предоставлять супруге военнослужащего неоплачиваемый отпуск одновременно с отпуском мужа, если супруга уже воспользовалась своим оплачиваемым отпуском за текущий рабочий год. Предоставить еще один отпуск по просьбе работницы — это воля работодателя.

Работодатель может принять на себя дополнительные обязательства и закрепить в коллективном договоре или ПВТР либо другом локальном акте право супруги участника СВО на неоплачиваемый отпуск одновременно с отпуском мужа, если ежегодный оплачиваемый отпуск за текущий рабочий год полностью использован ко дню начала отпуска военнослужащего.

По окончании военной службы мобилизованный, доброволец или контрактник утратят статус военнослужащего, [п. 2](#) ст. 2 Закона № 76-ФЗ, а супруга утратит право на предоставление отпуска одновременно с отпуском мужа.

Формулировка в ПВТР о предоставлении отпуска супругам военнослужащих

...

7.4. Супруги военнослужащих, в том числе мобилизованных для участия в СВО, служащих по контракту и в добровольческих формированиях имеют право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска одновременно с отпуском супруга-военнослужащего. По желанию супруги/супруга военнослужащего работнику предоставляется отпуск равной продолжительности отпуску военнослужащего. Если ежегодный оплачиваемый отпуск работника или его оставшаяся часть за текущий рабочий год короче отпуска военнослужащего, по заявлению работника работодатель предоставляет на оставшееся время отпуск без сохранения заработной платы.

7.5. В случае если на день начала отпуска военнослужащего — участника СВО его супруга использовала весь ежегодный оплачиваемый отпуск за текущий рабочий год, по ее заявлению работодатель предоставляет работнице в период отпуска супруга-военнослужащего отпуск без сохранения заработной платы.

...

Гарантии второму родителю ребенка мобилизованного

Эти гарантии предоставляют второму родителю, если один из родителей мобилизован или заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач ВС РФ. Закон не требует, чтобы между родителями ребенка был заключен брак на момент предоставления льготы.

Если один из родителей ребенка в возрасте до 18 лет мобилизован для участия в СВО, служит по контракту, в добровольческих подразделениях, у второго родителя есть право преимущественного оставления на работе при сокращении численности или штата.

Пример

Паше 12 лет, его родители разведены. Отец Паши призван по мобилизации для участия в СВО. Мать Паши работает бухгалтером. Предстоит сокращение одной из ставок бухгалтеров. Мать Паши имеет преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации. Для подтверждения своего права мать Паши представит свидетельство о рождении сына, в котором указан отец, и подтверждение, что отец Паши мобилизован. Подтвердить факт мобилизации или военной службы по контракту можно документами с места работы отца, из военкомата.

Преимущественное право оставления на работе не определяют, если работодатель сокращает все ставки по должности или должность целиком, определение Мосгорсуда от 23.01.2013 № 4г/4-356.

Если второй родитель мобилизован, служит по контракту или в добровольческом формировании, родитель ребенка в возрасте до 14 лет может отказаться от направления в служебную командировку, сверхурочной работы, ночной работы, работы в выходной или праздник.

Работодатель должен письменно уведомить родителя о его праве отказаться от переработок. Направить в командировку, привлечь к работе в выходной, праздник, ночью, сверхурочно родителя можно, только если он дал письменное согласие, а работа не противопоказана по состоянию здоровья, [ч. 3](#) ст. 259 ТК.

Ознакомить родителя с его правом отказаться от командировки, сверхурочной работы, работы в ночное время, выходной, праздник можно отдельным документом. Работник может заявить о своем решении письменно на этом же документе.

Льгота не зависит от того, зарегистрирован ли брак между родителями, проживал ли отец вместе с детьми до мобилизации или начала службы по контракту. Работодатель не имеет права требовать от родителей документы о совместном проживании с ребенком, ответы Минтруда от 23.03.2023, 06.04.2023. Для получения льготы родителю достаточно предоставить свидетельство о рождении и документ о мобилизации или службе по контракту.

ОХРАНА ТРУДА



- ❖ Гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда – с.48
- ❖ Детальный разбор изменений за работу во вредных условиях труда– с.59

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ЗА РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА

Источник: Источник: <https://coko1.ru/>

В статье мы расскажем, какие существуют льготы для работников с вредными условиями труда, каким работникам они положены, и какая ответственность существует, если нарушить право работающих на их получение.

Каким работникам необходимо установить гарантии и компенсации за вредность

В статье 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) указано, что льготы за работу с вредными условиями труда гарантируются государством. А в статье 164 ТК РФ раскрыто понятие гарантий и компенсаций. Эта градация не является жесткой, например, при выплате вместо молока деньгами гарантия становится компенсацией.

Понятие, согл.164 ТК РФ	Гарантии	Компенсации
Гарантии — это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.	<ul style="list-style-type: none"> — Сокращенная продолжительность рабочего времени — Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск — Молоко и лечебно-профилактическое питание — Досрочный выход на пенсию 	
Компенсации — это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.		Оплата труда в повышенном размере

Работники, которые подвергаются неблагоприятному воздействию вредных и опасных производственных факторов (ВОПФ), превышающему гигиенические нормативы, имеют право на то, чтобы ухудшение состояния их здоровья компенсировали гарантиями или компенсациями, или их совокупностью.

Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, предоставляют следующие гарантии и компенсации:

1. Молоко и лечебно-профилактическое питание
2. Сокращенная продолжительность рабочего времени
3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
4. Оплата труда в повышенном размере
5. Досрочный выход на пенсию

Важно! Необходимость назначения этих гарантий и компенсаций должна быть прописана в строке 040 карты СОУТ, а также в сводной ведомости. Если СОУТ не была проведена, так как рабочее место было только что создано, назначать гарантии можно только получив результаты СОУТ.

Поэтому в статье 17 Федерального закона № 426-ФЗ «О спецоценке» прописан конкретный срок, когда СОУТ должна быть проведена в течение одного года после того, как на рабочее место был принят работник или в течение полугодия.

