

Заработная плата – 2021

1. Удержания по исполнительным документам

**1.1. С февраля 2022 г. за
работником может быть
сохранен заработок в
размере не менее
прожиточного минимума**

Заработная плата - 2021

**Федеральный закон от 29.06.2021 г.
№ 234-ФЗ «О внесении изменений
в статью 446 Гражданского
процессуального кодекса
Российской Федерации и
Федеральный закон «Об
исполнительном производстве»»**

Заработная плата - 2021

Ст.99 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (в редакции Федерального закона от 29.06.2021 г. № 234-ФЗ с 01.02.2022 г.)

Ст.99. Размер удержания из заработной платы и иных доходов должника и порядок его исчисления.

1. Размер удержания из заработной платы и иных доходов должника, в том числе из вознаграждения авторам результатов интеллектуальной деятельности, исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов.

1.1. В случае, если в постановлении судебного пристава-исполнителя об обращении взыскания на денежные средства, находящиеся на счетах должника, содержится требование о сохранении заработной платы и иных доходов должника ежемесячно в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (прожиточного минимума, установленного в субъекте Российской Федерации по месту жительства должника-гражданина для соответствующей социально-демографической группы населения, если величина указанного прожиточного минимума превышает величину прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации), удержание денежных средств осуществляется с соблюдением требования о сохранении заработной платы и иных доходов должника-гражданина ежемесячно в размере указанного прожиточного минимума.

Заработная плата - 2021

Ст.99 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (в редакции Федерального закона от 29.06.2021 г. № 234-ФЗ с 01.02.2022 г.)

Ст.99. Размер удержания из заработной платы и иных доходов должника и порядок его исчисления.

3.1. Ограничение размера удержания из заработной платы и иных доходов должника-гражданина, установленное частью 1.1 настоящей статьи, не применяется по исполнительным документам, содержащим требования о взыскании алиментов, о возмещении вреда, причиненного здоровью, о возмещении вреда в связи со смертью кормильца, о возмещении ущерба, причиненного преступлением.

4. Ограничения размеров удержания из заработной платы и иных доходов должника-гражданина, установленные частями 1 – 3 настоящей статьи, не применяются при обращении взыскания на денежные средства, находящиеся на счетах должника, на которые работодателем производится зачисление заработной платы, за исключением суммы последнего периодического платежа.

Заработная плата - 2021

Ст.99 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (в редакции Федерального закона от 29.06.2021 г. № 234-ФЗ с 01.02.2022 г.)

Ст.99. Размер удержания из заработной платы и иных доходов должника и порядок его исчисления.

2. При исполнении исполнительного документа (нескольких исполнительных документов) с должника-гражданина может быть удержано не более пятидесяти процентов заработной платы и иных доходов. Удержания производятся до исполнения в полном объеме содержащихся в исполнительном документе требований.

3. Ограничение размера удержания из заработной платы и иных доходов должника-гражданина, установленное ч.2 настоящей статьи, не применяется при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью, возмещении вреда в связи со смертью кормильца и возмещении ущерба, причиненного преступлением. В этих случаях размер удержания из заработной платы и иных доходов должника-гражданина не может превышать семидесяти процентов.

Заработная плата - 2021

Ст.69 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (в редакции Федерального закона от 29.06.2021 г. № 234-ФЗ с 01.02.2022 г.)

Ст.96. Порядок обращения взыскания на имущество должника.

5.1. Должник-гражданин вправе обратиться в подразделение судебных приставов, в котором ведется исполнительное производство, с заявлением о сохранении заработной платы и иных доходов ежемесячно в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (прожиточного минимума, установленного в субъекте Российской Федерации по месту жительства должника-гражданина для соответствующей социально-демографической группы населения, если величина указанного прожиточного минимума превышает величину прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации) при обращении взыскания на его доходы. При этом должник-гражданин представляет документы, подтверждающие наличие у него ежемесячного дохода, сведения об источниках такого дохода. В заявлении должника-гражданина указываются:

Заработная плата - 2021

Ст.69 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (в редакции Федерального закона от 29.06.2021 г. № 234-ФЗ с 01.02.2022 г.)

Ст.96. Порядок обращения взыскания на имущество должника.

- 1) фамилия, имя, отчество (при его наличии), гражданство, реквизиты документа, удостоверяющего личность, место жительства или место пребывания, номер контактного телефона;
- 2) реквизиты открытого ему в банке или иной кредитной организации банковского счета, на котором необходимо сохранять заработную плату и иные доходы ежемесячно в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (прожиточного минимума, установленного в субъекте Российской Федерации по месту жительства должника-гражданина для соответствующей социально-демографической группы населения, если величина указанного прожиточного минимума превышает величину прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации);
- 3) наименование и адрес банка или иной кредитной организации, обслуживающей банковский счет, реквизиты которого указаны в этом заявлении.

Заработная плата - 2021

Ст.30 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (в редакции Федерального закона от 29.06.2021 г. № 234-ФЗ с 01.02.2022 г.)

Ст.30. Возбуждение исполнительного производства.

14.1. Судебный пристав-исполнитель в постановлении о возбуждении исполнительного производства обязывает должника предоставить документы, подтверждающие наличие у должника принадлежащих ему имущества, доходов, на которые не может быть обращено взыскание по исполнительным документам, в том числе денежных средств, находящихся на счетах, во вкладах или на хранении в банках и иных кредитных организациях, а также имущества, которое является предметом залога. **Судебный пристав-исполнитель в постановлении о возбуждении исполнительного производства также разъясняет должнику-гражданину его право на обращение в подразделение судебных приставов, в котором возбуждено (ведется) исполнительное производство, с заявлением о сохранении заработной платы и иных доходов ежемесячно в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (прожиточного минимума, установленного в субъекте Российской Федерации по месту жительства должника-гражданина для соответствующей социально-демографической группы населения, если величина указанного прожиточного минимума превышает величину прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации) при обращении взыскания на его доходы.**

Заработная плата - 2021

Пример 1.1. Порядок удержаний до февраля 2022 г.

Из заработной платы работника (20000 руб.) удерживаются алименты в размере $1 / 4$ на содержание одного несовершеннолетнего ребенка, а также долги по кредиту (150000 руб.) на основании постановления пристава-исполнителя и исполнительного листа суда.

До февраля 2022 г. удержания должны производиться в следующем порядке:

1) НДФЛ – 2600 руб.;

2) Алименты – 4350 руб. $((20000 \text{ руб.} - 2600 \text{ руб.}) \times 1 / 4)$;

3) Долги по кредиту – 4350 руб.:

3.1. Макс. размер удержаний в 50 % – 8700 руб. $((20000 \text{ руб.} - 2600 \text{ руб.})$;

3.2. Сумма к удержанию – 4350 руб. $(8700 \text{ руб.} - 4350 \text{ руб.})$;

4) Всего удержано – 11300 руб. $(2600 \text{ руб.} + 4350 \text{ руб.} + 4350 \text{ руб.})$;

5) К выплате на руки – 8700 руб. $(20000 \text{ руб.} - 11300 \text{ руб.})$;

Заработная плата - 2021

Пример 1.2. Порядок удержаний с февраля 2022 г.

Из заработной платы работника (20000 руб.) удерживаются алименты в размере $1 / 4$ на содержание одного несовершеннолетнего ребенка, а также долги по кредиту (150000 руб.) на основании постановления пристава-исполнителя, в котором указано на необходимость сохранить за гражданином дохода в размере не менее прожиточного минимума (ПМ) по региону (для целей примера 12800 руб.).

С февраля 2022 г. удержания должны производиться в следующем порядке:

1) НДФЛ – 2600 руб.;

2) Алименты – 4350 руб. $((20000 \text{ руб.} - 2600 \text{ руб.}) \times 1 / 4)$;

3) Долги по кредиту – 250 руб.:

3.1. Макс. размер удержаний в 50 % - 8700 руб. $((20000 \text{ руб.} - 2600 \text{ руб.}) \times 50 \%)$;

3.2. Размер удержаний с учетом алиментов – 4350 руб. $(8700 \text{ руб.} - 4350 \text{ руб.})$;

3.3. Макс. размер удержаний с учетом ПМ – 250 руб. $(20000 \text{ руб.} - 2600 \text{ руб.} - 4350 \text{ руб.} - 12800 \text{ руб.})$;

4) Всего удержано – 7200 руб. $(2600 \text{ руб.} + 4350 \text{ руб.} + 250 \text{ руб.})$;

5) К выплате на руки – 12800 руб. $(20000 \text{ руб.} - 7200 \text{ руб.})$, что соответствует прожиточному минимуму;

Заработная плата - 2021

Пример 1.3. Порядок удержаний с февраля 2022 г.

Из заработной платы работника (20000 руб.) удерживаются алименты в размере 1 / 3 на содержание одного несовершеннолетнего ребенка, а также долги по кредиту (150000 руб.) на основании постановления пристава-исполнителя, **в котором указано на необходимость сохранить за гражданином дохода в размере не менее прожиточного минимума (ПМ) по региону (для целей примера 12800 руб.)**.

С февраля 2022 г. удержания должны производиться в следующем порядке:

- 1) НДФЛ – **2600 руб.**;
- 2) Алименты – **5800 руб.** $((20000 \text{ руб.} - 2600 \text{ руб.}) \times 1 / 3)$;
- 3) Долги по кредиту – **удержания не производятся**;
- 3.1. Макс. размер удержаний в 50 % - **8700 руб.** $((20000 \text{ руб.} - 2600 \text{ руб.}) \times 50 \%)$;
- 3.2. Размер удержаний с учетом алиментов – **2900 руб.** $(8700 \text{ руб.} - 5800 \text{ руб.})$;
- 3.3. Макс. размер удержаний с учетом ПМ – **(-1200 руб.)** $(20000 \text{ руб.} - 2600 \text{ руб.} - 5800 \text{ руб.} - 12800 \text{ руб.})$;
- 4) Всего удержано – **8400 руб.** $(2600 \text{ руб.} + 5800 \text{ руб.})$;
- 5) К выплате на руки – **11600 руб.** $(20000 \text{ руб.} - 8400 \text{ руб.})$, **что менее прожиточного минимума по причине уплаты алиментов**;

1.2. Об обязательных удержаниях с заработной платы за первую половину месяца

Заработная плата - 2021

Ст.98 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»

Ст.98. Обращение взыскания на заработную плату и иные доходы должника-гражданина.

3. Лица, выплачивающие должнику заработную плату или иные периодические платежи, со дня получения исполнительного документа от взыскателя **или копии исполнительного документа от судебного пристава-исполнителя** обязаны удерживать денежные средства из заработной платы и иных доходов должника в соответствии с требованиями, содержащимися в исполнительном документе. **Лица, выплачивающие должнику заработную плату или иные периодические платежи, в трехдневный срок со дня выплаты обязаны выплачивать или переводить удержанные денежные средства взыскателю.** Перевод и перечисление денежных средств производятся за счет должника. Лица, выплачивающие должнику заработную плату и (или) иные доходы путем их перечисления на счет должника в банке или иной кредитной организации, обязаны указывать в расчетном документе сумму, взысканную по исполнительному документу.

Заработная плата - 2021

Ст.98 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»

Варианты производства удержания с заработной платы по исполнительным документам:

1) при выплате заработной платы за вторую половину месяца

Статья 109 СК РФ. Обязанность администрации организации удерживать алименты
Администрация организации по месту работы лица, обязанного уплачивать алименты на основании нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов или на основании исполнительного листа, обязана ежемесячно удерживать алименты из заработной платы и (или) иного дохода лица, обязанного уплачивать алименты, и уплачивать или переводить их за счет лица, обязанного уплачивать алименты, лицу, получающему алименты, не позднее чем в трехдневный срок со дня выплаты заработной платы и (или) иного дохода лицу, обязанному уплачивать алименты.

Статья 99 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»

1. Размер удержания из заработной платы и иных доходов должника, в том числе из вознаграждения авторам результатов интеллектуальной деятельности, исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов.

Заработная плата - 2021

Ст.98 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»

Варианты производства удержания с заработной платы по исполнительным документам:

2) при каждой выплате заработной платы, в том числе с заработка за первую половину месяца (постановление Федерального арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 06.09.2011 № А75-1884/2011 по делу ОАО «Самотлорнефтегаз» (г. Нижневартовск). В качестве довода указано, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Вариант № 2 актуален в следующих случаях:

- при недостаточности заработка за вторую половину месяца;**
- при указании удержанной суммы в платежных документах.**

1.3. О правилах определения максимальной суммы удержаний

Заработная плата - 2021

Ст.138 Трудового кодекса РФ

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Заработная плата - 2021

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 30.05.2012 г. № ПГ/3890-6-1

Ограничения, установленные данной статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Удержание из заработной платы сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетной ошибки, не является исключительным случаем, предусмотренным ч.3 ст.138 Кодекса.

Следовательно, в ситуации, изложенной в обращении, общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 50 процентов.

1.4. Очередность удержаний при недостаточности средств для взыскания

Заработная плата - 2021

Ст.111 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»

Ст.111. Очередность удовлетворения требований взыскателей.

1. В случае, когда взысканная с должника денежная сумма недостаточна для удовлетворения в полном объеме требований, содержащихся в исполнительных документах, указанная сумма распределяется между взыскателями, предъявившими на день распределения соответствующей денежной суммы исполнительные документы, в следующей очередности:

- 1) в первую очередь удовлетворяются требования по взысканию алиментов, возмещению вреда, причиненного здоровью, возмещению вреда в связи со смертью кормильца, возмещению ущерба, причиненного преступлением, а также требования о компенсации морального вреда;
- 2) во вторую очередь удовлетворяются требования по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих (работавших) по трудовому договору, а также по выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности;
- 3) в третью очередь удовлетворяются требования по обязательным платежам в бюджет и во внебюджетные фонды;
- 4) в четвертую очередь удовлетворяются все остальные требования.

2. При распределении каждой взысканной с должника денежной суммы требования каждой последующей очереди удовлетворяются после удовлетворения требований предыдущей очереди в полном объеме.

3. Если взысканная с должника денежная сумма недостаточна для удовлетворения требований одной очереди в полном объеме, то они удовлетворяются пропорционально причитающейся каждому взыскателю сумме, указанной в исполнительном документе.

1.5. Индексация алиментов

Заработная плата - 2021

Ст.117 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (в редакции с 25.11.2017 г.)

Ст.117. Индексация алиментов.

1. **Индексацию алиментов, взыскиваемых по решению суда в твердой денежной сумме, производит организация или иное лицо, которым направлен исполнительный документ** (копия исполнительного документа) в случаях, установленных ч.1 ст.9 и п.8 ст.47 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве», либо судебный пристав-исполнитель в рамках исполнительного производства пропорционально росту величины прожиточного минимума для соответствующей социально-демографической группы населения, установленной в соответствующем субъекте РФ-ии по месту жительства лица, получающего алименты, а при отсутствии в соответствующем субъекте РФ-ии указанной величины пропорционально росту величины прожиточного минимума для соответствующей социально-демографической группы населения, установленной в целом по Российской Федерации.

1.6. В платежных документах с июня 2020 г. необходимо указывать код вида дохода и размер удержанных сумм

Заработная плата - 2020

**Федеральный закон
от 21 февраля 2019 г. № 12-ФЗ
«О внесении изменений в Федеральный
закон «Об исполнительном
производстве»**

(вступает в силу с 1 июня 2020 г.)

Заработная плата - 2020

ст.70 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (в редакции с 01.06.2020 г.)