Все гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда должны быть установлены работнику со дня, когда сведения о результатах СОУТ внесли в информационную систему учета (ФГИС), а в отношении результатов СОУТ, в которых есть сведения о государственной или иной охраняемой законом тайне: со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

№1. Молоко и лечебно-профилактическое питание

Гарантия «лечебно-профилактическое питание» имеет отдельный от остальных льгот характер назначения. Она может быть назначена и при допустимых условиях труда, поэтому будет неправильным называть ее гарантией за вредность, с точки зрения СОУТ.

Другое дело, что работники, получающие ЛПП, как правило, «вредники», но есть и исключения. Для того, чтобы получать ЛПП, не обязательным является наличие вредных условий труда, подтвержденных в ходе специальной оценки условий труда. ЛПП положено при выполнении отдельных видов работ работникам, перечень которых утвержден Минтрудом.

Обратите внимание! Молоко «за вредность» также положено не всем вредникам. Недостаточно иметь вредные условия труда, чтобы получать молоко или равноценные продукты. Еще одним условием является превышение гигиенических нормативов по конкретному фактору, указанному в НПА, регулирующему выдачу молока.

Пример из практики

У водителя 3.1 подкласс условий труда (вибрация, шум), а по фактору непосредственной работы с нефтепродуктами установлен 2 класс условий труда. Следовательно, нет превышения гигиенического норматива по фактору «Углеводороды». Несмотря на вредные условия труда, молоко водителю в данной ситуации не положено. За шум и вибрацию молоко не дают. Таким образом, не все «вредники» получают молоко.

Таблица. Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, порядок осуществления компенсационной выплаты

Что учитывать	Молоко и равноценные продукты	Лечебно-профилактическое питание
НПА	Приказ Минтруда России от 12.05.2022 № 291н	Приказ Минтруда России от 16.05.2022 № 298н
Предоставляется ли при вредных условиях труда	Да	Не обязательно
Можно ли заменить деньгами	Да, с исключением работников, занятых на работах в контакте с аллергенами, канцерогенами и фиброгенами 1 и 2-го класса опасности,	Нет, за исключением случаев неполучения лечебно-профилактического питания по вине работодателя.
Можно ли возместить из СФР	Да, пп «р» п.3 Правил, утв. Приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н	Да, пп «ж» п.3 Правил, утв. Приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н

<p>Особенности выдачи</p>	<p>В дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте, и превышающим установленные гигиенические нормативы уровнем вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты</p>	<p>Выдается работникам в дни фактического выполнения ими работы в производствах, профессиях и должностях, предусмотренных Перечнем, при условии занятости на такой работе не менее половины рабочего дня (смены), а также в период профессионального заболевания указанных работников с временной утратой трудоспособности без госпитализации.</p>
<p>Отдельные указания</p>	<p>Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание при выполнении отдельных видов работ, молоко или равноценные пищевые продукты не выдают</p>	<p>Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, получающим лечебно-профилактическое питание, не производится</p>
<p>Указание в трудовом договоре</p>	<p>Обязательно</p>	<p>Обязательно</p>

За молоко можно получать деньги, но не всегда. Если на работника воздействуют канцерогены, аллергены или фиброгены, компенсировать молоко деньгами категорически запрещено. Молоко выдают в зависимости от времени воздействия вредных факторов на основании приложения № 1 к [приказу Минтруда от 12.05.2022 № 291н](#).

№2. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Если условия труда работника относятся к вредным 3-й или 4-й степени или опасным, он должен работать не больше 36 часов в неделю (ст. 92 ТК). Это означает, что просто факт вредных условий труда является недостаточным. **Тем работникам, у кого вредность подклассов 3.1 и 3.2 время работы не сокращается по результатам СОУТ.** Их максимальная продолжительность рабочей недели составляет 40 часов.

Если у работника установлен подкласс 3.3, 3.4 или опасные условия труда 4 класса, то он имеет право на сокращенное рабочее время (не больше 36 часов в неделю).

Ограничена и продолжительность рабочего дня:

- максимум 8 часов при 36-часовой рабочей неделе;
- максимум 6 часов при 30-часовой и меньше рабочей неделе.

С письменного согласия работника это время можно увеличить, если еженедельная продолжительность времени останется прежней (ч. 3 ст. 94 ТК):

- до 12 часов при 36-часовой рабочей неделе;
- до 8 часов при 30-часовой и меньше рабочей неделе.

Некоторым категориям работников положена сокращенная продолжительность рабочей недели не по результатам СОУТ, а по факту работы по определенной профессии. Например, согласно постановлению Минтруда от 30.06.2003 № 41, медицинские работники имеют право на сокращенное рабочее время даже в том случае, если у них допустимые условия труда 2 класса.

Инвалидам 1 и 2 группы тоже сокращается продолжительность рабочего времени, независимо от результатов спецоценки в соответствии с ч. 3 ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» от 24.11.1995 № 181-ФЗ.

№3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

За работу во вредных условиях труда 3.2-3.4 или опасных условиях труда 4 класса работникам предоставляется еще одна гарантия — ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ч. 1 ст. 117 ТК). Его продолжительность зависит от стажа работы во вредных условиях труда.

Важно! Право на отпуск возникает, если работник проработал 6 месяцев. По соглашению сторон этот отпуск может быть предоставлен до истечения 6 месяцев с момента начала работы. Если стаж не меньше 11 месяцев, предоставьте отпуск в полном размере — не меньше 7 календарных дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск по условиям труда и категориям работников работодатель в соответствии с законом обязан предоставлять ежегодно. О начале отпуска необходимо уведомить работника под подпись за 2 недели до его начала. Если работодатель забыл уведомить работника за 2 недели, необходимо перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, при наличии письменного согласия от работника.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Часть отпуска, превышающую 7 календарных дней, можно заменить денежной компенсацией, порядок такой замены должен быть указан в отраслевом соглашении и коллективном договоре. Работник должен подать письменное заявление на денежную компенсацию.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за вредность также необходимо указать в трудовом договоре, но только в календарных днях (ст.57 ТК РФ).

№4. Оплата труда в повышенном размере

В 147 статье ТК РФ указано, что за работу с вредными условиями труда работникам положена оплата труда в повышенном размере. Минимальный размер такого повышения составляет 4%.

Работодатель может установить любой размер, в зависимости от своего финансового положения, с учетом мнения представительного органа работников. В этом случае конкретный размер должен быть прописан в коллективном договоре.

Обратите внимание! Если работодатель участвует в отраслевом соглашении (не дал мотивированный отказ от присоединения к соглашению), он обязан установить повышенный размер (больше, чем 4%) в своей организации. Молчание в данном случае действительно является знаком согласия, согласно 48 статье ТК РФ.

Если отраслевое соглашение рекомендует устанавливать работникам с вредными условиями труда повышенную оплату в размере 30% к окладу, то устанавливать минимальную доплату 4% является незаконным. А вот установить 40% — можно.

№5. Досрочный выход на пенсию

С 1 января 2014 года в соответствии с [Федеральным законом от 17.12.2001 № 173-ФЗ](#) «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» в статью 27 впервые введена дополнительная норма для включения в специальный стаж периодов работы во вредных и тяжелых условиях труда в соответствии со Списками № 1 и № 2 и «малым спискам», имеющих место после 01.01.2013, при условии начисления и уплаты страхователем страховых взносов по дополнительному тарифу.

При этом установленные в статье 27 нормы назначения досрочной трудовой пенсии применяются в том случае, если класс условий труда на рабочих местах соответствует вредному и (или) опасному классу условий труда, установленному по результатам специальной оценки условий труда.

Право на досрочную страховую пенсию имеют работники определенных профессий, а также если работники:

- занятые во вредных и опасных условиях труда по результатам спецоценки (или по результатам АРМ);
- выполняют определенные виды работ.

Чтобы выйти на досрочную пенсию, необходимо иметь предусмотренную законом продолжительность вредного стажа — времени работы по спискам вредных профессий, установленным [Постановлением Правительства РФ от 16.07.2014 № 665](#).

Пенсионный возраст для работников вредных производств по Списку 1 и 2, а также необходимое для них количество лет специального стажа по профессии и общего страхового стажа для оформления досрочной пенсии указан в таблице:

Условия выхода на досрочную пенсию	По списку № 1		По списку № 2	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Пенсионный возраст (лет)	45	50	50	55
Необходимый специальный стаж (лет)	7,5	10	10	12,5
Необходимый общий страховой стаж (лет)	15	20	20	25

Если указанный в таблице вредный стаж был выработан не в полном объеме, то можно будет рассчитывать на снижение общеустановленного пенсионного возраста пропорционально наработанному специальному стажу.

Для работающих во вредных условиях труда, на подземных работах или в горячих цехах законодательством РФ предусмотрена возможность досрочного выхода на пенсию, при наличии следующих обязательных условий:

- достичь пенсионного возраста, установленного для конкретной категории профессий;
- отработать необходимое количество лет на вредном производстве;
- иметь общий страховой стаж;
- иметь необходимое количество сформированных пенсионных коэффициентов (ИПК).

Но и стаж работы не является достаточным для назначения досрочной пенсии. Необходимо, чтобы название профессии совпадало со списками. Право на льготную пенсию предоставляют при условии, что запись в трудовой книжке соответствует наименованию должности в предусмотренном перечне.

Важно! Использование при определении права работника на досрочное пенсионное обеспечение документации по аттестации рабочих мест (АРМ) или СОУТ, в которой указана профессия или должность, может привести к принятию неверного решения. При этом несоответствие кодового обозначения профессий, включенных в Списки № 1 и № 2, кодовому обозначению этих профессий по Общероссийскому классификатору (ОКПДТР) ОК 016-94, отраженному в документах на АРМ или СОУТ, не может служить основанием для отказа в досрочном назначении трудовой пенсии по старости.

Право на досрочную трудовую пенсию по старости по действующему пенсионному законодательству определяют в зависимости от того, в каком производстве (на каких работах), и в какой профессии или должности был постоянно в течение полного рабочего дня занят тот или иной работник. В этом случае применяют тождественность, которую устанавливают в целях досрочного пенсионного обеспечения по старости.

Пример приказа о тождестве профессиональной деятельности

Вид профессиональной деятельности	Нормативный акт, установивший тождественность
Профессиональная деятельность, выполняемая в организациях социального обслуживания, предназначенных для граждан пожилого возраста и инвалидов	Приказ Минтруда России от 16.05.2023 № 463н
Профессиональная деятельность, выполняемая в организациях социального обслуживания, предназначенных для граждан, имеющих психические расстройства	Приказ Минтруда России от 03.12.2020 № 857н
	Письмо Минпросвещения России от 28.02.2023 № 07-1016

Профессиональная деятельность, выполняемая в общеобразовательных организациях для детей	Приказ Минтруда России от 08.12.2015 № 1005н
Профессиональная деятельность, выполняемая в образовательных организациях	Приказ Минтруда России от 24.09.2015 № 661н
Профессиональная деятельность, выполняемая в образовательных организациях, организациях, оказывающих социальные услуги, и медицинских организациях, в которые помещаются под надзор дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей	Приказ Минтруда России от 01.09.2015 № 588н

Давайте детально изучим, какие есть основания для досрочной пенсии по факту работы с вредными или опасными условиями труда.

Список №1

К Списку №1 профессий, дающих право на досрочное оформление пенсии, относятся должности, связанные с подземными работами, горячими цехами, с вредными условиями труда. Для определения права на льготное оформление пенсии применяется перечень работ, должностей, утвержденный законодательными актами:

- для периодов работ до 01.01.1992 г. применяется список, утвержденный Постановлением Совмина СССР № 1173 от 22.08.1956 г.;
- для работ после 01.01.1992 г. используется список, предусмотренный Постановлением № 10 от 26.01.1991 г.