Ст.70 «Обращение взыскания на денежные средства»

5.1. Лица, выплачивающие гражданину заработную плату и (или) иные доходы, в отношении которых ст.99 настоящего Федерального закона установлены ограничения и (или) на которые в соответствии со ст.101 настоящего Федерального закона не может быть обращено взыскание, обязаны указывать в расчетных документах соответствующий код вида дохода. Порядок указания кода вида дохода в расчетных документах лицами, выплачивающими гражданину заработную плату и (или) иные доходы, в отношении которых ст.99 настоящего Федерального закона установлены ограничения и (или) на которые в соответствии со ст.101 настоящего Федерального закона не может быть обращено взыскание, устанавливает Банк России.

Заработная плата - 2020

ст.70 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (в редакции с 01.06.2020 г.)

Ст.70 «Обращение взыскания на денежные средства»

5.2. Банк или иная кредитная организация, осуществляющие обслуживание счетов должника, обеспечивает соблюдение требований, предусмотренных статьями 99 и 101 настоящего Федерального закона, на основании сведений, указанных лицами, выплачивающими должнику заработную плату и (или) иные доходы, в расчетных документах.

Заработная плата - 2020

ст.70 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (в редакции с 01.06.2020 г.)

Ст.70 «Обращение взыскания на денежные средства»

5.1. Лица, выплачивающие гражданину заработную плату и (или) иные доходы, в отношении которых ст.99 настоящего Федерального закона установлены ограничения и (или) на которые в соответствии со ст.101 настоящего Федерального закона не может быть обращено взыскание, обязаны указывать в расчетных документах соответствующий код вида дохода. Порядок указания кода вида дохода в расчетных документах лицами, выплачивающими гражданину заработную плату и (или) иные доходы, в отношении которых ст.99 настоящего Федерального закона установлены ограничения и (или) на которые в соответствии со ст.101 настоящего Федерального закона не может быть обращено взыскание, устанавливает Банк России.

Заработная плата - 2020

ст.98 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (в редакции с 01.06.2020 г.)

Ст.98 «Обращение взыскания на заработную плату и иные доходы должника-гражданина»

3.

Лица, выплачивающие должнику заработную плату и (или) иные доходы путем их перечисления на счет должника в банке или иной кредитной организации, обязаны указывать в расчетном документе сумму, взысканную по исполнительному документу.

Заработная плата - 2020

**Указание Банка России от 14.10.2019 г.
№ 5286-У «О порядке указания вида
дохода в распоряжениях о переводе
денежных средств»**

Заработная плата - 2020

1. В распоряжениях о переводе денежных средств указываются следующие коды вида дохода:

- «1» - при переводе денежных средств, являющихся заработной платой и (или) иными доходами, в отношении которых ст.99 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ установлены ограничения размеров удержания;
- «2» - при переводе денежных средств, являющихся доходами, на которые в соответствии со ст.101 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ не может быть обращено взыскание, за исключением доходов, к которым в соответствии с частью 2 ст.101 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ ограничения по обращению взыскания не применяются;
- «3» - при переводе денежных средств, являющихся доходами, к которым в соответствии с частью 2 ст.101 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ ограничения по обращению взыскания не применяются.

Заработная плата - 2020

- 2. При переводе денежных средств, не являющихся доходами, в отношении которых ст.99 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ установлены ограничения и (или) на которые в соответствии со ст.101 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ не может быть обращено взыскание, код вида дохода не указывается.**

Заработная плата - 2020

3. **Код вида дохода** из установленных пунктом 1 настоящего Указания кодов видов доходов **указывается в реквизите 20 «Наз. пл.» платежного поручения**, перечень реквизитов и форма которого установлены Положением Банка России от 19.06.2012 г. № 383-П «О правилах осуществления перевода денежных средств»,, в свободном реквизите банковского ордера, перечень реквизитов и форма которого установлены Указанием Банка России от 24.12.2012 г. № 2945-У «О порядке составления и применения банковского ордера»,, в установленном банком отдельном реквизите распоряжения о переводе денежных средств, предусмотренного п.1.11 Положения Банка России от 19.06.2012 г. № 383-П.

Заработная плата - 2020

ст.101 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (код «2»)

Ст.101 «Виды доходов, на которые не может быть обращено взыскание»

- 1. Взыскание не может быть обращено на следующие виды доходов:**
- 2) денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда в связи со смертью кормильца;**
- 3) денежные суммы, выплачиваемые лицам, получившим увечья (ранения, травмы, контузии) при исполнении ими служебных обязанностей, и членам их семей в случае гибели (смерти) указанных лиц;**
- 5) компенсационные выплаты за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов гражданам в связи с уходом за нетрудоспособными гражданами;**
- 6) ежемесячные денежные выплаты и (или) ежегодные денежные выплаты, начисляемые в соответствии с законодательством Российской Федерации отдельным категориям граждан (компенсация проезда, приобретения лекарств и другое);**
- 7) денежные суммы, выплачиваемые в качестве алиментов, а также суммы, выплачиваемые на содержание несовершеннолетних детей в период розыска их родителей;**

Заработная плата - 2020

ст.101 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (код «2»)

Ст.101 «Виды доходов, на которые не может быть обращено взыскание»

8) компенсационные выплаты, установленные законодательством Российской Федерации о труде:

- а) в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность;**
- б) в связи с изнашиванием инструмента, принадлежащего работнику;**
- в) денежные суммы, выплачиваемые организацией в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака;**
- 9) страховое обеспечение по обязательному социальному страхованию, за исключением страховой пенсии по старости, страховой пенсии по инвалидности (с учетом фиксированной выплаты к страховой пенсии, повышений фиксированной выплаты к страховой пенсии), а также накопительной пенсии, срочной пенсионной выплаты и пособия по временной нетрудоспособности;**
- 10) пенсии по случаю потери кормильца, выплачиваемые за счет средств федерального бюджета;**
- 11) выплаты к пенсиям по случаю потери кормильца за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;**
- 12) пособия гражданам, имеющим детей, выплачиваемые за счет средств федерального бюджета, государственных внебюджетных фондов, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов;**

Заработная плата - 2020

ст.101 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (код «2»)

Ст.101 «Виды доходов, на которые не может быть обращено взыскание»

- 13) средства материнского (семейного) капитала, предусмотренные Федеральным законом от 29.12.2006 № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей»;**
- 14) суммы единовременной материальной помощи, выплачиваемой за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, внебюджетных фондов, за счет средств иностранных государств, российских, иностранных и межгосударственных организаций, иных источников:**
- а) в связи со стихийным бедствием или другими чрезвычайными обстоятельствами;**
 - б) в связи с террористическим актом;**
 - в) в связи со смертью члена семьи;**
 - г) в виде гуманитарной помощи;**
 - д) за оказание содействия в выявлении, предупреждении, пресечении и раскрытии террористических актов, иных преступлений;**

Заработная плата - 2020

ст.101 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (код «2»)

Ст.101 «Виды доходов, на которые не может быть обращено взыскание»

- 15) суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок, за исключением туристических, выплачиваемой работодателями своим работникам и (или) членам их семей, инвалидам, не работающим в данной организации, в находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, а также суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок для детей, не достигших возраста шестнадцати лет, в находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения;**
- 16) суммы компенсации стоимости проезда к месту лечения и обратно (в том числе сопровождающего лица), если такая компенсация предусмотрена федеральным законом;**
- 17) социальное пособие на погребение;**
- 18) денежные средства, выделенные гражданам, пострадавшим в результате чрезвычайной ситуации, в качестве единовременной материальной помощи и (или) финансовой помощи в связи с утратой имущества первой необходимости и (или) в качестве единовременного пособия членам семей граждан, погибших (умерших) в результате чрезвычайной ситуации, и гражданам, здоровью которых в результате чрезвычайной ситуации причинен вред различной степени тяжести.**

(п. 18 введен Федеральным законом от 21.02.2019 № 12-ФЗ)

Заработная плата - 2020

ст.101 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (код «З»)

Ст.101 «Виды доходов, на которые не может быть обращено взыскание»

- 2. По алиментным обязательствам в отношении несовершеннолетних детей, а также по обязательствам о возмещении вреда в связи со смертью кормильца ограничения по обращению взыскания, установленные пунктами 1 и 4 части 1 настоящей статьи, не применяются.**

- 1. Взыскание не может быть обращено на следующие виды доходов:**
 - 1) денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда, причиненного здоровью;**

 - 4) компенсационные выплаты за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов гражданам, пострадавшим в результате радиационных или техногенных катастроф;**

Заработная плата - 2020

**Информационное письмо Банка России
от 27.02.2020 г. № ИН-05-45/10 «Об
указании в расчетном документе
взысканной суммы»**

Заработная плата - 2020

Банк России рекомендует указывать информацию о взысканной сумме **в реквизите «Назначение платежа» расчетного документа, в реквизите, предназначенном для указания назначения платежа в реестре** к расчетному документу на общую сумму, в следующей последовательности: символ **«//»**, **«ВЗС» (взысканная сумма), символ «//», сумма цифрами, символ «//»**. При указании суммы цифрами рубли отделяются от копеек знаком тире «-»; если взысканная сумма выражена в целых рублях, то после знака тире «-» указывается «00».

Заработная плата - 2020

Например, при удержании у работника по исполнительным документам общей суммы в размере 5200 руб. 00 коп., данный факт должен начиная с 1.06.2020 г. найти свое отражение в реквизите «Назначение платежа» расчетного документа (в таком же реквизите реестра к расчетному документу) в следующем порядке:

//ВЗС//5200-00//

Заработная плата - 2020

Статья 17.14 КоАП РФ. Нарушение законодательства об исполнительном производстве

3. Нарушение лицом, не являющимся должником, законодательства об исполнительном производстве, выразившееся в невыполнении законных требований судебного пристава-исполнителя, отказе от получения конфискованного имущества, **представлении недостоверных сведений об имущественном положении должника**, утрате исполнительного документа, несвоевременном отправлении исполнительного документа, неисполнении требований исполнительного документа, в том числе полученного от взыскателя, -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до двух тысяч пятисот рублей; **на должностных лиц - от 15000 до 20000 рублей; на юридических лиц - от 50000 до 100000 рублей.**

Заработная плата - 2020

Письмо Банка России от 09.06.2020 г. № 45-1-2-ОЭ/8360

.....

При составлении расчетного документа на общую сумму с реестром для перевода денежных средств нескольким гражданам в соответствии с информационным письмом Банка России от 27.02.2020 № ИН-05-45/10 «Об указании в расчетном документе взысканной суммы» взысканная сумма указывается в реквизите, предназначенном для указания назначения платежа в реестре к расчетному документу на общую сумму.

При этом отмечаем, что **взысканная сумма указывается по каждой строке реестра в случае, если из соответствующего платежа были произведены удержания по исполнительным документам.**

Если удержание не производилось, в расчетном документе, реестре к расчетному документу на общую сумму взысканная сумма не указывается.

Заработная плата - 2020

Письмо Банка России от 10.07.2020 г. № 45-1-2-ОЭ/10700

.....

При переводе денежных средств, не являющихся доходами, в отношении которых ст.ст. 99, 101 Федерального закона № 229-ФЗ установлены ограничения, в соответствии с п.2 Указания Банка России № 5286-У код вида дохода не указывается.

В частности, код вида дохода не указывается при переводе денежных средств на банковский счет работника под отчет (или в счет возмещения ему перерасхода по авансовому отчету), за исключением случаев, когда такой перевод является компенсационной выплатой, установленной законодательством Российской Федерации о труде, или иным доходом, в отношении которого ч.1 ст.101 Федерального закона № 229-ФЗ установлены ограничения.

По вопросу отнесения возврата займа к доходам, при выплате которых необходимо указывать код вида дохода, полагаем целесообразным руководствоваться условиями договора, определяющими его возмездность, поскольку в соответствии с частью 1 статьи 809 Гражданского кодекса Российской Федерации заимодавец имеет право на получение с заемщика процентов за пользование займом.

1.7. В платежных документах на удержанные суммы в счет бюджета необходимо указывать ИНН работника

Заработная плата - 2021

**Приказ Минфина России от 14.09.2020 г.
№ 199н «О внесении изменений в
приказ Министерства финансов
Российской Федерации от 12 ноября
2013 г. № 107н «Об утверждении
Правил указания информации в
реквизитах распоряжений о переводе
денежных средств в уплату платежей в
бюджетную систему Российской
Федерации» (с 17 июля 2021 г.)**

Заработная плата - 2021

10. Организации при составлении распоряжений о переводе денежных средств в бюджетную систему Российской Федерации, удержанных из заработной платы (дохода) должника - физического лица в счет погашения задолженности по платежам в бюджетную систему Российской Федерации на основании исполнительного документа, направленного в организацию в установленном порядке, указывают в реквизитах:

«ИНН» плательщика (поле «60») - значение ИНН плательщика, чья обязанность по уплате платежа в бюджетную систему Российской Федерации исполняется на основании исполнительного документа. **При отсутствии у плательщика - физического лица ИНН в реквизите "ИНН" плательщика указывается ноль («0»).**

При составлении распоряжений о переводе денежных средств в уплату платежей в бюджетную систему Российской Федерации, удержанных из заработной платы (дохода) должника - физического лица, в счет погашения задолженности по платежам **не допускается указание значения ИНН организации, составившей распоряжение, в реквизите «ИНН» плательщика.**

«КПП» плательщика - указывается ноль («0»);

«Плательщик» - наименование организации, осуществляющей перевод денежных средств, удержанных из заработной платы (дохода) должника - физического лица (указывается сокращенное наименование).

Если ИНН физлица отсутствует, то в **поле «108»** вносятся данные документа, идентифицирующего налогоплательщика (код документа и номер через знак «;»). Таким документом может быть российский паспорт (код 01), СНИЛС (код 14), водительские права (код 22) и др. При наличии ИНН в поле 108 можно указать «0».

Сумма
прописью

две тысячи сто рублей 00 копеек

ИНН 490912345678	КПП 0	Сумма	2100=00		
ООО «Людмила»		Сч. №	40702810094000001234		
Плательщик		БИК	044525225		
ПАО Сбербанк г. Москва		Сч. №	30101810400000000225		
Банк плательщика		БИК	004525988		
ГУ Банка России по ЦФО // УФК по г. Москве г. Москва		Сч. №	40102810545370000003		
Банк получателя		Сч. №	03100643000000017300		
ИНН 7704270863	КПП 770401001	Вид оп.	01	Срок плат.	
УФК по г. Москве (Межрайонный отдел УФССП России по г. Москве)		Наз. пл.		Очер. плат.	4
Получатель		Код	0	Рез. поле	
0	45382000	0	0	01;4406654321	0

Задолженность по транспортному налогу, должник – Михайлов Сергей Петрович, исполнительный лист от 28.06.2021 № 2210/4321 по делу № 1-23456/2021.

Назначение платежа

Подписи

Отметки банка

**1.8. Новый перечень сумм, с
которых не должны
производиться удержания по
алиментам**

Заработная плата - 2021

Проект постановления Правительства РФ «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации»

- 1. Удержания запланированы в том числе и с доходов от реализации имущества (да недавнего времени – только с доходов от сдачи в аренду (наем, поднаем) имущества), с процентов по вкладам, с возвращенного из бюджета НДФЛ.***
- 2. Не нужно будет удерживать с выплат в рамках оказания государственной социальной помощи на основании социального контракта (лицам, состоящим на учете в службе занятости, а также малоимущим в виде всевозможных пособий и выплат).***

**1.9. В отдельных случаях
удержанные суммы
необходимо перечислять на
депозитный счет судебных
приставов**

Заработная плата - 2021

**Федеральный закон от 30.12.2020 г.
№ 495-ФЗ «О внесении изменений
в отдельные законодательные
акты Российской Федерации в
части приведения
законодательства Российской
Федерации в соответствие с
требованиями бюджетного
законодательства Российской
Федерации» (с 27.09.2021 г.)**

Заработная плата - 2021

Ст.98 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (в редакции Федерального закона от 30.12.2020 г. № 495-ФЗ с 27.09.2021 г.)