В Список №1 для периодов трудовой деятельности с 1 января 1992 г. включены 24 вида производств, в каждом из которых выделены профессии, работа по которым позволяет выйти на пенсию досрочно.

Пример записей в списке №1

Вид производства	Профессия, должность
Переработка нефти, газа, угля, сланца, газового конденсата.	аппаратчики машинисты технологических насосов слесари — ремонтники коксоочистители коксоразгрузчики и другие

Химическое производство	рабочие и руководители предприятий, занятые в производствах: асбестовых технических изделий; химии, удобрений, полимеров, пластмасс; аммиака (включая газовое сырье); минеральных удобрений и других.
-------------------------	---

Список №2

В Список №2 профессий, позволяющих оформить пенсию досрочно, входят работы с вредными и тяжелыми условиями труда. Перечень входящих в этот список профессий устанавливается теми же нормативными актами, что и для Списка № 1: для периодов работ до 01.01.1992 г. действует Постановление № 1173 от 22.08.1956 г., с 01.01.1992 г. — Постановление № 10 от 26.01.1991 г.

В Список 2 входят 34 вида производств, в каждом из которых выделяются профессии, работа на которых позволяет выйти на пенсию досрочно.

Пример записей в Списке № 2

Вид производства	Профессия, должность
Производство строительных материалов	бункеровщики; грузчики, занятые на погрузке цемента; дробильщики слюды; кольщики слюды; дробильщики извести; аппаратчики на пропиточных агрегатах и другие
Легкая промышленность	красильщики; аппаратчики водно-химической обработки; аппаратчики дубления; машинисты промывочных машин; машинисты разводных машин и другие

Еще есть так называемые «малые списки». В пенсионном законодательстве предусмотрены условия по досрочному выходу на пенсию и для работников других профессий, которые не были закреплены в Списках 1 и 2, но тоже связаны с тяжелыми и вредными условиями труда. Перечень таких профессий называют «малыми списками», а перечислены они в [пунктах 3-18 ч. 1 ст. 30 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ](#).

3) женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали в качестве трактористов-машинистов в сельском хозяйстве, других отраслях экономики, а также в качестве машинистов строительных, дорожных и погрузочно-разгрузочных машин не менее 15 лет и имеют страховой стаж не менее 20 лет;

4) женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали не менее 20 лет в текстильной промышленности на работах с повышенной интенсивностью и тяжестью;

5) мужчинам по достижении возраста 55 лет и женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет в качестве рабочих локомотивных бригад и работников отдельных категорий, непосредственно осуществляющих организацию перевозок и обеспечивающих безопасность движения на железнодорожном транспорте и метрополитене, а также в качестве водителей грузовых автомобилей непосредственно в технологическом

Как накажут работодателя, если он не предоставляет положенные льготы за вредность

Непредоставление гарантий и компенсаций является нарушением кадрового законодательства, а не законодательства по охране труда. Поэтому штраф установлен по статье 5.27 КоАП.

Согласно ст. 5.27 КоАП, нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права влечет:

- предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица — от 1000 до 5000 рублей;
- на юридических лиц — от 30000 до 50000 рублей.

Письмо Роструда от 8 июня 2023 г. № ПГ/11430-6-1 «Об основных способах защиты трудовых прав и свобод в случае задержки выплаты заработной платы» разъясняет, что работник вправе при нарушении порядка выплаты гарантий и компенсации обратиться в суд, так как речь идет об индивидуальном трудовом споре (ч.2 392 ТК РФ).

ДЕТАЛЬНЫЙ РАЗБОР ИЗМЕНЕНИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА С 1 СЕНТЯБРЯ 2023 ГОДА

Источник: <https://coko1.ru/>

1. Новые правила обеспечения работников СИЗ

Регламентирует: [приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н](#)

Что изменилось: правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами. Вводится карточка учета дежурных СИЗ, допускается возможность ведения учета СИЗ в электронном формате, дается рекомендованный образец локальных Норм выдачи СИЗ работникам организации. Из личной карточки учета выдачи СИЗ исключено указание данных сертификата или декларации на СИЗ.

Что нужно специалисту по ОТ:

- утвердить перечень дежурных СИЗ на рабочих местах и объектах;
- утвердить Перечень уполномоченных лиц, ответственных за выдачу и сдачу дежурных СИЗ и ведение личной карточки выдачи дежурных СИЗ;
- утвердить порядок выдачи и сдачи СИЗ, в том числе дежурных.

Рекомендации эксперта. Форма карточек выдачи и самих норм выдачи рекомендованная. Подстройте форму под свою организацию, можете менять наименования столбцов и строк в таблице, вставить логотип своей компании. Можете поставить на лицевой стороне карточки поле для подписи работника в ознакомлении с нормами выдачи. Так вы выполните требование 214 статьи ТК РФ. Проверьте, чтобы учет дерматологических СИЗ проводился ежемесячно. В противном случае вашу организацию могут оштрафовать.

2. Единые типовые нормы выдачи СИЗ и смывающих средств

Регламентирует: [приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н](#)

Что изменилось: вводится применение Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, основой которых является риск-ориентированный подход.

Что нужно специалисту по ОТ:

- ознакомить работников с ЕТН во время внепланового инструктажа;
- утвердить локальные нормы выдачи в соответствии с приложением № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 766н, используя данные оценки профрисков;

- утвердить порядок выдачи и сдачи СИЗ, в том числе дежурных.

Рекомендации эксперта. Работодатель имеет право не применять приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н до 31 декабря 2024 года согласно ст. 2 Федерального закона от 2 января 2021 г. № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ». Поэтому укажите свое решение в Положении о СУОТ, и возьмите таймаут для спокойного, взвешенного перехода на ЕТН. В этот переходный период вы можете провести оценку профрисков для адресной, риск-ориентированной выдачи СИЗ.

3. Изменения в правилах обучения по охране труда

Регламентирует: [Постановление Правительства РФ от 30.12.2022 № 2540](#) «О внесении изменений в Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

Что изменилось: изменено основание для проведения внепланового обучения, уточнено, как отразить в реестре обучаемых лиц удаленных сотрудников.

Что нужно специалисту по ОТ. При первичной или актуализированной подаче уведомления работодателя о проведении обучения и проверки знаний внутри организации в Реестре Минтруда уберите из среднесписочной численности работников, выполняющих трудовую функцию дистанционно на постоянной основе.

Рекомендации эксперта. Если работник трудится хотя бы один день в офисе, а остальные дни работает дистанционно, убирать его из среднесписочной численности для реестра нельзя. Для охраны труда он не является дистанционщиком.

4. Дистанционные медосмотры для водителей

Регламентирует: [Федеральный закон от 29.12.2022 № 629-ФЗ](#) О внесении изменений в статью 46 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и статью 23 Федерального закона «О безопасности дорожного движения».

Что изменилось: допускается проведение медицинских осмотров водителей с использованием медицинских изделий, обеспечивающих автоматизированную дистанционную передачу информации о состоянии здоровья работников и дистанционный контроль состояния их здоровья.

Что нужно специалисту по ОТ:

- изучите требования к проведению дистанционных медосмотров со стороны медицинских учреждений, определите для себя, может ли ваша организация проводить такие медосмотры, или остаться в традиционном формате;
- закрепите свое решение в Положении о СУОТ, если оно изменяется;
- проинформируйте о принятом решении водителей.

Рекомендации эксперта. Дистанционные медосмотры не будут дешевле чем традиционные, не обольщайтесь, потому что там заложены слишком большие риски, например, по идентификации того, кто проходит предрейсовый медосмотр. Кроме того, работодателю придется не менее двух раз в год проводить в очной форме химико-токсикологические исследования на наличие в организме наркотиков, психотропных веществ и их метаболитов. Таким образом, вместо одного «традиционного» медосмотра в итоге вы получите целых три. Поэтому хорошо подумайте, прежде чем перейти на дистанционный медосмотр. Оцените все риски.

5. Требования к оснащению кабинета дистанционного медосмотра и к медицинскому персоналу

Регламентирует: [Постановление Правительства РФ от 30.05.2023 № 866](#) «Об особенностях проведения медицинских осмотров с использованием медицинских изделий, обеспечивающих автоматизированную дистанционную передачу информации о состоянии здоровья работников и дистанционный контроль состояния их здоровья».

Что изменилось: НПА установил требования к медицинским изделиям, применяемым при проведении дистанционных медосмотров. Медицинские работники, проводящие такие медосмотры, должны обучиться по программам повышения квалификации по вопросам организации и порядка проведения медицинских осмотров с использованием медицинских изделий в объеме не менее 36 часов. Сведения о медицинских работниках, проводящих дистанционные медосмотры, вносят в ЕГИС в сфере здравоохранения.

Что нужно специалисту по ОТ. Изучите Постановление Правительства № 866 до заключения договора с медорганизацией на дистанционный медосмотр, проследите, чтобы медработник отвечал требованиям данного НПА.

Рекомендации эксперта. Посещайте выставки по охране труда, например, Всероссийскую неделю охраны труда. Там вы можете ознакомиться с комплексами для проведения медосмотров в цифровом формате в действии.

6. Новый порядок проведения предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медицинских осмотров

Регламентирует: [Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 30.05.2023 № 266н](#)

Что изменилось: чиновники определили, кто может проходить медосмотр дистанционно, а кто нет. Дистанционный медосмотр не применяют в отношении водителей, которые перевозят опасные грузы и осуществляют регулярные перевозки пассажиров в междугороднем сообщении по маршрутам, протяженность которых составляет 300 километров и более.

Что нужно специалисту по ОТ. Внесите в свое Положение о СУОТ изменения, если собираетесь проводить медосмотры водителей дистанционно.

Рекомендации эксперта. Если ваши водители не перевозят опасные грузы или пассажиров, можете не проводить для них послесменный медосмотр.

7. Новые требования к оформлению путевых листов

Регламентирует: [Приказ Министерства транспорта Российской Федерации от 05.05.2023 № 159](#)

Что изменилось: состав сведений, указанных в части 3 статьи 6 Федерального закона от 8 ноября 2007 г. № 259-ФЗ «Устав автомобильного транспорта и городского наземного электрического транспорта», и порядок оформления или формирования путевого листа, утвержденные приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 28 сентября 2022 г. № 390.

Изменяются требования к оформлению путевых листов в связи с тем, что медицинский работник может ставить электронную цифровую подпись в допуске водителя на линию после успешно проведенного медосмотра.

Что нужно специалисту по ОТ. Изучите Приказ Минтранса России от 05.05.2023 № 159. В нем написано, что даты, время и результат проведения медицинского осмотра водителя, должны быть проставлены медицинским работником, и заверены его собственноручной подписью на бумажном носителе или УКЭП — усиленной квалифицированной электронной подписью в случае формирования электронного путевого листа. Кроме этого реквизита, в путевом листе произойдут с 1 сентября 2023 года и другие нововведения — нужно будет указывать дополнительные сведения о водителе, например, его СНИЛС, серию, номер, дату выдачи водительского удостоверения. Все это должно помочь правильно идентифицировать работника.

Рекомендации эксперта. С 1 сентября можно оформить один путевой лист на один рейс, если его длительность больше рабочего дня.

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ



- ❖ СФР меняет форму ЕФС-1 – с.64
- ❖ Нужно ли подавать уведомление для ЕНП по НДФЛ дважды в месяц – с.66
- ❖ Нужно ли исправлять ошибки в промежуточном уведомлении по НДФЛ для зачета ЕНП – с.67
- ❖ Как заполнить промежуточное уведомление для ЕНП по НДФЛ по сдаче дважды в месяц – с.67

СФР МЕНЯЕТ ФОРМУ ЕФС-1

СФР опубликовал **проект** новой формы ЕФС-1 и правила ее заполнения. В форму вводят дополнительные поля, добавляют новые коды, уточняют правила заполнения и сдачи. До 27 сентября 2023 года проект проходит общественное обсуждение. Как только проект примут и он вступит в силу, утратит силу действующая форма ЕФС-1. Она утверждена **постановлением Правления ПФР от 31.10.2022 № 245п**. Ниже – какие изменения планируют внести в ЕФС-1.