Ст.98. Обращение взыскания на заработную плату и иные доходы должника-гражданина.

3. Лица, выплачивающие должнику заработную плату или иные периодические платежи, со дня получения исполнительного документа от взыскателя или копии исполнительного документа от судебного пристава-исполнителя обязаны удерживать денежные средства из заработной платы и иных доходов должника в соответствии с требованиями, содержащимися в исполнительном документе. **Лица, выплачивающие должнику заработную плату или иные периодические платежи, в трехдневный срок со дня выплаты обязаны переводить удержанные денежные средства на депозитный счет службы судебных приставов. В случаях, предусмотренных статьей 9 Федерального закона, лица (выплата периодических платежей, взыскания до 100000 руб.), выплачивающие должнику заработную плату или иные периодические платежи, в трехдневный срок со дня выплаты обязаны выплачивать или переводить удержанные денежные средства взыскателю.** Перевод и перечисление денежных средств производятся за счет должника. Лица, выплачивающие должнику заработную плату и (или) иные доходы путем их перечисления на счет должника в банке или иной кредитной организации, обязаны указывать в расчетном документе сумму, взысканную по исполнительному документу.";

Заработная плата - 2021

Ст.98 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»

Ст.98. Обращение взыскания на заработную плату и иные доходы должника-гражданина.

4. Лица, выплачивающие должнику заработную плату или иные периодические платежи, заканчивают исполнение исполнительного документа:

- 1) после перечисления денежных средств в полном объеме;
- 2) при перемене должником места работы, учебы, места получения пенсии и иных доходов;
- 3) по заявлению взыскателя;
- 4) по постановлению судебного пристава-исполнителя о прекращении (об окончании, отмене) исполнения.

4.1. Лица, выплачивающие должнику заработную плату или иные периодические платежи, не позднее дня, следующего за днем наступления оснований, предусмотренных частью 4 настоящей статьи, возвращают:

- 1) взыскателю поступивший от него исполнительный документ с отметкой, указывающей основание окончания его исполнения и период, в течение которого исполнительный документ находился у этих лиц на исполнении, а также взысканную сумму, если имело место частичное исполнение;
- 2) судебному приставу-исполнителю поступившую от него копию исполнительного документа с отметкой, указывающей основание окончания его исполнения, а также взысканную сумму, если имело место частичное исполнение.

2. Новые правила проверок трудовой инспекции

Заработная плата - 2021

**Федеральный закон от 31.07.2020 г.
№ 248-ФЗ «О государственном
контроле (надзоре) и
муниципальной контроле в
Российской Федерации» (с 1.07.2021
г.)**

Заработная плата - 2021

**Постановление Правительства
Российской Федерации от 21.07.2021
г. № 1230 «Об утверждении
Положения о федеральном
государственном контроле (надзоре)
за соблюдением трудового
законодательства и иных
нормативно-правовых актов,
содержащих нормы трудового права»
(с 23.07.2021 г. до 01.06.2023 г.)**

Заработная плата - 2021

Постановление Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230

Виды контрольных мероприятий

до июля 2021 г.	после июля 2021 г.
<p>Плановые и внеплановые мероприятия в форме документарных и выездных проверок</p>	<p>1. Профилактические мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none">- информирование;- обобщение правоприменительной практики;- объявление предостережения;- консультирование;- профилактический визит;
	<p>2. Контрольные (надзорные) мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none">- инспекционный визит;- рейдовый осмотр;- документарная проверка;- выездная проверка.

Заработная плата - 2021

Ст.57 Федерального закона от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ

п.35 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 г. № 1230

Основаниями для проведения таких контрольных мероприятий, как инспекционный визит, рейдовый осмотр, документарная проверка **(осуществляются на внеплановой основе)** являются:

- наличие у контрольного (надзорного) органа сведений о причинении вреда (ущерба) или об угрозе причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям либо **выявление соответствия объекта контроля параметрам, утвержденным индикаторами риска нарушения обязательных требований, или отклонения объекта контроля от таких параметров;**
- поручение Президента Российской Федерации, поручение Правительства Российской Федерации о проведении контрольных (надзорных) мероприятий в отношении конкретных контролируемых лиц;
- требование прокурора о проведении контрольного (надзорного) мероприятия в рамках надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям;
- истечение срока исполнения решения контрольного (надзорного) органа об устранении выявленного нарушения обязательных требований - в случаях, установленных ч.1 ст.95 Федерального закона.

Заработная плата - 2021

Ст.57 Федерального закона от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ

п.35 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 г. № 1230

Основаниями для проведения выездной проверки являются:

- наступление сроков проведения контрольных (надзорных) мероприятий, включенных в план проведения контрольных (надзорных) мероприятий;

Плановые контрольные (надзорные) мероприятия проводятся на основании плана проведения плановых контрольных (надзорных) мероприятий на очередной календарный год, согласованного с органами прокуратуры.

Заработная плата - 2021

Проект Минтруда России «Об утверждении перечня индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и порядка их выявления»

При осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, **устанавливаются следующие индикаторы риска нарушения обязательных требований (основания для внеплановой проверки):**

- а) наличие неисполненного работодателем в установленный срок постановления по делу об административном правонарушении;**
- б) наличие в году двух и более судебных актов (решений комиссий по трудовым спорам) по вопросам рассмотрения индивидуальных трудовых споров, вступивших в законную силу, которыми были удовлетворены в полном объеме или частично требования работника(-ов);**
- в) принятие судом заявления о признании работодателя банкротом;**
- г) наличие двух и более неисполненных работодателем исполнительных листов с требованиями о выплате денежных средств;**
- д) отсутствие информации о рассмотрении работодателем представления профсоюзного органа об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;**
- е) наличие задолженности по уплате налогов, сборов и отчислений в соответствующие фонды;**

Заработная плата - 2021

- з) массовое высвобождение работников;
- и) **увольнение в течение двух и более месяцев подряд не менее 15 % работников;**
- к) непринятие мер по устранению причин и условий, способствовавших совершению административного правонарушения;
- л) **увеличение количества групповых несчастных случаев по отношению к предыдущему году;**
- м) **увеличение количества несчастных случаев с тяжелыми последствиями по отношению к предыдущему году;**
- н) **увеличение количества несчастных случаев с легкими последствиями по отношению к предыдущему году;**
- о) **увеличение количества поступающих обращений граждан и работников о возможных нарушениях в деятельности работодателя по отношению к предыдущему году;**
- п) **проведение забастовки** в порядке, установленном законодательством;
- р) **сведения о наличии у работодателя рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда;**
- с) **несоответствие количества работников фактически выполняемой работе;**
- т) **наличие двух и более неисполненных работодателем предписаний государственного инспектора труда** об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

Заработная плата - 2021

- у) **отсутствие единоличного исполнительного органа работодателя по месту нахождения**, указанному в Едином государственном реестре юридических лиц, либо получение информации о недостоверных сведениях о месте нахождения;
- ф) **наличие в году двух и более фактов воспрепятствования законной деятельности должностного лица органа государственного контроля (надзора)**;
- х) **отсутствие** в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки условий труда **сведений о проведении специальной оценки условий труда**;
- ц) **наличие объявленных Рострудом и его территориальными органами предостережений о недопустимости нарушения обязательных требований** для малых и средних предприятий в количестве двух и более в месяц или трех и более в квартал, для крупных – пяти и более в месяц или восьми и более в квартал.

Заработная плата - 2021

п.11, 12 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 г. № 1230

11. Федеральная служба по труду и занятости и ее территориальные органы при осуществлении государственного контроля (надзора) относит объекты контроля,, к одной из следующих категорий риска причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям ***(риск-ориентированный подход)***:

- а) высокий риск;
- б) значительный риск;
- в) средний риск;
- г) умеренный риск;
- д) низкий риск.

12. Отнесение объектов контроля к определенной категории риска осуществляется на основании сопоставления их характеристик с критериями отнесения объектов контроля к категориям риска согласно приложению ***(зависит от отрасли, численности работников, наличие случаев травматизма и задолженности по оплате труда)***.

Заработная плата - 2021

п.13 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 г. № 1230

13. Отнесение объектов контроля к определенной категории риска осуществляется: решением руководителя Федеральной службы по труду и занятости - главного государственного инспектора труда Российской Федерации, его заместителями - при отнесении объекта контроля к категории высокого риска; решением руководителя территориального органа - главного государственного инспектора труда в субъекте Российской Федерации, его заместителями - при отнесении объекта контроля к категориям значительного, среднего и умеренного риска.

В случае если объект контроля не отнесен к определенной категории риска, он считается отнесенным к категории низкого риска.

Отнесение объектов контроля к определенной категории риска осуществляется ежегодно, до 1 июля текущего года, для ее применения в следующем календарном году. Сведения об объектах контроля с присвоенной им категорией риска размещаются на официальном сайте Федеральной службы по труду и занятости (в отношении высокой категории риска) и ее территориальных органов (в отношении категорий значительного, среднего и умеренного риска) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Контролируемое лицо вправе подать в Федеральную службу по труду и занятости или ее территориальный орган заявление об изменении категории риска осуществляемой им деятельности в случае ее соответствия иной категории риска.

Заработная плата - 2021

п.15 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 г. № 1230

15. Плановые контрольные (надзорные) мероприятия в отношении объектов контроля в зависимости от присвоенной категории риска:
в отношении объектов контроля, отнесенных к категории высокого риска, выездная проверка проводится один раз в 2 года;
в отношении объектов контроля, отнесенных к категории значительного риска, выездная проверка проводится один раз в 3 года;
в отношении объектов контроля, отнесенных к категории среднего риска, выездная проверка проводится один раз в 5 лет;
в отношении объектов контроля, отнесенных к категории умеренного риска, выездная проверка проводится один раз в 6 лет.

Плановые контрольные (надзорные) мероприятия в отношении объектов контроля, отнесенных к категории низкого риска, не проводятся.

Заработная плата - 2021

Ст.46 Федерального закона от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ

Ст.46. Информирование.

1. Контрольные (надзорные) органы осуществляют информирование контролируемых лиц и иных заинтересованных лиц по вопросам соблюдения обязательных требований.

2. **Информирование** осуществляется посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте контрольного (надзорного) органа в сети «Интернет», в средствах массовой информации, через личные кабинеты контролируемых лиц в государственных информационных системах (при их наличии) и в иных формах.

Заработная плата - 2021

Ст.47 Федерального закона от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ

Ст.47. Обобщение правоприменительной практики.

1. Обобщение правоприменительной практики проводится для решения следующих задач:

- 1) обеспечение единообразных подходов к применению контрольным (надзорным) органом и его должностными лицами обязательных требований, законодательства Российской Федерации о государственном контроле (надзоре), муниципальном контроле;
- 2) выявление типичных нарушений обязательных требований, причин, факторов и условий, способствующих возникновению указанных нарушений;
- 3) анализ случаев причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям, выявление источников и факторов риска причинения вреда (ущерба);
- 4) подготовка предложений об актуализации обязательных требований;
- 5) подготовка предложений о внесении изменений в законодательство Российской Федерации о государственном контроле (надзоре), муниципальном контроле.

Заработная плата - 2021

Ст.47 Федерального закона от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ

2. По итогам обобщения правоприменительной практики контрольный (надзорный) орган обеспечивает подготовку доклада, содержащего результаты обобщения правоприменительной практики контрольного (надзорного) органа.
3. Доклад о правоприменительной практике готовится контрольным (надзорным) органом по каждому осуществляемому им виду контроля с периодичностью, предусмотренной положением о виде контроля, но не реже одного раза в год. Контрольный (надзорный) орган обеспечивает публичное обсуждение проекта доклада о правоприменительной практике.
4. **Доклад о правоприменительной практике** утверждается приказом (распоряжением) руководителя контрольного (надзорного) органа и **размещается на официальном сайте контрольного (надзорного) органа в сети «Интернет»** в сроки, указанные в положении о виде контроля.
5. Результаты обобщения правоприменительной практики включаются в ежегодный доклад контрольного (надзорного) органа о состоянии государственного контроля (надзора), муниципального контроля.
6. Методическое обеспечение деятельности по обобщению правоприменительной практики осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области государственного контроля (надзора) и муниципального контроля.

Заработная плата - 2021

Ст.49 Федерального закона от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ

Ст.49. Объявление предостережения.

1. При наличии у контрольного (надзорного) органа сведений о готовящихся или возможных нарушениях обязательных требований, а также о непосредственных нарушениях обязательных требований, если указанные сведения не соответствуют утвержденным индикаторам риска нарушения обязательных требований, **контрольный (надзорный) орган объявляет контролируемому лицу предостережение о недопустимости нарушения обязательных требований** и предлагает принять меры по обеспечению соблюдения обязательных требований.

Предостережение направляется в бумажном виде заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо иным доступным для юридического лица, индивидуального предпринимателя способом, включая направление в виде электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью лица, принявшего решение о направлении предостережения, с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе по адресу электронной почты юридического лица, индивидуального предпринимателя, указанному в ЕГРЮЛ, ЕГРИП либо размещенному на официальном сайте ЮЛ, ИП, либо посредством системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг» (*п.6 Правил, утвержденных постановлением Правительства РФ от 10.02.2017 г. № 166*).

Заработная плата - 2021

п.23 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 г. № 1230

Контролируемое лицо в течение 10 дней со дня получения предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований вправе подать в контрольный (надзорный) орган возражение в отношении указанного предостережения.

Возражение направляется в бумажном виде почтовым отправлением либо в виде электронного документа, подписанного в порядке, предусмотренном ст.21 Закона о надзоре (контроле), на указанный в предостережении адрес электронной почты контрольного (надзорного) органа, либо иными указанными в предостережении способами.

Возражение должно содержать:

фамилию, имя, отчество (при наличии), сведения о месте жительства заявителя - физического лица либо наименование, сведения о месте нахождения заявителя - юридического лица, а также номер (номера) контактного телефона, адрес (адреса) электронной почты (при наличии) и почтовый адрес, по которым должен быть направлен ответ;

сведения о предостережении о недопустимости нарушения обязательных требований и должностном лице, направившем такое предостережение;

доводы, на основании которых заявитель не согласен с предостережением о недопустимости нарушения обязательных требований.

В возражении излагаются доводы, на основании которых заявитель не согласен с предостережением о недопустимости нарушения обязательных требований.

Возражение рассматривается уполномоченными должностными лицами Федеральной службы по труду и занятости или ее территориальных органов, по результатам рассмотрения направляется контролируемому лицу в течение 20 рабочих дней со дня получения возражения ответ.

Заработная плата - 2021

Ст.50 Федерального закона от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ

Ст.50. Консультирование.

1. Должностное лицо контрольного (надзорного) органа по обращениям контролируемых лиц и их представителей осуществляет консультирование (дает разъяснения по вопросам, связанным с организацией и осуществлением государственного контроля (надзора), муниципального контроля). Консультирование осуществляется без взимания платы.

2. Консультирование может осуществляться должностным лицом контрольного (надзорного) органа по телефону, посредством видео-конференц-связи, на личном приеме либо в ходе проведения профилактического мероприятия, контрольного (надзорного) мероприятия.

Заработная плата - 2021

п.26 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 г. № 1230

26. Должностные лица Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов осуществляют консультирование по следующим вопросам:

- а) организация и осуществление государственного контроля (надзора);
- б) порядок организации и проведения контрольных (надзорных) мероприятий;
- в) гарантии и защита прав контролируемых лиц;
- г) эффективные средства и методы соблюдения обязательных требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по выявленным нарушениям;
- д) исполнение решений контрольных (надзорных) органов.