Подраздел 1.1 «Сведения о трудовой деятельности»

Уточнили случаи, когда нужно указывать кадровое мероприятие «УВОЛЬНЕНИЕ» в графе 3 «Сведения о приеме, переводе, увольнении, начале договора ГПХ, окончании договора ГПХ». В их числе назвали прекращение трудового договора в связи с переводом на постоянную работу к другому работодателю.

В графе 5 «Трудовая функция (должность, профессия, специальность, квалификация, конкретный вид поручаемой работы), структурное подразделение» нужно будет указывать не только должность сотрудника, но и тип договора. Для этого установили коды:

- «0» — бессрочный трудовой договор;
- «0.1» – срочный трудовой договор на срок до шести месяцев;
- «0.2» – срочный трудовой договор на срок более шести месяцев;
- «1» – трудовой договор по совместительству;
- «1.1» – трудовой договор по совместительству на срок до шести месяцев;
- «1.2» – трудовой договор по совместительству на срок более шести месяцев.

Для графы 6 «Код выполняемой функции» ввели дополнительные коды. Код «ДИСТ» означает прием или перевод на дистанционную (удаленную) работу или работу на дому. В случае работы на условиях неполного рабочего времени нужно указывать код «НЕПД» для неполного рабочего дня или код «НЕПН» для неполной рабочей недели.

Для договоров ГПХ ввели два новых кода в графе 6 «Код выполняемой функции». Они обозначают, что в договоре ГПХ указали обязанность заказчика платить за исполнителя взносы на случай травматизма. Это коды:

- «ДГПХФЛНС» – договор ГПХ о выполнении работ (оказании услуг), по которому страхователь-физлицо (в том числе ИП) обязан уплачивать страховые взносы на травматизм;
- «ДАВТФЛНС» — договор авторского заказа, по которому страхователь-физлицо (в том числе ИП) обязан уплачивать страховые взносы на травматизм
- .

Подраздел 1.2 «Сведения о страховом стаже»

В строке «Тип сведений» добавили новое поле «Назначение выплат по ОСС». Это поле нужно заполнить, если отчет представляют на работника, который подал заявление о назначении ежемесячного пособия по уходу за ребенком или в отношении которого получили листок нетрудоспособности.

Сведения нужны для учета периода работы в календарном году, за который еще не наступил срок представления ЕФС-1. Когда календарный год закончится, на такого работника нужно подать форму с типом сведений «Исходная».

Подраздел 1.3 «Сведения о заработной плате и условиях осуществления деятельности работников государственных (муниципальных) учреждений»

В подраздел 1.3 добавили новую графу «Работники, не включаемые в расчет среднесписочной численности». Для нее запланировали два кода — «0» и «1».

Код «1» необходимо ставить на женщин в декрете и работников в отпуске по уходу за ребенком, работников, которые учатся или поступают в образовательные организации и при этом находятся в отпуске без содержания, мобилизованных и добровольцев. Если сотрудник в отчетном периоде не относился к указанным категориям, в графе надо ставить код «0».

Раздел 2 о взносах на травматизм

В раздел добавили поле «Льгота». В этом поле ставят отметку работодатели:

- общественные организации инвалидов, если среди членов не менее 80 процентов инвалидов и их законных представителей;
- организации, уставный капитал которых полностью состоит из вкладов общественных организаций инвалидов, где среднесписочная численность инвалидов составляет не менее 50 процентов, доля зарплаты инвалидов не менее 25 процентов от общего фонда оплаты труда;
- учреждения, которые созданы для достижения социальных целей, оказания правовой и иной помощи инвалидам, детям-инвалидам и их родителям. При этом единственными собственниками имущества являются общественные организации инвалидов.

Основания для отказа в приеме ЕФС-1

В порядке заполнения ЕФС-1 указали основания для отказа в приеме отчета:

- не подтверждены полномочия лица, сдавшего отчет;

- не выполнили условия, чтобы признать квалифицированную подпись заявителя действительной. Условия признания подписи действительной установлены в [статье 11](#) Закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ;
- подали отчет не по действующей форме и форматам.

НУЖНО ЛИ ПОДАВАТЬ УВЕДОМЛЕНИЕ ДЛЯ ЕНП ПО НДС ДВАЖДЫ В МЕСЯЦ

Налоговый агент вправе с 1 октября и до конца 2023 года подавать уведомление по НДС дважды в месяц. Это право, а не обязанность. Срок сдачи промежуточного уведомления по НДС – до истечения 12-го числа месяца ([п. 1 ст. 8, п. 5 ст. 13](#) Закона № 389-ФЗ). При этом нужно обязательно подать второе уведомление не позднее 25-го числа месяца на полную сумму налога к уплате по данному сроку. Если подать итоговое уведомление только к доплате, то сумма налога к уплате будет некорректная.

Сроки подачи промежуточного и единого уведомления по НДС в 2023 году

Уведомление	Когда сдавать	За какой период отражать налог	Обязательно ли сдавать
Промежуточное	12-го числа. Если срок выпадает на выходной день, он переносится на первый рабочий день	С 23-го числа предыдущего месяца до 9-го числа текущего	Добровольно
Общее за месяц	25-го числа. Если срок выпадает на выходной день, он переносится на первый рабочий день	С 23-го числа предыдущего месяца по 22-е число текущего	Обязательно
Дополнительно в декабре	Не позднее последнего рабочего дня года	С 23 декабря по 31 декабря	Обязательно

НУЖНО ЛИ ИСПРАВЛЯТЬ ОШИБКИ В ПРОМЕЖУТОЧНОМ УВЕДОМЛЕНИИ ПО НДС ДЛЯ ЗАЧЕТА ЕНП

Разъяснений по поводу исправления промежуточных уведомлений пока нет. Промежуточное уведомление необязательно, поэтому по общему правилу ошибки в нем можно не исправлять (п. 12.2 ст. 8 Закона от 31.07.2023 № 389-ФЗ). Ведь не позднее 25-го числа вы обязаны подать уведомление по общей сумме налога за весь период. В нем вы отразите уже общую сумму, включая налог, отраженный в промежуточном уведомлении.