Заработная плата - 2021

п.27 и 28 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 г. № 1230

27. По итогам консультирования информация в письменной форме не предоставляется контролируемым лицам, их представителям, за исключением случаев консультирования по вопросам, указанным в пункте 26 настоящего Положения, на основании обращения контролируемых лиц, их представителей, поступившего в письменной форме или в форме электронного документа, в сроки, установленные Федеральным законом «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».

28. В ходе консультирования не может предоставляться информация, содержащая оценку конкретного контрольного (надзорного) мероприятия, решений и (или) действий должностных лиц Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов, иных участников контрольного (надзорного) мероприятия, а также результаты проведенных в рамках контрольного (надзорного) мероприятия экспертизы, испытаний.

Заработная плата - 2021

Ст.52 Федерального закона от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ

Ст.52. Профилактический визит.

1. Профилактический визит проводится инспектором в форме профилактической беседы по месту осуществления деятельности контролируемого лица либо путем использования видео-конференц-связи. **В ходе профилактического визита контролируемое лицо информируется об обязательных требованиях, предъявляемых к его деятельности либо к принадлежащим ему объектам контроля, их соответствии критериям риска, основаниях и о рекомендуемых способах снижения категории риска, а также о видах, содержании и об интенсивности контрольных (надзорных) мероприятий, проводимых в отношении объекта контроля исходя из его отнесения к соответствующей категории риска.**

2. В ходе профилактического визита инспектором может осуществляться консультирование контролируемого лица в порядке, установленном ст.50 Федерального закона.

3. В ходе профилактического визита инспектором может осуществляться сбор сведений, необходимых для отнесения объектов контроля к категориям риска.

4. Проведение обязательных профилактических визитов должно быть предусмотрено в отношении контролируемых лиц, приступающих к осуществлению деятельности в определенной сфере, а также в отношении объектов контроля, отнесенных к категориям чрезвычайно высокого, высокого и значительного риска.

Заработная плата - 2021

Ст.52 Федерального закона от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ

Ст.52. Профилактический визит.

5. О проведении обязательного профилактического визита контролируемое лицо должно быть уведомлено не позднее чем за пять рабочих дней до даты его проведения.

6. **Контролируемое лицо вправе отказаться от проведения обязательного профилактического визита, уведомив об этом контрольный (надзорный) орган не позднее чем за три рабочих дня до даты его проведения.**

.....

8. При проведении профилактического визита гражданам, организациям не могут выдаваться предписания об устранении нарушений обязательных требований. Разъяснения, полученные контролируемым лицом в ходе профилактического визита, носят рекомендательный характер.

9. В случае, если при проведении профилактического визита установлено, что объекты контроля представляют явную непосредственную угрозу причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям или такой вред (ущерб) причинен, инспектор незамедлительно направляет информацию об этом уполномоченному должностному лицу контрольного (надзорного) органа для принятия решения о проведении контрольных (надзорных) мероприятий.

Заработная плата - 2021

п.32 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 г. № 1230

32. Обязательные профилактические визиты проводятся в отношении:

а) объектов контроля, отнесенных к категориям высокого и значительного риска;

б) контролируемых лиц, приступающих к осуществлению деятельности в сферах, имеющих высокий уровень наличия производственного травматизма, сопряженного с тяжелыми повреждениями здоровья либо со смертельным исходом, в течение 3 лет, предшествующих началу осуществления деятельности контролируемым лицом.

33. Срок проведения обязательного профилактического визита не может превышать 8 часов.

Заработная плата - 2021

Ст.70 Федерального закона от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ

Ст.70. Инспекционный визит.

- 1. Под инспекционным визитом** в целях настоящего Федерального закона понимается контрольное (надзорное) мероприятие, проводимое путем взаимодействия с конкретным контролируемым лицом и (или) владельцем (пользователем) производственного объекта.
2. Инспекционный визит проводится по месту нахождения (осуществления деятельности) контролируемого лица (его филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений) либо объекта контроля.
- 4. Инспекционный визит проводится без предварительного уведомления** контролируемого лица и собственника производственного объекта.
- 5. Срок проведения** инспекционного визита в одном месте осуществления деятельности либо на одном производственном объекте (территории) **не может превышать один рабочий день.**
6. Контролируемые лица или их представители обязаны обеспечить беспрепятственный доступ инспектора в здания, сооружения, помещения.
7. Внеплановый инспекционный визит может проводиться только по согласованию с органами прокуратуры, за исключением случаев его проведения в соответствии с пп. 3 - 6 ч.1 ст.57 и ч.12 ст.66 Федерального закона.

Заработная плата - 2021

п.40 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 г. № 1230

40. В ходе инспекционного визита могут совершаться следующие контрольные (надзорные) действия:

- осмотр;
- опрос;
- получение письменных объяснений;
- истребование документов, которые в соответствии с обязательными требованиями должны находиться в месте нахождения (осуществления деятельности) контролируемого лица (его филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений) либо объекта контроля.

Инспекционный визит проводится без предварительного уведомления контролируемого лица и собственника производственного объекта.

Срок проведения инспекционного визита в одном месте осуществления деятельности либо на одном производственном объекте (территории) не может превышать один рабочий день.

Заработная плата - 2021

Ст.71 Федерального закона от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ

Ст.71. Рейдовый осмотр.

- 1. Под рейдовым осмотром в целях настоящего Федерального закона понимается контрольное (надзорное) мероприятие, проводимое в целях оценки соблюдения обязательных требований по использованию (эксплуатации) объектов контроля, которыми владеют несколько лиц, осуществления деятельности или совершения действий контролируемых лиц на определенной территории.**
- 2. Рейдовый осмотр проводится в отношении всех контролируемых лиц, осуществляющих владение, пользование или управление объектом контроля, либо неограниченного круга контролируемых лиц, осуществляющих деятельность или совершающих действия на определенной территории.**
- 3. Рейдовый осмотр может проводиться с участием экспертов, специалистов, привлекаемых к проведению контрольного (надзорного) мероприятия.**
- 4. Рейдовый осмотр может проводиться в форме совместного (межведомственного) контрольного (надзорного) мероприятия.**
- 5. Рейдовый осмотр проводится в соответствии с решением о проведении контрольного (надзорного) мероприятия.**

Заработная плата - 2021

п.42 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 г. № 1230

42. В ходе рейдового осмотра могут совершаться следующие контрольные (надзорные) действия:

- осмотр;
- опрос;
- получение письменных объяснений;
- истребование документов;
- экспертиза.

Рейдовый осмотр проводится в соответствии с решением о проведении контрольного (надзорного) мероприятия.

Срок взаимодействия с одним контролируемым лицом в период проведения рейдового осмотра не может превышать один рабочий день.

Рейдовый осмотр может проводиться только по согласованию с органами прокуратуры, за исключением случаев его проведения в соответствии с п.3 – 6 ч.1 ст.57 и ч.12 ст.66 Закона о контроле (надзоре).

Заработная плата - 2021

Ст.72 Федерального закона от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ

Ст.72. Документарная проверка.

1. Под документарной проверкой в целях настоящего Федерального закона понимается контрольное (надзорное) мероприятие, которое проводится по месту нахождения контрольного (надзорного) органа и предметом которого являются исключительно сведения, содержащиеся в документах контролируемых лиц, устанавливающих их организационно-правовую форму, права и обязанности, а также документы, используемые при осуществлении их деятельности и связанные с исполнением ими обязательных требований и решений контрольного (надзорного) органа.

2. В ходе документарной проверки рассматриваются документы контролируемых лиц, имеющиеся в распоряжении контрольного (надзорного) органа, результаты предыдущих контрольных (надзорных) мероприятий, материалы рассмотрения дел об административных правонарушениях и иные документы о результатах осуществленных в отношении этих контролируемых лиц государственного контроля (надзора), муниципального контроля.

Заработная плата - 2021

п.44 – 46 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 г. № 1230

44. В ходе документарной проверки могут совершаться следующие контрольные (надзорные) действия:

- а) получение письменных объяснений;
- б) истребование документов;
- в) экспертиза.

45. Документарная проверка проводится с учетом требований законодательства об охраняемой законом тайне.

46. **Срок проведения документарной проверки не может превышать 10 рабочих дней.**

В указанный срок не включается период с момента направления Федеральной службой по труду и занятости или ее территориальным органом контролируемому лицу требования представить необходимые для рассмотрения в ходе документарной проверки документы до момента представления указанных в требовании документов, а также период с момента направления контролируемому лицу информации контрольного (надзорного) органа о выявлении ошибок и (или) противоречий в представленных контролируемым лицом документах либо о несоответствии сведений, содержащихся в этих документах, сведениям, содержащимся в имеющихся в Федеральной службе по труду и занятости или ее территориальных органах документах и (или) полученным при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) в сфере труда, и требования представить необходимые пояснения в письменной форме до момента представления указанных пояснений в контрольный (надзорный) орган.

Заработная плата - 2021

Ст.73 Федерального закона от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ

Ст.73. Выездная проверка.

1. Под выездной проверкой в целях настоящего Федерального закона понимается комплексное контрольное (надзорное) мероприятие, проводимое посредством взаимодействия с конкретным контролируемым лицом, владеющим производственными объектами и (или) использующим их, в целях оценки соблюдения таким лицом обязательных требований, а также оценки выполнения решений контрольного (надзорного) органа.

2. Выездная проверка проводится по месту нахождения (осуществления деятельности) контролируемого лица (его филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений) либо объекта контроля.

Заработная плата - 2021

п.48, 49 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 г. № 1230

48. В ходе выездной проверки могут совершаться следующие контрольные (надзорные) действия:

- осмотр;
- опрос;
- получение письменных объяснений;
- истребование документов;
- экспертиза.

49. Срок проведения выездной проверки устанавливается в пределах 10 рабочих дней (ранее – не более 20 рабочих дней).

В отношении одного субъекта малого предпринимательства общий срок взаимодействия в ходе проведения выездной проверки не может превышать 50 часов для малого предприятия и 15 часов для микропредприятия. Срок проведения выездной проверки в отношении организации, осуществляющей свою деятельность на территориях нескольких субъектов Российской Федерации, устанавливается отдельно по каждому филиалу, представительству или обособленному структурному подразделению организации или производственному объекту.

Внеплановая выездная проверка проводится только по согласованию с органами прокуратуры, за исключением случаев ее проведения в соответствии с п.3-6 ч.1 ст.57 и ч.12 ст.66 Закона о контроле (надзоре).

О проведении выездной проверки контролируемое лицо уведомляется путем направления копии решения о проведении выездной проверки не позднее чем за 24 часа до ее начала в порядке, предусмотренном ст.21 Закона о контроле (надзоре), за исключением случаев, указанных в ч.12 ст.66 Закона о контроле (надзоре).

Заработная плата - 2021

Ст.39 Федерального закона от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ (с 1.01.2023 г.)

Ст.39. Право на обжалование решений контрольных (надзорных) органов, действий (бездействия) их должностных лиц при осуществлении государственного контроля (надзора), муниципального контроля.

2. Судебное обжалование решений контрольного (надзорного) органа, действий (бездействия) его должностных лиц возможно только после их досудебного обжалования, за исключением случаев обжалования в суд решений, действий (бездействия) гражданами, не осуществляющими предпринимательской деятельности.

Начиная с июля 2021 г. механизм досудебного обжалования стал доступен на Госуслугах (информационное письмо Роструда от 06.07.2021 г. б/н).

Заработная плата - 2021

п.9 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 г. № 1230

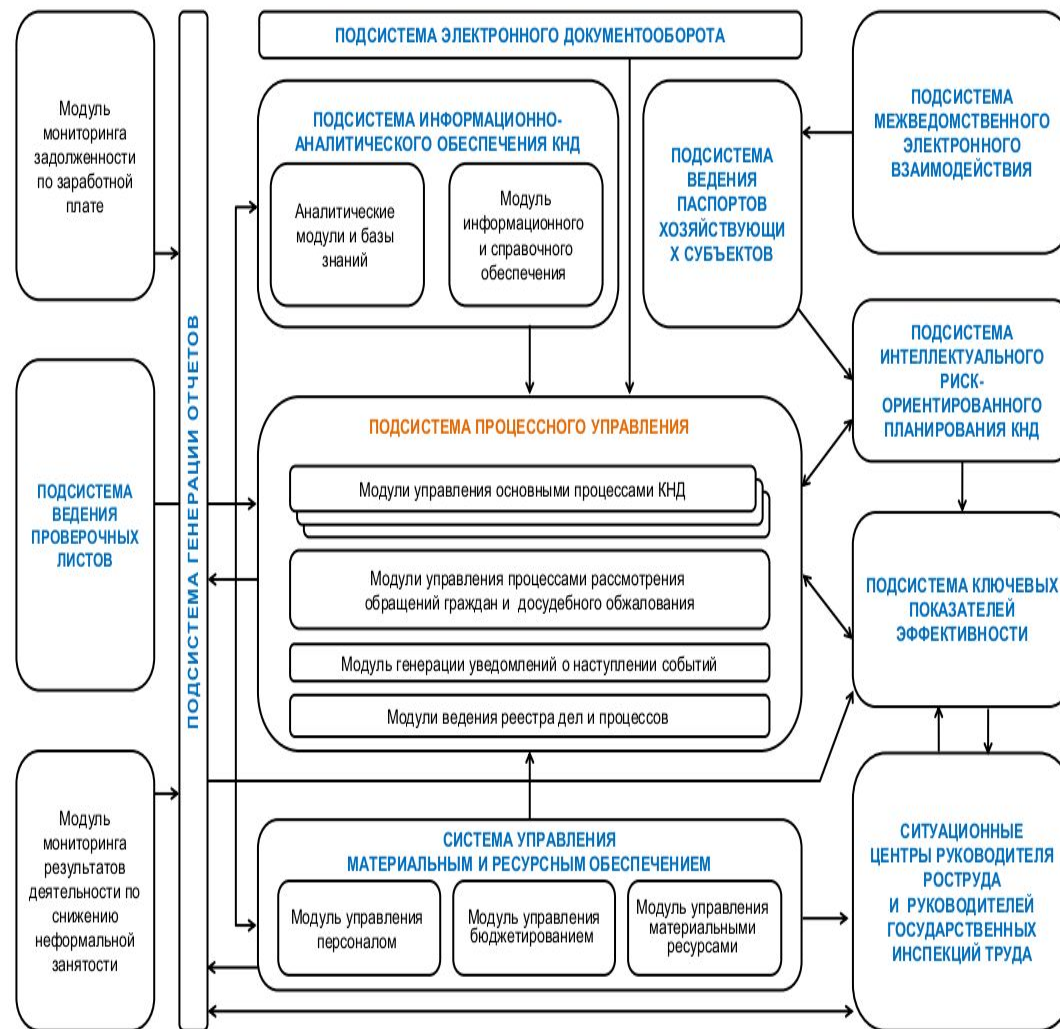
9. Учет объектов контроля осуществляется Федеральной службой по труду и занятости в соответствии с положениями Закона о контроле (надзоре) **посредством использования автоматизированной системы управления контрольно-надзорной деятельностью в сфере труда.** Обновление данных об объектах контроля в указанной информационной системе осуществляется на постоянной основе посредством ее взаимодействия с Единым государственным реестром юридических лиц и Единым государственным реестром индивидуальных предпринимателей.

АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КНД



Ключевые задачи

- ❖ обеспечение автоматизированного управления деятельностью инспектора вплоть до конкретных административных процедур
- ❖ поддержка принятия управленческих решений руководителем Роструда и руководителями государственных инспекций труда в режиме реального времени, в том числе снижение нагрузки на руководителей за счет перехода с тотального контроля за всеми действиями подчиненных на систему реагирования на автоматически выявляемые инциденты
- ❖ снижение коррупционных рисков при привлечении к административной ответственности путем применения инструментов контроля за отклонениями от среднестатистических значений
- ❖ снижение административной нагрузки на работодателей





АВТОМАТИЧЕСКОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ РИСКОВ

- сформирован полный перечень поднадзорных субъектов, включая данные о видах деятельности, уровне риска, ходе и результатах предыдущих контрольно-надзорных мероприятий
- система автоматически формирует планы проверок на основе присвоенных работодателям категорий рисков, соответствующей периодичности, их планового контроля, а также общего количества попавших в зону риска предприятий и численности инспекторов труда на территории конкретного региона

в России более
8 000 000
действующих
хозяйствующих
субъектов



Автоматический
расчет уровня
риска



в соответствии
с критериями, определяемыми
Правительством РФ



в план
проверок
попадают
только
организации
с повышенным
уровнем риска



исключены
коррупционные
риски,
так как план
формируется
автоматически

АВТОМАТИЧЕСКОЕ ФОРМИРОВАНИЕ АКТА ПРОВЕРКИ



Подсистема ведения проверочных листов (прототип)

Автоматически определяет перечень требований к работодателю, после заполнения листа инспектором формирует акт проверки



ОНЛАЙН ИНСПЕКЦИЯ.РФ



Система электронных сервисов позволяет работникам и работодателям:

- в доступной форме получать исчерпывающую информацию о требованиях трудового законодательства и повышать уровень своих правовых знаний;
- обращаться за разъяснениями о порядке исполнения данных требований, оперативно получать необходимые инструкции и уметь применять нормы трудового законодательства на практике;
- иметь неограниченный доступ к эффективным инструментам, предназначенным для устранения нарушений, защиты трудовых прав и реализации законных интересов.

Защищаем права работников и интересы работодателей

Ресурс позволяет обратиться в инспекцию труда, получить бесплатную консультацию по вопросам трудовых отношений или провести самопроверку своей организации.



Сообщить о проблеме Обратитесь в государственную инспекцию труда, если ваши трудовые права нарушены и получите ответ в течение 30 дней >	Дежурный инспектор Найдите ответ на свой вопрос среди часто задаваемых вопросов или задайте свой вопрос Дежурному инспектору >	Электронный инспектор Пройдите предварительную проверку соблюдения требований трудового законодательства самостоятельно >
Обсуждения Примите участие в обсуждении вопросов трудового законодательства вместе с экспертами >	Трудовой навигатор Ознакомьтесь с инструкциями, охватывающими наиболее распространенные проблемные трудовые ситуации и пути их решения >	Требования трудового законодательства Ознакомьтесь с базовыми требованиями трудового законодательства и перечнем нормативных актов, на основании которых они действуют >
Памятки Памятки по трудовым правам и обязанностям, разъясняющие требования трудового законодательства Российской Федерации >	Электронная приемная Запишитесь на прием в государственную инспекцию труда в своем регионе >	Досудебное обжалование Воспользуйтесь досудебным обжалованием в случае несогласия с решением, действительным (бездействием) сотрудника инспекции >
Общественная оценка Оцените деятельность федеральной инспекции труда >	Проверь трудовой договор Проверьте заключенный с вами трудовой договор на соответствие требованиям трудового законодательства >	Банк типовых документов Скачайте образцы документов, необходимые для соблюдения трудового законодательства >

ЭЛЕКТРОННЫЙ ИНСПЕКТОР



Количество проверочных листов в сервисе «Электронный инспектор»



Выберите предмет проверки

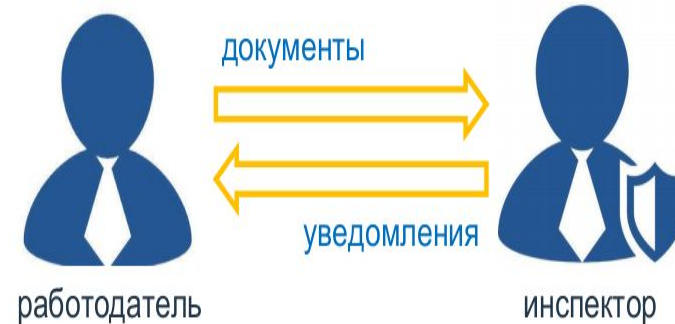
и пройдите проверку с помощью Электронного инспектора

Популярное	Проверка трудового договора	<input checked="" type="radio"/> Пройдено успешно
Рабочее время	Проверка соблюдения порядка увольнения по собственному желанию	<input checked="" type="radio"/> Есть нарушения
Увольнение (прекращение трудовых отношений)	Трудовой договор	<input type="radio"/> Не пройдено
Охрана труда	Проверка порядка изменения трудового договора по инициативе работодателя	<input type="radio"/> Не пройдено
Прием на работу (заключение трудового договора)	Проверка правомерности и порядка привлечения работников к материальной ответственности	<input type="radio"/> Не пройдено
Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	Проверка порядка оформления приема на работу	<input type="radio"/> Не пройдено
Аттестация работников, подготовка и дополнительное профессиональное образование	Проверка соблюдения требований по предоставлению ежегодного основного оплачиваемого отпуска	<input type="radio"/> Не пройдено
Ответственность работника и работодателя	Проверка порядка установления испытания при приеме на работу	<input type="radio"/> Не пройдено
Гарантии и компенсации	Проверка соблюдения порядка увольнения как вида дисциплинарного взыскания	<input type="radio"/> Не пройдено
Оплата труда	Проверка соблюдения порядка увольнения в связи с сокращением численности или штата	<input type="radio"/> Не пройдено
Время отдыха	Проверка соблюдения порядка увольнения	<input type="radio"/> Не пройдено
Защита персональных данных работника		
Изменение условий трудового договора		
Иные вопросы		



Электронная проверка

сервис позволит направлять в инспекции труда материалы в рамках проверок, получать различные уведомления и иные документы от инспекторов труда



Управление рисками

развитие личных кабинетов позволит работодателям видеть критерии, на основании которых предприятию присвоена категория риска, принимать меры по снижению рисков и обращаться в Роструд для снижения интенсивности проверок.

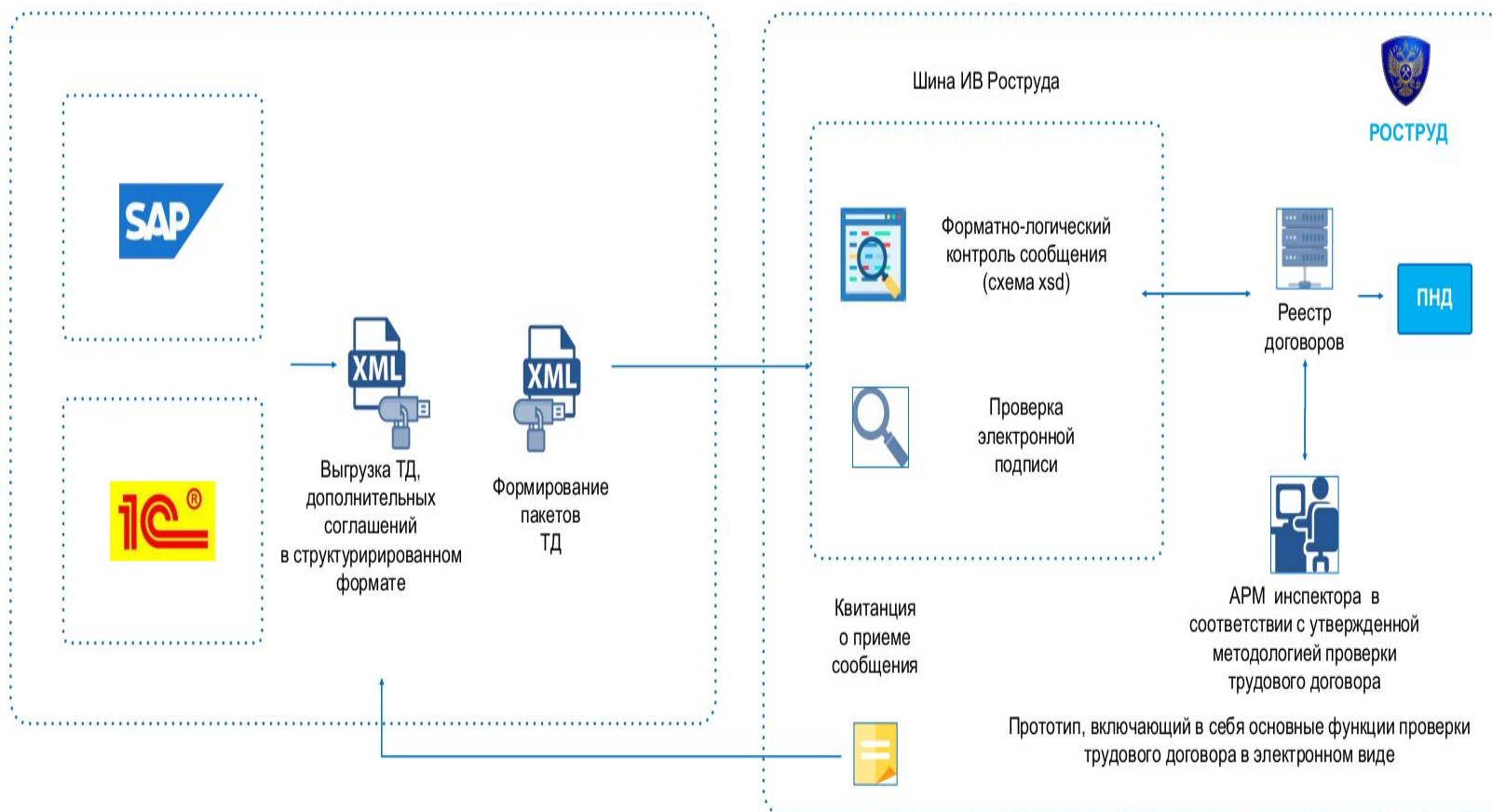


ПОДКЛЮЧЕНИЕ К СИСТЕМАМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ



Пилотный проект

проведение документарной проверки
с использованием электронного дистанционного взаимодействия



СОЗДАНИЕ ЕДИНОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДЫ



Формирование личных кабинетов и сервисов для полного цикла кадрового делопроизводства на предприятии



Письмо Роструда от 11.06.2019 г. № ПГ/13385-6-1

Ответственность за полноту и достоверность информации, размещенной в системе «Онлайнинспекция.РФ», несут структурные подразделения либо должностные лица Роструда, обеспечивающие информационное сопровождение и разработку информационных материалов в соответствии с Регламентом сервиса «Онлайнинспекция.РФ».

Согласно п.6.2 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденного постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 г. № 324, Федеральная служба по труду и занятости с целью реализации полномочий в установленной сфере деятельности имеет право давать юридическим и физическим лицам разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Федеральной службы по труду и занятости.

В рамках своих полномочий структурные подразделения Федеральной службы по труду и занятости или должностные лица Федеральной службы по труду и занятости выражают свое мнение по вопросам применения трудового законодательства. Таким образом, разъяснения, размещенные на сайте «Онлайнинспекция.РФ» не являются правовыми актами, а носят рекомендательный характер.

Письмо Роструда от 07.03.2018 г. № 837-ТЗ «Методические рекомендации по добровольному внутреннему контролю (самоконтролю) соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»

Рострудом проведен ряд мероприятий по внедрению системы добровольного внутреннего контроля (самоконтроля) работодателями соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее - система внутреннего контроля).

Указанная работа проводилась в соответствии с Методическими рекомендациями для работодателей по добровольному внутреннему контролю (самоконтролю) соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденными директором Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации Коржом В.А. 28.12.2016 и одобренными ученым советом ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России.

Внутренний контроль (самоконтроль) - добровольная оценка работодателем соответствия своей деятельности обязательным требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством организационных мер, процедур, инструментов.

Проверочные листы - список критериев (показателей) в тестовой форме, по которым работодатель сможет самостоятельно осуществлять оценку соответствия требованиям трудового законодательства.

Сервис «Электронный инспектор» - электронный онлайн-ресурс, позволяющий работодателю самостоятельно осуществить проверку соответствия отдельным требованиям трудового законодательства и в случае выявленных несоответствий получить рекомендации по их устранению до проведения проверки государственной инспекцией труда, с приложением правового обоснования и необходимых форм документов.

Заработная плата - 2021

Ст.57 Федерального закона от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ

Статья 57. Основания для проведения контрольных (надзорных) мероприятий

1. Основанием для проведения контрольных (надзорных) мероприятий, за исключением случаев, указанных в части 2 настоящей статьи, может быть:

- 1) наличие у контрольного (надзорного) органа сведений о причинении вреда (ущерба) или об угрозе причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям либо выявление соответствия объекта контроля параметрам, утвержденным индикаторами риска нарушения обязательных требований, или отклонения объекта контроля от таких параметров;
- 2) наступление сроков проведения контрольных (надзорных) мероприятий, включенных в план проведения контрольных (надзорных) мероприятий;
- 3) поручение Президента Российской Федерации, поручение Правительства Российской Федерации о проведении контрольных (надзорных) мероприятий в отношении конкретных контролируемых лиц;
- 4) требование прокурора о проведении контрольного (надзорного) мероприятия в рамках надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям;
- 5) истечение срока исполнения решения контрольного (надзорного) органа об устранении выявленного нарушения обязательных требований - в случаях, установленных ч.1 ст.95 Федерального закона;
- 6) наступление события, указанного в программе проверок, если федеральным законом о виде контроля установлено, что контрольные (надзорные) мероприятия проводятся на основании программы проверок.

2. Контрольные (надзорные) мероприятия без взаимодействия проводятся должностными лицами контрольных (надзорных) органов на основании заданий уполномоченных должностных лиц контрольного (надзорного) органа, включая задания, содержащиеся в планах работы контрольного (надзорного) органа, в том числе в случаях, установленных настоящим Федеральным законом.

**Приказ Роструда от 13.06.2019 г. № 160
«Об утверждении Административного
регламента осуществления
Федеральной службой по труду и
занятости федерального
государственного надзора за
соблюдением трудового
законодательства и иных нормативных
правовых актов, содержащих нормы
трудового права»»**

5. Предметом федерального государственного надзора в установленной сфере деятельности является соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее - обязательные требования), в том числе

- полноты и своевременности выплаты заработной платы,**
- расчета при увольнении,**
- оплаты отпусков,**
- соблюдения государственных нормативных требований охраны труда,**
- обеспечения доступности для работников, являющихся инвалидами, специальных рабочих мест и условий труда,**

а также выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе осуществления федерального государственного надзора в сфере труда нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений обязательных требований и по защите трудовых прав граждан.