Если в промежуточном уведомлении вы допустили ошибку, в уведомлении, представляемом 25-го числа, укажите верные показатели. Данное уведомление «затрет» промежуточное и в налоговой инспекции будут отражены верные данные. Полагаем, что без последствий можно не исправлять ошибки в сумме налога. Но, если вы неправильно укажете отчетный период или КБК другого налога, может возникнуть путаница с платежами, поэтому такие ошибки стоит исправить. Порядок исправления – такой же, как для основного уведомления.

КАК ЗАПОЛНИТЬ ПРОМЕЖУТОЧНОЕ УВЕДОМЛЕНИЕ ДЛЯ ЕНП ПО НДС ПРИ СДАЧЕ ДВАЖДЫ В МЕСЯЦ

Налоговые агенты вправе сдавать с 1 октября 2023 года промежуточные уведомления по НДС. То есть представлять их дважды в месяц (промежуточное и основное), а в декабре – трижды. Такой порядок пока установлен до 31 декабря 2023 года. Сдавать промежуточное уведомление – это право, а не обязанность. Даже если вы его представите в одном месяце, например в октябре, вы вправе не подавать его в последующих месяцах. При этом основное уведомление вы обязаны подавать.

В промежуточном и основном уведомлениях за месяц будут одинаковые КБК, ОКТМО и коды отчетного периода. Разница будет лишь в суммах и датах подачи.

КБК

КБК укажите в строке 3 уведомления. КБК по НДС – в [таблице](#). При получении уведомления инспекторы проверят, верно ли указан КБК. Если налогоплательщику придет сообщение с ошибкой «Неверно указан КБК», уведомление лучше [уточнить](#). Несмотря на то что промежуточное уведомление можно не исправлять, начисление на другой КБК приведет к искажению данных, так как будет проведено начисление по другому налогу либо инспекторы не смогут идентифицировать платеж.

Сумма

Сумму НДС указать в строке 4. Отрадите в промежуточном уведомлении сумму налога, удержанного с 23-го числа прошлого месяца до 9-го текущего. Не позднее 25-го числа представьте общее уведомление за период с 23-го числа предыдущего месяца по 22-е число текущего. В нем отразите общую сумму (включая ту, которую вы отразили в промежуточном уведомлении). Об этом – в [части 12.2](#) статьи 4 Закона от 14.07.2022 № 263-ФЗ.

Отчетный период

Данные об отчетном периоде укажите в строке 5. Отрадите код в зависимости от периода, за который рассчитали НДС. В промежуточном и основном уведомлениях за определенный месяц коды периода будут одинаковыми. Коды периодов – в таблице.

Уведомление	Период, за который исчислили НДС	Дата сдачи	Код отчетного периода
Промежуточное	С 23.09 до 09.10	12.10	34/01
Основное	С 23.09 по 22.10	25.10	34/01
Промежуточное	С 23.10 до 09.11	13.11	34/02
Основное	С 23.10 по 22.11	27.11	34/02
Промежуточное	С 23.11 до 09.12	12.12	34/03
Основное	С 23.11 по 22.12	25.12	34/03
Основное	С 23.12 по 31.12	29.12	34/04

Нарушение срока подачи промежуточного уведомления не критично, так как оно необязательно и никаких санкций за нарушение срока нет.

© Материал из БСС «Система Главбух».

НОВОСТИ ОФИЦИАЛЬНЫХ САЙТОВ



В Башкортостане семьи с детьми могут обратиться за несколькими мерами поддержки с единым заявлением

По данным последней переписи, в Башкортостане проживает 472 тысячи семей с детьми, 59 тысяч из которых являются многодетными (в 2010 году их было 46,3 тысячи). Это первый результат среди регионов Приволжья и 7-е место по стране.

В республике абсолютно все семьи с детьми могут рассчитывать на социальную поддержку. Уже год как в Башкортостане успешно реализуется практика подачи единого заявления на отдельные меры социальной поддержки семьям с детьми с приложением единого пакета документов. За последние 12 месяцев поступило более 100 тыс. таких заявлений.

Узнайте, на какие меры поддержки может претендовать именно ваша семья, через удобный ресурс - **интерактивный онлайн-консультант**.

*Пресс-служба Министерства семьи,
труда и социальной защиты населения РБ*

Уровень среднедушевых денежных доходов в республике по итогам полугодия вырос на 10,8%

Среднедушевые денежные доходы населения по итогам I полугодия 2023 года составили 34848 рублей и увеличились по сравнению с аналогичным периодом 2022 года на 10,8%. Такие данные опубликовал Башкортостанстат. По этому показателю Башкортостан опережает среднероссийский темп на 0,7 процентных пункта (в РФ – 44753 руб.). Уровень среднедушевых денежных доходов в республике за 2022 года составил 77,9% от среднероссийского значения.

Реальные располагаемые денежные доходы (за вычетом обязательных платежей, скорректированные на индекс потребительских цен) за январь-июнь 2023 года составили 106,8% к январю-июню 2022 года (в РФ – 104,7%), реальные денежные доходы – 106,7% (в РФ – 103,9%).

Среднемесячная заработная плата одного работника в I полугодии 2023 года достигла 53502,3 руб. и увеличилась по отношению к I полугодию прошлого года на 16,2%, что выше среднероссийского темпа на 3,5 процентных пункта (в Российской Федерации – 70189 руб. – на 12,7%).