13. Для осуществления федерального государственного надзора и достижения целей и задач проведения проверки в соответствии с абзацем третьим части 1 ст.357 ТК РФ, частью 4 ст.11 Федерального закона № 294-ФЗ, подпунктом "б" п.13 Положения о федеральном государственном надзоре у работодателя могут быть истребованы следующие документы:

- документы, устанавливающие организационно-правовую форму работодателя, его права и обязанности, в том числе приказ о назначении руководителя организации, избрании единоличного исполнительного органа юридического лица, приказ о назначении ответственных должностных лиц;
- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка и документы (сведения) об ознакомлении с ними работников под роспись;
- штатное расписание;
- решения работодателя, принятые с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа;

- заявления, обращения, уведомления работников;
- **приказы (распоряжения) работодателя, изданные в рамках трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений, и данные об ознакомлении с ними работников под роспись;**
- **документы, устанавливающие трудовые отношения, в том числе трудовые договоры, служебные контракты, дополнительные соглашения к трудовым договорам, служебным контрактам, гражданско-правовые договоры о выполнении работы, оказании услуг, документы о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и документы, подтверждающие наличие полномочий по подписанию трудовых договоров и по допуску работников до работы;**
- **документы, устанавливающие права и обязанности сторон трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;**
- **документы по социальному партнерству в сфере труда, в том числе, подтверждающие полномочия сторон социального партнерства, правомочность комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, предложения в письменной форме о начале коллективных переговоров, ответ с указанием представителей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий, запрос имеющейся информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, ответ на такой запрос, документы, определяющие сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров;**

- документы, подтверждающие выполнение обязательных требований в сфере социального партнерства, в том числе при заключении коллективных договоров и соглашений;
- документы, связанные с заключением, изменением, прекращением трудового договора и подтверждающие соблюдение сторонами трудовых отношений обязательных требований, в том числе уведомления работников, должностные инструкции, трудовые книжки и (или) сведения о трудовой деятельности, бланки трудовых книжек и вкладышей в них, книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, приходно-расходная книга по учету бланков трудовых книжек и вкладышей в них, заявления работников, документы, представляемые при трудоустройстве, отказ в заключении трудового договора, договоры о полной материальной ответственности, приказы по личному составу, о прекращении (расторжении) трудовых договоров, об увольнении работников и иные документы, на основании которых изданы данные приказы, личная карточка формы Т-2;
- документы, подтверждающие выполнение обязательных требований в сфере защиты персональных данных работников;

- документы, подтверждающие соблюдение обязательных требований в части рабочего времени, в том числе **табели учета рабочего времени** и иные документы по ведению учета фактически отработанного рабочего времени, **графики работы (сменности)**, результаты специальной оценки условий труда, соглашения сторон об установлении неполного рабочего времени, документы об ознакомлении работников в письменной форме с правом отказаться от работы в ночное время, сверхурочной работы, документы об установлении режима рабочего времени;

- документы, подтверждающие соблюдение обязательных требований в части времени отдыха, в том числе соглашения между работником и работодателем, графики отпусков, уведомления работников о предстоящих отпусках, приказы о предоставлении отпусков, заявления работников о предоставлении отпусков, документы о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, письменные согласия работников о работе в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, соглашения между работником и работодателем о разделении ежегодного отпуска на части, **записка-расчет при прекращении трудового договора**, **документы о выплате денежной компенсации за неиспользованные отпуски**, письменные заявления о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы;

- **документы, подтверждающие соблюдение обязательных требований в части оплаты труда, в том числе документы по начислению и оплате отпуска, выплате денежной компенсации за неиспользованные отпуска при увольнении, устанавливающие систему оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (коллективный договор, соглашения, локальные нормативные акты), документы, устанавливающие порядок индексации заработной платы и подтверждающие индексацию заработной платы, в том числе запросы работодателя о росте потребительских цен на товары и услуги, документы по начислению и выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, в том числе ведомости по начислению и выплате заработной платы и иных выплат работникам, платежные поручения с приложением реестров перечислений, согласия работников на удержание из заработной платы, расчетные листки и приказы работодателя об утверждении формы расчетного листка, приказы об установлении простоя;**
- **документы, подтверждающие соблюдение обязательных требований в части нормирования труда;**

- **документы, подтверждающие соблюдение обязательных требований в части предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;**
- **документы, подтверждающие соблюдение обязательных требований в части трудового распорядка и дисциплины труда;**
- **документы, подтверждающие соблюдение обязательных требований в части квалификации работника, профессионального стандарта, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, ученического договора, в том числе ученический договор, документы об оплате времени ученичества;**
- **документы, подтверждающие соблюдение обязательных требований в части охраны труда, государственных нормативных требований охраны труда, обеспечения безопасных условий и охраны труда;**

- документы, подтверждающие соблюдение обязательных требований в части организации охраны труда, обеспечения прав работников на охрану труда, в том числе на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, молоком и лечебно-профилактическим питанием, санитарно-бытовым обслуживанием, медицинским обеспечением, дополнительными гарантиями охраны труда отдельных категорий работников, обучения в области охраны труда, финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- документы, подтверждающие соблюдение обязательных требований в части материальной ответственности сторон трудового договора;
- документы, подтверждающие соблюдение обязательных требований в части регулирования труда отдельных категорий работников, в том числе женщин и лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до восемнадцати лет, руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организации, лиц, работающих по совместительству, работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, работников, занятых на сезонных работах, лиц, работающих вахтовым методом, работников, работающих у работодателей - физических лиц, лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, надомников, дистанционных работников, лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, работников транспорта, работников, занятых на подземных работах, педагогических работников, научных работников, руководителей научных организаций и их заместителей, работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей, работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), работников религиозных организаций, спортсменов и тренеров;

- **документы, подтверждающие соблюдение обязательных требований в части рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;**
- **документы, подтверждающие наличие у работника инвалидности, а также срок действия таких документов, медицинские заключения, индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида.**

1	Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	Предупреждение или административный штраф на должностных лиц от 1000 до 5000 руб., на юридических лиц – от 30000 до 50000 руб.	ч.1 ст.5.27 КоАП РФ
2	Нарушение трудового законодательства лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение	Административный штраф на должностных лиц от 10000 до 20000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет; на юридических лиц – от 50000 до 70000 руб.	ч.2 ст.5.27 КоАП РФ
3	Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы , других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, либо воспрепятствование работодателем осуществлению работников права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством	Предупреждение или административный штраф на должностных лиц от 10000 до 20000 руб.; на юридических лиц – от 30000 до 50000 руб.	ч.6 ст.5.27 КоАП РФ
4	Невыплата или неполная выплата заработной платы , других выплат в рамках трудовых отношений, либо установление заработной платы в размере менее установленного законодательством , если такое нарушение допущено лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение	Административный штраф на должностных лиц от 20000 до 30000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет; на юридических лиц – штраф от 50000 до 100000 руб.	ч.7 ст.5.27 КоАП РФ

5	Нарушение законодательства об исполнительном производстве , выразившееся в невыполнении законных требований судебного пристава-исполнителя, отказе от получения конфискованного имущества, представлении недостоверных сведений об имущественном положении должника, утрате исполнительного документа, несвоевременном отправлении исполнительного документа, неисполнении требований исполнительного документа, в том числе полученного от взыскателя	Административный штраф на должностных лиц от 15000 до 20000 руб., на юридических лиц – от 50000 до 100000 руб.	ч.3 ст.17.14 КоАП РФ
6	Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем	Административный штраф на граждан от 3000 до 5000 руб., на должностных лиц – от 10000 до 20000 руб., а при совершении нарушения лицом, ранее подвергнутым наказанию за аналогичное административное правонарушение – дисквалификация данного лица на срок от одного года до трех лет, штраф на юридическое лицо от 100000 до 200000 руб.	ч.3 и 5 ст.5.27 КоАП РФ
7	Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем	Административный штраф на должностных лиц в размере от 10000 до 20000 руб.; на юридических лиц – от 50000 до 100000 руб., а при совершении нарушения лицом, ранее подвергнутым наказанию за аналогичное административное правонарушение – дисквалификация данного лица на срок от одного года до трех лет, штраф на юридическое лицо от 100000 до 200000 руб.	ч.4 и 5 ст.5.27 КоАП РФ

8	Отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты	Административный штраф на должностных лиц – от 5000 до 10000 руб.	Ст.5.42 КоАП РФ
9	Обработка персональных данных в случаях, не предусмотренных законодательством Российской Федерации в области персональных данных, либо обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных	Предупреждение или административный штраф на граждан от 2000 до 6000 руб., на должностных лиц – от 10000 до 20000 руб., на юридических лиц – от 60000 до 100000 руб. За повторное нарушение – административный штраф на граждан от 4000 до 12000 руб., на должностных лиц – от 20000 до 50000 руб., на юридических лиц – от 100000 до 300000 руб.	ч.1 и 1.1 ст.13.11 КоАП РФ (с 27.03.2021 г. – Федеральны й закон от 24.02.2021 г. № 19-ФЗ)
10	Обработка персональных данных без согласия в письменной форме субъекта персональных данных на обработку его персональных данных в случаях, когда такое согласие должно быть получено в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо обработка персональных данных с нарушением установленных в области персональных данных требований к составу сведений, включаемых в согласие в письменной форме субъекта персональных данных на обработку его персональных данных	Административный штраф на граждан от 6000 до 10000 руб., на должностных лиц – от 20000 до 40000 руб., на юридических лиц – от 30000 до 150000 руб. За повторное нарушение - административный штраф на граждан от 12000 до 20000 руб., на должностных лиц – от 40000 до 100000 руб., на юридических лиц – от 30000 до 500000 руб.	ч.2 и 2.1 ст.13.11 КоАП РФ
11	Распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера	Административный штраф на должностных лиц от 3000 до 5000 руб.; на юридических лиц – от 10000 до 15000 руб.	Ст.13.11.1 КоАП РФ

Приказ Роскомнадзора от 24.02.2021 г. № 18 «Об утверждении требований к содержанию согласия на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения» (с 1.09.2021 г.)

Согласие (оформляется отдельно от согласия на обработку персданных) должно содержать следующую информацию:

- 1) фамилия, имя, отчество (при наличии) субъекта персональных данных;**
- 2) контактная информация (номер телефона, адрес электронной почты или почтовый адрес субъекта персональных данных);**
- 3) сведения об операторе-организации – наименование, адрес, указанный в ЕГРЮЛ, идентификационный номер налогоплательщика, основной государственный регистрационный номер;**
- 4) сведения об информационных ресурсах оператора (адрес, состоящий из наименования протокола (http или https), сервера (www), домена, имени каталога на сервере и имя файла веб-страницы), посредством которых будут осуществляться предоставление доступа неограниченному кругу лиц и иные действия с персональными данными субъекта персональных данных;**
- 5) цель (цели) обработки персональных данных;**
- 6) категории и перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие субъекта персональных данных;**

Согласие должно содержать следующую информацию:

б) персональные данные (фамилия, имя, отчество (при наличии), год, месяц, дата рождения, место рождения, адрес, семейное положение, образование, профессия, социальное положение, доходы, другая информация, относящаяся к субъекту персональных данных);

специальные категории персональных данных (расовая, национальная принадлежности, политические взгляды, религиозные или философские убеждения, состояние здоровья, интимной жизни, сведения о судимости);

биометрические данные;

7) категории и перечень персональных данных, для обработки которых субъект персональных данных устанавливает условия и запреты, а также перечень устанавливаемых условий и запретов (заполняется по желанию субъекта персональных данных);

8) условия, при которых полученные персональные данные могут передаваться оператором.... только по его внутренней сети, обеспечивающей доступ к информации лишь для строго определенных сотрудников, либо с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, либо без передачи полученных персональных данных (заполняется по желанию субъекта персональных данных);

9) срок действия согласия.



РОСКОМНАДЗОР

ПОРТАЛ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ УПОЛНОМОЧЕННОГО ОРГАНА ПО ЗАЩИТЕ ПРАВ СУБЪЕКТОВ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

- Главная
- Об уполномоченном органе
- Обращения граждан
- Реестр нарушителей
- Кодекс добросовестных практик
- Реестр операторов
- Молодежная палата Консультативного совета
- Согласие на обработку ПД, разрешенных для распространения
- Согласование шаблона согласия на обработку ПД, разрешенных для распространения**

[Вопросы и ответы](#)

[Поиск / Карта сайта](#)

[Министерство связи и массовых коммуникаций Российской Федерации](#)

[Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций](#)

Главная страница

Согласие на обработку ПД, разрешенных для распространения

[Версия для печати](#)

Согласно ч.6 ст.10.1 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» согласие на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, может быть предоставлено оператору:

1. непосредственно;
2. с использованием информационной системы уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных.

В целях обеспечения получения соответствующего требованиям Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» согласия на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, Роскомнадзором реализован функционал, позволяющий оператору подготовить шаблон формы согласия на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения с учетом профессиональной специфики деятельности оператора.

Сформированный шаблон формы согласия оператор по желанию может направить в Роскомнадзор для получения рекомендаций по формированию такого согласия. Для направления шаблона согласия в Роскомнадзор необходимо заполнить форму запроса.

Полученные рекомендации Роскомнадзора можно учесть при использовании указанного шаблона для непосредственного получения согласия от субъекта ПД в соответствии с п.1 ч.6 ст.10.1 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

Время публикации: 30.06.2021 22:40

Последнее изменение: 01.07.2021 10:34

Форма уведомления об обработке (о намерении осуществлять обработку) персональных данных



Информационное письмо о внесении изменений в сведения в реестре операторов, осуществляющих обработку персональных данных



Рекомендации Роскомнадзора от 14.12.2012 г. «Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве»

Обработка персональных данных работника, государственного служащего не требует получения соответствующего согласия указанных лиц, **при условии, что объем обрабатываемых работодателем персональных данных не превышает установленные перечни**, а также соответствует целям обработки, предусмотренным трудовым законодательством, законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

Работодатель вправе без соответствующего согласия осуществлять обработку персональных данных работника в случаях, предусмотренных коллективным договором, в том числе правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися, как правило, приложением к коллективному договору, соглашением, а также локальными актами работодателя, принятыми в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

Кроме того, **получение работодателем согласия на обработку персональных данных не требуется в следующих случаях:**

- 1. Обязанность по обработке, в том числе опубликованию и размещению персональных данных работников в сети Интернет, предусмотрена законодательством Российской Федерации.**

К примеру, согласно п.7 ч.1 ст.79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» медицинская организация обязана информировать граждан в доступной форме, в том числе с использованием сети Интернет, об осуществляемой медицинской деятельности и о медицинских работниках, об уровне их образования и об их квалификации.

В соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательном учреждении, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.04.2012 № 343, **образовательное учреждение должно размещать на своем официальном сайте в сети Интернет и обновлять в сроки, установленные Законом Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании», в том числе информацию, содержащую следующие персональные данные:** фамилия, имя, отчество учредителя образовательного учреждения, его место нахождения, график работы, адрес электронной почты, фамилия, имя, отчество руководителя образовательного учреждения, его место нахождения, график работы, адрес электронной почты, справочные телефоны, фамилии, имена, отчества, должности руководителей структурных подразделений, включая филиалы и представительства, места их нахождения, графики работы, адреса электронной почты, информация о персональном составе педагогических (научно-педагогических) работников, их фамилии, имена, отчества, занимаемые должности, их уровень образования, квалификация, наличие ученой степени, ученого звания.

Соответствующие обязательства также установлены Федеральным законом от 09.02.2009 № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления», согласно которому **государственные органы и органы местного самоуправления обязаны обеспечить доступ к информации о своей деятельности, в том числе к сведениям о руководителях государственного органа, его структурных подразделений, территориальных органов и представительств за рубежом (при наличии), руководителях органа местного самоуправления, его структурных подразделений, руководителях подведомственных организаций (фамилии, имена, отчества, должности, рабочие телефоны).** Иная информация может указываться только при согласии указанных лиц.

2. Обработка персональных данных близких родственников работника в объеме, предусмотренном унифицированной формой № Т-2, утвержденной постановлением Госкомстата Российской Федерации от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты», либо в случаях, установленных законодательством Российской Федерации (получение алиментов, оформление допуска к государственной тайне, оформление социальных выплат).

В иных случаях, получение согласия близких родственников работника является обязательным условием обработки их персональных данных.

3. Обработка специальных категорий персональных данных работника, в том числе, сведений о состоянии здоровья, относящихся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции на основании положений п. 2.3 ч. 2 ст. 10 Федерального закона «О персональных данных» в рамках трудового законодательства.

4. При передаче персональных данных работника третьим лицам в случаях, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Работодатель, согласно ст.22 ТК РФ, обязан осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, в частности Федеральным законом «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации, Федеральным законом «Об основах обязательного социального страхования, Федеральным законом «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

Таким образом, передача персональных данных работников в Фонд социального страхования Российской Федерации, Пенсионный фонд Российской Федерации осуществляется без их согласия.

Согласие работника, государственного служащего не требуется при передаче его персональных данных в случаях, связанных с выполнением им должностных обязанностей, в том числе, при его командировании (в соответствии с Правилами оказания гостиничных услуг в Российской Федерации, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.1997 № 490, нормативными правовыми актами в сфере транспортной безопасности).

Под исключения, связанные с отсутствием необходимости получения согласия, подпадают случаи передачи работодателем персональных данных работников, государственных служащих в налоговые органы, военные комиссариаты, профсоюзные органы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

Так, в соответствии со ст.ст.17, 19 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам, в том числе осуществлять контроль за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений.

Согласие работника не требуется при получении, в рамках установленных полномочий, мотивированных запросов от органов прокуратуры, правоохранительных органов, органов безопасности, от государственных инспекторов труда при осуществлении ими государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных органов, уполномоченных запрашивать информацию о работниках в соответствии с компетенцией, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

Мотивированный запрос должен включать в себя указание цели запроса, ссылку на правовые основания запроса, в том числе подтверждающие полномочия органа, направившего запрос, а также перечень запрашиваемой информации.

В случае поступления запросов из организаций, не обладающих соответствующими полномочиями, работодатель обязан получить согласие работника на предоставление его персональных данных и предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, а также требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило будет (было) соблюдено.

Необходимо отметить, что передача персональных данных работника кредитным организациям, открывающим и обслуживающим платежные карты для начисления заработной платы, осуществляется без его согласия в следующих случаях:

- а) договор на выпуск банковской карты заключался напрямую с работником и в тексте которого предусмотрены положения, предусматривающие передачу работодателем персональных данных работника;**
- б) наличие у работодателя доверенности на представление интересов работника при заключении договора с кредитной организацией на выпуск банковской карты и ее последующем обслуживании;**
- в) соответствующая форма и система оплаты труда прописана в коллективном договоре (ст. 41 Трудового кодекса РФ).**

5. Обработка персональных данных работника при осуществлении пропускного режима на территорию служебных зданий и помещений работодателя, при условии, что организация пропускного режима осуществляется работодателем самостоятельно либо если указанная обработка соответствует порядку, предусмотренному коллективным договором, локальными актами работодателя, принятыми в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса РФ.

При привлечении сторонних организаций для ведения кадрового и бухгалтерского учета работодатель обязан соблюдать требования, установленные ч. 3 ст. 6 Федерального закона «О персональных данных», в том числе, получить согласие работников на передачу их персональных данных.

Содержание согласия работника должно быть конкретным и информированным, т.е. содержать информацию, позволяющую однозначно сделать вывод о целях, способах обработки с указанием действий, совершаемых с персональными данными, объеме обрабатываемых персональных данных.

Согласие работника может быть оформлено как в виде отдельного документа, так и закреплено в тексте трудового договора и отвечать требованиям, предъявляемым к содержанию согласия, согласно ч. 4 ст. 9 Федерального закона «О персональных данных».

Относительно обработки персональных данных уволенных работников необходимо пояснить следующее.

Работодатель вправе обрабатывать персональные данные уволенного работника в случаях и в сроки, предусмотренные федеральным законодательством. К таким случаям, в том числе, относится обработка персональных данных в рамках бухгалтерского и налогового учета.

Так, согласно подп. 5 п. 3 ст. 24 НК РФ установлена обязанность налоговых агентов (работодателей) в течение 4 лет обеспечивать сохранность документов, необходимых для исчисления, удержания и перечисления налога.

Ст.17 Федерального закона от 21 ноября 1996 г. № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете» определяет, что организации обязаны хранить бухгалтерскую документацию в течение сроков, устанавливаемых в соответствии с правилами организации государственного архивного дела, но при этом минимальный срок хранения не может быть менее пяти лет.

Таким образом, с учетом положений п.2 ч.1 ст.6 Федерального закона «О персональных данных», согласие уволенных работников на обработку их персональных данных в вышеуказанных случаях не требуется.

По истечении сроков, определенных законодательством Российской Федерации, личные дела работников и иные документы передаются на архивное хранение на срок 75 лет. **При этом, на организацию архивного хранения, комплектования, учет и использование архивных документов, содержащих персональные данные работников, действие Федерального закона «О персональных данных» не распространяется, и соответственно, обработка указанных сведений не требует соблюдения условий, связанных с получением согласия на обработку персональных данных.**

Обработка персональных данных соискателей на замещение вакантных должностей в рамках правоотношений, урегулированных Трудовым кодексом РФ, предполагает получение согласия соискателей на замещение вакантных должностей на обработку их персональных данных на период принятия работодателем решения о приеме либо отказе в приеме на работу.

Исключение составляют случаи, когда от имени соискателя действует кадровое агентство, с которым данное лицо заключил соответствующий договор, а также при самостоятельном размещении соискателем своего резюме в сети Интернет, доступного неограниченному кругу лиц.

В случае получения резюме соискателя по каналам электронной почты, факсимильной связи работодателю необходимо дополнительно провести мероприятия, направленные на подтверждение факта направления указанного резюме самим соискателем.

К примеру, к таким мероприятиям можно отнести приглашение соискателя на личную встречу с уполномоченными сотрудниками работодателя, обратная связь посредством электронной почты и т.д. При поступлении в адрес работодателя резюме, составленного в произвольной форме, при которой однозначно определить физическое лицо его направившее не представляется возможным, данное резюме подлежит уничтожению в день поступления.

В случае, если сбор персональных данных соискателей осуществляется посредством типовой формы анкеты соискателя, утвержденной оператором, то данная типовая форма анкеты должна соответствовать требованиям п. 7 Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15 сентября 2008 г. № 687, а также содержать информацию о сроке ее рассмотрения и принятия решения о приеме либо отказе в приеме на работу.

Типовая форма анкеты соискателя может быть реализована в электронной форме на сайте организации, где согласие на обработку персональных данных подтверждается соискателем путем проставлением отметки в соответствующем поле, за исключением случаев, когда работодателем запрашиваются сведения, предполагающие получение согласия в письменной форме.

В случае отказа в приеме на работу сведения, предоставленные соискателем, должны быть уничтожены в течение 30 дней, за исключением случаев, предусмотренных законодательством о государственной гражданской службе, где срок хранения персональных данных соискателя определен в течение 3 лет.

Получение согласия также является обязательным условием при направлении работодателем запросов в иные организации, в том числе, по прежним местам работы, для уточнения или получения дополнительной информации о соискателе.

Исключение составляют случаи заключения трудового договора с бывшим государственным или муниципальным служащим. В соответствии со ст. 64.1 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Обязанность получения согласия также не распространяется на обработку персональных данных соискателей, подавших документы на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, поскольку перечень предоставляемых документов, определен Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и п. 7 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112, а форма анкеты, предполагающая внесение персональных данных заявителя, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.05.2005 № 667-р. Ведение кадрового резерва на сегодняшний день трудовым законодательством не регламентировано. **В этом случае, обработка персональных данных лиц, включенных в кадровый резерв, может осуществляться только с их согласия, за исключением случаев нахождения в кадровом резерве действующих сотрудников, в трудовом договоре которых определены соответствующие положения.**

Согласие на внесение соискателя в кадровый резерв организации оформляется либо в форме отдельного документа либо путем проставления соискателем отметки в соответствующем поле электронной формы анкеты соискателя, реализованной на сайте организации в сети Интернет.

Обязательным является условие ознакомления соискателя с условиями ведения кадрового резерва в организации, сроком хранения его персональных данных, а также порядком исключения его из кадрового резерва.

Необходимо отметить, что Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусмотрено формирование кадрового резерва (федеральный кадровый резерв, кадровый резерв федерального государственного органа, кадровый резерв субъекта Российской Федерации и кадровый резерв государственного органа субъекта Российской Федерации). Таким образом, согласие на обработку персональных данных гражданских служащих, а также иных лиц, при ведении органом государственной власти кадрового резерва не требуется.

3. Изменения в сфере охраны труда

Заработная плата - 2021

**Федеральный закон от 02.07.2021 г.
№ 311-ФЗ «О внесении изменений
в Трудовой кодекс Российской
Федерации» (с 1.03.2022 г.)**

Заработная плата - 2021

Ст.76 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 02.07.2021 г. № 311-ФЗ (с 1.03.2022 г.)

Ст.76. Отстранение от работы.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- **не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты**, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях *(в настоящее время – только для тех, кто занят на подземных работах)*;

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Заработная плата - 2021

Ст.214.1 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 02.07.2021 г. № 311-ФЗ (с 1.03.2022 г.)

Ст.214.1. Запрет на работу в опасных условиях труда.

Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 настоящего Кодекса.

Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Заработная плата - 2021

Ст.214.1 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 02.07.2021 г. № 311-ФЗ (с 1.03.2022 г.)

Ст.214.1. Запрет на работу в опасных условиях труда.

Копия утвержденного работодателем плана мероприятий направляется работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения работодателя.

Возобновление деятельности работодателя на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

Установленный настоящей статьей **запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.**

Заработная плата - 2021

Ст.216.1 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 02.07.2021 г. № 311-ФЗ (с 1.03.2022 г.)

Ст.216.1. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда **не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.**

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами) **работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.**

Заработная плата - 2021

Ст.216.1 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 02.07.2021 г. № 311-ФЗ (с 1.03.2022 г.)

Ст.216.1. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с настоящим Кодексом **средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты**, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, **работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.**

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Заработная плата - 2021

*Ст.226 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции
Федерального закона от 02.07.2021 г. № 311-ФЗ (с 1.03.2022 г.)*

Ст.226. Микроповреждения (микротравмы).

Для целей настоящего Кодекса **под микроповреждениями (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения**, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Кодекса, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности (далее - микроповреждения (микротравмы) работников).

В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний **работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.**

Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю).

Заработная плата - 2021

*Ст.226 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции
Федерального закона от 02.07.2021 г. № 311-ФЗ (с 1.03.2022 г.)*

Ст.226. Микроразрывы (микротравмы).

Рекомендации по учету микроразрывов (микротравм) работников утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Заработная плата - 2021

Ст.214.2. Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 02.07.2021 г. № 311-ФЗ (с 1.03.2022 г.)

Ст.214.2. Права работодателя в области охраны труда.

Работодатель имеет право:

- **использовать в целях контроля за безопасностью производства работ** приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, **обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ**, обеспечивать хранение полученной информации;
- вести электронный документооборот в области охраны труда;
- **предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ**, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда **федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства** и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

**4. «Квотирование» и
применение ресурса
«Работа в России»**

Заработная плата - 2021

Федеральный закон от 28.06.2021 г. № 219-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с 1.01.2022 г.)

Ст.25. Содействие работодателей в обеспечении занятости населения.

3.2. Органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения, государственные и муниципальные унитарные предприятия, юридические лица, в уставном капитале которых имеется доля участия Российской Федерации, субъекта Российской Федерации или муниципального образования, а также **работодатели, у которых среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год превышает 25 человек**, и вновь созданные (в том числе в результате реорганизации) организации, у которых среднесписочная численность работников превышает указанный предел, **обязаны размещать на единой цифровой платформе (платформа «Работа в России»)** или на иных информационных ресурсах, требования к которым установлены нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации, **информацию о потребностях в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, специальных рабочих мест, оборудованных (оснащенных) для работы инвалидов.**

Заработная плата - 2021

Федеральный закон от 28.06.2021 г. № 219-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с 1.03.2022 г.)

Статья 13.2. Установление квоты для приема на работу инвалидов

1. Работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от двух до четырех процентов от среднесписочной численности работников. Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не более трех процентов от среднесписочной численности работников.

2. Численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников без учета работников филиалов и представительств работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

3. Филиалам и представителям работодателя устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территориях которых они расположены, исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.

4. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

5. Квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой.

6. Оформление работодателем в установленном порядке трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполнением квоты для приема на работу инвалидов в случаях и порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации.

**5. Новые правила
исчисления среднего
заработка для органов
занятости**

Заработная плата - 2021

Проект постановления Правительства РФ «О порядке исчисления среднего заработка по последнему месту работы для случаев определения его размера, предусмотренных Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации»

2. Средний заработок гражданина по последнему месту работы за исключением случаев, предусмотренных п.3 настоящего Порядка, **исчисляется органами службы занятости на основе сведений о выплатах и иных вознаграждениях** (далее - доход) по последнему месту работы, на которые были начислены страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, в следующем порядке:

а) средний заработок исчисляется за 3 месяца, предшествующих календарному кварталу перед месяцем подачи заявления о предоставлении государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, за исключением среднего заработка гражданина, уволенного в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, с военной службы по призыву в связи с истечением ее срока, который исчисляется за 3 месяца, предшествовавших календарному кварталу перед месяцем призыва на военную службу (далее - расчетный период);

б) в случае, если в каком-либо из месяцев у гражданина отсутствовал доход, на который были начислены страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, то при исчислении среднего заработка данный месяц (месяцы) исключается из расчетного периода;

в) средний заработок исчисляется путем деления суммы дохода гражданина, на который были начислены страховые взносы на обязательное пенсионное страхование за расчетный период, на количество месяцев в расчетном периоде;

г) в случае, если период, приходящийся на трехмесячный срок, предшествующий календарному кварталу перед месяцем подачи заявления, относится к периоду незанятости гражданина, то средний заработок определяется за предшествующий период, равный расчетному.

Заработная плата - 2021

Проект постановления Правительства РФ «О порядке исчисления среднего заработка по последнему месту работы для случаев определения его размера, предусмотренных Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации»

3. Средний заработок исчисляется работодателем по последнему месту работы (службы) гражданина в порядке, предусмотренном в приложении к настоящему Порядку, в случаях если:

а) гражданин находился в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребенком в периоде, приходящемся на трехмесячный срок, предшествующий календарному кварталу перед месяцем подачи заявления;

б) доход гражданина за период трех месяцев, предшествовавших календарному кварталу перед месяцем подачи заявления, не подлежал обложению страховыми взносами на обязательное пенсионное страхование в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах.

В указанных в настоящем пункте случаях гражданин представляет в органы службы занятости справку работодателя о среднем заработке по последнему месту работы (службы), подписанную руководителем и главным бухгалтером (при наличии) организации или индивидуальным предпринимателем.

Порядок исчисления среднего заработка в данном случае схож с порядком исчисления среднего заработка для случаев, отличных от оплаты отпуска (т.е. в порядке, схожем с исчислением среднего заработка за дни командировки и т.п.).

6. Новые правила дистанционной (удаленной) работы

Заработная плата - 2021

Федеральный закон от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» (с 2021 года)

Ст.312.1 ТК РФ.

Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», **и сетей связи общего пользования.**

Заработная плата - 2021

Федеральный закон от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» (с 2021 года)

Ст.312.1 ТК РФ.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) **либо временно (непрерывно в течение** определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору **срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов** выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Заработная плата - 2021

Ст.312.1 ТК РФ.