Уровень среднемесячной заработной платы в республике за январь-июнь 2023 года составил 76,2% от заработной платы в среднем по России.

*- По итогам первого полугодия наша республика находится на 3-м месте среди регионов Приволжского федерального округа как по размеру среднемесячной заработной платы работников организаций, так и по уровню реальной заработной платы (112,3%), которая зависит от уровня номинальной зарплаты и от уровня цен на товары и услуги. Напомню, до 2030 года доля населения с доходами ниже прожиточного минимума в нашей республике, как и по всей стране, должна быть снижена в 2 раза, - напомнила об одной из стратегических целей, обозначенной Президентом страны еще в 2020 году, министр семьи труда и социальной защиты населения республики **Ленара Иванова**.*

Пресс-служба Министерства семьи,
труда и социальной защиты населения РБ

Участники специальной военной операции смогут получить удостоверение ветерана боевых действий в беззаявительном порядке

Правительство России упростило для участников специальной военной операции порядок выдачи удостоверения ветерана боевых действий и предоставления соответствующих выплат. Постановление об этом подписал Председатель Правительства РФ Михаил Мишустин.

Решение касается военнослужащих, сотрудников МВД, Росгвардии, ФСБ и ФСИН, а также добровольцев, принимавших участие в боевых действиях на территории Украины, ДНР и ЛНР с 24 февраля 2022 года и на территории Запорожской и Херсонской областей с 30 сентября 2022 года.

Этим категориям граждан теперь не потребуется обращаться в соответствующие министерства и ведомства с заявлениями, поскольку там имеются все документы, подтверждающие участие конкретного человека в специальной военной операции.

*- Это позволит бойцам и их родным получать льготы и помощь более оперативно, – отметил **Михаил Мишустин** в ходе заседания Координационного совета по обеспечению потребностей Вооружённых Сил 20 сентября.*

Ещё одно постановление Правительства также касается беззаявительного предоставления мер социальной поддержки. В 2023 году ветераны боевых действий, принимающие участие в специальной военной операции, смогут получать положенную им ежемесячную денежную выплату без обращений в государственные структуры. Все необходимые сведения будут поступать в Социальный фонд России от соответствующих министерств и ведомств, выдавших удостоверения ветерана боевых действий.

Источник: [сайт Правительства РФ](#)

На портале «Работа России» заработал сервис «Стажировки и практики»

На портале «Работа России» поэтапно запускается сервис «Стажировки и практики». Об этом рассказал глава Минтруда России Антон Котяков в рамках V Форума социальных инноваций регионов. «В единой базе объединяются предложения о стажировках со всей страны. Первые учебные заведения уже подключены», — отметил Министр труда и социальной защиты РФ Антон Котяков.

По его словам, на портале «Работа России» образовательные организации, а также сами студенты смогут выбрать место для прохождения практики, заключить договор в электронном виде, а также оформить все необходимые документы — от индивидуального задания до отчета по практической подготовке.

Как отметил министр, сервис значительно упростит процесс поиска и прохождения практики для студентов, а также облегчит работу учебных заведений и работодателей.

Теперь, чтобы найти компанию для производственной практики, не нужно тратить много времени на ее поиск. Достаточно войти в личный кабинет через аккаунт Госуслуг и перейти в раздел «Мое образование». Здесь студент может найти организацию, в которой он учится, и подтвердить факт обучения. Затем нужно выбрать наиболее интересное предложение от работодателя и откликнуться на него.

Уведомления о выборе студента приходят в личный кабинет работодателей и учебного заведения. Прямо на платформе «Работа России» образовательная организация заключает договор о прохождении практики и отслеживает весь процесс. Отчеты о практике также направляются через личный кабинет, где учебное заведение выставит оценку по итогам прохождения практики.

Тестирование сервиса началось в начале этого года при участии 31 образовательной организации. В качестве экспертов привлекались такие крупные работодатели как ОАО «РЖД», Сибagro и Сбербанк. Подключение образовательных программ к сервису будет проходить поэтапно с учетом тестирования функционала сервиса. Следующий этап подключения — середина октября.

Источник: [Минтруд РФ](#)

ПРЕДСЕДАТЕЛЮ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



Разъяснения ФНПР в определении Фонда оплаты труда

В связи с возникающими вопросами в определении Фонда оплаты труда разъясняем;

Фонд оплаты труда (ФОТ) - затраты на оплату труда* включаемые в себестоимость продукции (работ, услуг).

Фонд заработной платы (ФЗП) = Вознаграждение за труд (должностной оклад или тарифная ставка) + Компенсационные выплаты + Поощрительные выплаты

ФОТ = ФЗП + Компенсации + Страховые взносы.

Фонд оплаты труда (ФОТ) - сумма доходов работников, включающая заработную плату, компенсации, страховые взносы.

ФОТ = ФЗП + Компенсации + Страховые взносы.

Компенсационные выплаты:

- оплаты простоев,
- доплаты за совместительство, работу в ночные часы, выходные и праздники, сверхурочную работу,
- выплаты за труд в опасных и вредных условиях.
- оплата дополнительной работы: совмещение профессий, увеличение объема работ, расширение зон обслуживания,
- районные коэффициенты и процентные надбавки к зарплате работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

Поощрительные выплаты:

- премии за трудовые показатели,
- бонусы и комиссионные;

Стимулирующие выплаты:

- доплаты и надбавки.

Компенсации:

- оплаты дней командировки,
- пособия по временной нетрудоспособности в части, которую выплачивает работодатель за счет собственных средств,
- компенсации (например - за питание, проезд к месту работы, мобильную связь, расходы на проживание, имеющие систематический характер),
- выходное пособие.

ФНПР работает по унифицированию (единообразию) понятия Фонда оплаты труда в законодательстве.

Заместитель Председателя ФНПР

И.В. Федюшкина

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 05.10.2023г.
Ответственный за выпуск – Тихонова И.С.**