Для целей настоящей главы **под дистанционным работником** понимается **работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение** к трудовому договору, указанные в части второй настоящей статьи, **а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом,** принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 Кодекса

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

Заработная плата - 2021

Статья 312.9 ТК РФ. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, **эпидемии** или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, **работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев)**. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом **работодатель обеспечивает работника**, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами **либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им** оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, **возмещает расходы, связанные с их использованием**, а также **возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно**. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Заработная плата - 2021

Статья 312.9 ТК РФ. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсациии возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

Заработная плата - 2021

Статья 312.9 ТК РФ. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Заработная плата - 2021

Статья 312.9 ТК РФ. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, **должен быть ознакомлен с указанным** в части третьей настоящей статьи **локальным нормативным актом** способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, **внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется**. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящей главой для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации

.....

Заработная плата - 2021

Статья 312.9 ТК РФ. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, **время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя** по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 настоящего Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Заработная плата - 2021

Статья 312.8 ТК РФ. **Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником**

Помимо иных оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, **трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд** со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312³ настоящего Кодекса).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

Заработная плата - 2021

Статья 312.5 ТК РФ. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работников

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Заработная плата - 2021

7. Расчетные листки

Заработная плата - 2021

Ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации

Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата - 2021

Приказ Росархива от 20.12.2019 г. № 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения»

295	Документы (сводные расчетные (расчетно-платежные) платежные ведомости и документы к ним, расчетные листы на выдачу заработной платы, пособий, гонораров, материальной помощи и других выплат) о получении заработной платы и других выплат	6 лет (1)	1 – при отсутствии лицевых счетов – 50/75 лет
------------	---	----------------------	--

Срок хранения документов, созданных до 1 января 2003 года, хранятся 75 лет; законченные делопроизводством после 1 января 2003 года, хранятся 50 лет. Указанные документы, образовавшиеся в процессе деятельности источников комплектования государственных и муниципальных архивов архивными документами, подлежат экспертизе ценности по истечении установленных сроков хранения. Документы по личному составу, образовавшиеся в связи с прохождением гражданами государственной службы, не являющейся государственной гражданской службой, хранятся в государственных органах, в которых граждане проходили государственную службу, не являющуюся государственной гражданской службой, в течение 75 лет после прекращения государственной службы с проведением экспертизы ценности документов после истечения указанного срока хранения.

**8. Оплата труда в
выходные и нерабочие
праздничные дни**

Компенсационные выплаты по оплате труда

Статья 153 ТК РФ. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Компенсационные выплаты по оплате труда

Статья 153 ТК РФ. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Письмо Роструда от 18.02.2013 № ПГ/992-6-1

В соответствии с ч. 3 ст. 153 ТК РФ по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

По общим правилам при подсчете нормы рабочих часов за учетный период исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей. С нашей точки зрения, **день отдыха, предоставленный в соответствии со ст. 153 Кодекса, должен исключаться из нормы рабочего времени.**

Таким образом, если работник выбирает день отдыха, работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, выплачивается в полном объеме.

Оплата выходного дня в одинарном размере означает, что работнику, получающему оклад, сверх оклада выплачивается одинарная дневная ставка.

Заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается.

При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

Письмо Минтруда России от 21.02.2020 г. № 14-1/ООГ-1110

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (часть 4 статьи 153 ТК РФ).

Таким образом, за месяц, в котором работник работал в выходной день или нерабочий праздничный день, нужно заплатить заработную плату полностью, а также одинарную дневную часть заработной платы (дневную часть оклада (должностного оклада), а за месяц, в котором работник взял отгул, - заработную плату полностью, при этом работник отработает на один день меньше.

Пример 1.1 (оплата без отгула)

При норме рабочего времени за ноябрь 2021 г. в 20 рабочих дней работник фактически отработал эти 20 дней и в дополнение к этому работал 4 ноября (праздничный день).

При окладе работника в 20000 руб. его заработок за месяц составит:

1) Оклад – 20000 руб.

2) Оплата праздника – 2000 руб. ($20000 \text{ руб.} / 20 \times 1 \times 2$);

Всего – 22000 руб.

Пример 2.1 (вариант, предлагаемый Минтрудом, Рострудом)

При норме рабочего времени за ноябрь 2021 г. в 20 рабочих дней работник фактически отработал 19 дней (в таблице – «Я» или «Ф») и в дополнение к этому работал 4 ноября (праздничный день) («РВ» или «РП»), вместо которого по его просьбе был предоставлен дополнительный день отдыха («НВ» или «А»).

При окладе работника в 20000 руб. его заработок за месяц составит:

- 1) Оклад – 20000 руб. (за 19-ть рабочих дней)
 - 2) Оплата праздника – 1000 руб. (20000 руб. / 20 x 1 x 1);
- Всего – 21000 руб.

Пример 2.2 (возможный вариант с закреплением двойной оплаты в локальных документах)

При норме рабочего времени за ноябрь 2021 г. в 20 рабочих дней работник фактически отработал 19 дней и в дополнение к этому работал 4 ноября (праздничный день), вместо которого по его просьбе был предоставлен дополнительный день отдыха.

При окладе работника в 20000 руб. его заработок за месяц составит:

- 1) Оклад – 19000 руб. ($20000 \text{ руб.} / 20 \times 19$)
 - 2) Оплата праздника – 2000 руб. ($20000 \text{ руб.} / 20 \times 1 \times 2$);
- Всего – 21000 руб.

Пример 2.3 (возможный вариант с отражением отгула как рабочий день)

При норме рабочего времени за ноябрь 2021 г. в 20 рабочих дней работник фактически отработал 19 дней и в дополнение к этому работал 4 ноября (праздничный день), вместо которого по его просьбе был предоставлен дополнительный день отдыха.

При окладе работника в 20000 руб. его заработок за месяц составит:

- 1) Оклад – 20000 руб. 00 коп. (за 20 рабочих дней, включая оплачиваемый день отгула)**
 - 2) Оплата праздника – 1000 руб. (20000 руб. / 20 x 1 x 1);**
- Всего – 21000 руб. 63 коп.**

Пример 2.4 (неправильный вариант)

При норме рабочего времени за ноябрь 2021 г. в 20 рабочих дней работник фактически отработал 19 дней и в дополнение к этому работал 4 ноября (праздничный день), вместо которого по его просьбе был предоставлен дополнительный день отдыха.

При окладе работника в 20000 руб. его заработок за месяц составит:

1) Оклад – 19000 руб. ($20000 \text{ руб.} / 20 \times 19$)

2) Оплата праздника – 1000 руб. ($20000 \text{ руб.} / 20 \times 1 \times 1$);

Всего – 20000 руб. 00 коп.

Рекомендация Роструда от 02.06.2014 г., протокол № 1

Таким образом, **даже если работник трудился в нерабочий праздничный день в соответствии со своим графиком, то ему полагается повышенная оплата.** Права на предоставление другого дня отдыха в данном случае он не имеет, поскольку работа осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени.

Пример 3.1. (оплата при установлении оклада)

При норме рабочего времени за ноябрь 2021 г. в 159 рабочих часов работник фактически отработал 165 часов (в том числе по графику 4 ноября – 12 часов).
Учетный период – квартал.

При окладе работника в 20000 руб. его заработок за месяц составит:

1) Оклад – 20000 руб. (20000 руб.)

2) Доплата за работу в праздничный день – 1509 руб. (20000 руб. / 159 час. x 12 час.);

Всего – 21509 руб. 00 коп.

Пример 3.2. (оплата при установлении тарифной ставки)

При норме рабочего времени за ноябрь 2021 г. в 159 рабочих часов работник фактически отработал 165 часов (в том числе по графику 4 ноября – 12 часов).

При ставке работника в 20000 руб. его заработок за месяц составит:

1) Тарифная ставка – 20755 руб. ($20000 \text{ руб.} / 159 \text{ час.} \times 165 \text{ час.}$)

2) Доплата за работу в праздничный день – 1509 руб. ($20000 \text{ руб.} / 159 \times 12 \text{ час.}$);

Всего – 22264 руб.

Пример 3.3. (оплата при установлении тарифной ставки)

При норме рабочего времени за ноябрь 2021 г. в 159 рабочих часов работник фактически отработал 165 часов (в том числе по графику 4 ноября – 12 часов).

При ставке работника в 20000 руб. его заработок за месяц составит:

1) Тарифная ставка – 20082 руб. (20000 руб. / 164,33 час. x 165 час.)

2) Доплата за работу в праздничный день – 1460 руб. (20000 руб. / 164,33 час. x 12 час.);

Всего – 21542 руб.

**Постановление Конституционного Суда РФ
от 28.06.2018 г. № 26-П**

Соответственно, при **привлечении работников**, замещающих должности гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, **заработная плата которых помимо месячного оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, к работе в выходной или нерабочий праздничный день** сверх месячной нормы рабочего времени **в оплату их труда за работу в такой день**, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, **наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.**

Письмо Минтруда России от 21.01.2020 г. № 14-1/ООГ-327

С учетом изложенного полагаем целесообразным в системах оплаты труда работников организации предусмотреть порядок повышенной оплаты труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, не менее чем в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч.4 ст.153 ТК РФ).

Таким образом, за месяц, в котором работник, заработная плата которого помимо месячного оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, работал в выходной день или нерабочий праздничный день, нужно заплатить заработную плату полностью, а также одинарную дневную часть заработной платы (дневную часть оклада (должностного оклада) и предусмотренных в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат), а за месяц, в котором работник взял день отдыха, - заработную плату полностью, при этом работник отработает на один день меньше нормы. Это правило действует независимо от того, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

Письмо Роструда от 08.02.2021 г. № 287-ТЗ

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (ч.2 ст.153 ТК РФ). **С учетом изложенного полагаем целесообразным оплату труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день производить с учетом положений Постановления № 26-П.**

Вместе с тем согласно позиции Первого кассационного суда общей юрисдикции, изложенной в определении от 21 июля 2020 г. № 88а-19034/2020, ни в части первой статьи 153 ТК РФ, ни в Постановлении № 26-П не содержится указания на обязанность работодателя производить в двойном размере компенсационные и стимулирующие выплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), за работу в выходной день или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени.

Пример 4.1. (оплата при суммированном учете рабочего времени)

При норме рабочего времени за ноябрь 2021 г. в 159 рабочих часов работник фактически отработал 165 часов (в том числе по графику 4 ноября – 12 часов).

При ставке работника в 20000 руб. его заработок за месяц составит:

- 1) Тарифная ставка – 20082 руб. ($20000 \text{ руб.} / 164,33 \text{ час.} \times 165 \text{ час.}$);**
 - 2) Доплата за работу в праздничный день – 1460 руб. ($20000 \text{ руб.} / 164,33 \times 12 \text{ час.}$);**
 - 3) Надбавка за интенсивность (50 %) – 10041 руб. ($20082 \text{ руб.} \times 50 \%$);**
- Всего – 31583 руб.**

Пример 4.2 (оплата при поденном режиме рабочего времени)

При норме рабочего времени за ноябрь 2021 г. в 20 рабочих дней работник фактически отработал эти 20 дней и в дополнение к этому работал 4 ноября (праздничный день).

При окладе работника в 20000 руб. его заработок за месяц составит:

1) Оклад – 20000 руб.;

2) Надбавка за интенсивность (50 %) – 10000 руб.;

3) Оплата праздника – 2500 руб. (20000 руб. / 20 x 1 x 2) + (10000 руб. / 20 x 1 x 1);

Всего – 32500 руб.

Пример 4.2 (оплата при поденном режиме рабочего времени)

При норме рабочего времени за ноябрь 2021 г. в 20 рабочих дней работник фактически отработал эти 20 дней и в дополнение к этому работал 4 ноября (праздничный день).

При окладе работника в 20000 руб. его заработок за месяц составит:

1) Оклад – 20000 руб.;

2) Надбавка за интенсивность (50 %) – 10000 руб.;

3) Оплата праздника – 3000 руб. (20000 руб. / 20 x 1 x 2) + (10000 руб. / 20 x 1 x 2);

Всего – 33500 руб.

**9. Разъяснения
уполномоченных органов
власти**

Заработная плата - 2021

Письма Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.09.2020 г. № 14-2/ООГ-15210, от 18.05.2021 № 14-6/ООГ-4466

По общему правилу день отдыха оплате не подлежит, однако, в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре могут быть предусмотрены положения, улучшающие условия оплаты труда работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При этом, вне зависимости от количества отработанных часов в выходной день, работнику предоставляется полный день отдыха.

Желание работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, о предоставлении другого дня отдыха, следует выразить в письменной форме. Конкретный день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяется по соглашению сторон.

День отдыха за работу в выходной или праздничный день предоставляется помимо (сверх) выходных дней, предусмотренных графиком работы работника.

Заработная плата - 2021

Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.09.2020 г. № 14-2/ООГ-15210

В случае если при привлечении к работе в выходной день работник дал согласие на оплату работы в одинарном размере с предоставлением ему другого дня отдыха, однако до даты увольнения своим правом на день отдыха не воспользовался, считаем, работодатель обязан доплатить работнику за работу в соответствующий выходной день. Данный вывод подтвержден апелляционным определением СК по гражданским делам Воронежского областного суда от 7 декабря 2017 г. по делу № 339238/2017, апелляционным определением СК по гражданским делам Рязанского областного суда от 2 марта 2016 г. № 33-530/2016.

10. Минимальный размер оплаты труда

Заработная плата - 2021

**Федеральный закон
от 29 декабря 2020 г. № 473-ФЗ
«О внесении изменений в отдельные
законодательные акты Российской
Федерации»**

Заработная плата - 2021

ст.1 Федерального закона от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в ред. Федерального закона от 29.12.2020 № 473-ФЗ).

Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2021 года в сумме 12 792 рубля в месяц *(планы с 1.01.2022 г. – 13617 руб.)*.

Минимальный размер оплаты труда на очередной год устанавливается федеральным законом в текущем году и исчисляется исходя из величины медианной заработной платы, рассчитанной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по формированию официальной статистической информации о социальных, экономических, демографических, экологических и других общественных процессах в Российской Федерации, за предыдущий год.

Проект федерального закона об установлении минимального размера оплаты труда на очередной год подлежит обсуждению с Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

С 2021 года соотношение минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы устанавливается в размере 42 процентов *(за 2020 г. – 32422 руб.)*.

Заработная плата - 2021

ст.1 Федерального закона от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в ред. Федерального закона от 29.12.2020 № 473-ФЗ).

Соотношение минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы пересматривается не реже одного раза в пять лет исходя из условий социально-экономического развития Российской Федерации.

Минимальный размер оплаты труда на очередной год устанавливается в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на очередной год и не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на текущий год.

Исчисление медианной заработной платы осуществляется на основании методики, определяемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по формированию официальной статистической информации о социальных, экономических, демографических, экологических и других общественных процессах в Российской Федерации.

Заработная плата - 2021

Ст.133 Трудового кодекса Российской Федерации

Минимальный размер оплаты труда устанавливается на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

.....

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Заработная плата - 2021

*Постановление Конституционного Суда РФ
от 07.12.2017 г. № 38-П*

В настоящее время правоприменительная практика исходит из того, что право работника, осуществляющего трудовую деятельность в особых климатических условиях, на повышенную оплату труда не может считаться нарушенным в тех случаях, когда размер его заработной платы с учетом включения в ее состав районного коэффициента (коэффициента) и процентной надбавки составляет не менее минимального размера оплаты труда (определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 8 августа 2016 года N 72-КГ16-4 и от 19 сентября 2016 года N 51-КГ16-10).

Заработная плата - 2021

*Постановление Конституционного Суда РФ
от 07.12.2017 г. № 38-П*

Следовательно, повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда, а значит, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда.

Заработная плата - 2021

*Постановление Конституционного Суда РФ
от 11.04.2019 г. № 17-П*

Таким образом, выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера (за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями), не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды или неблагоприятных климатических условий.

Заработная плата - 2021

*Постановление Конституционного Суда РФ
от 11.04.2019 г. № 17-П*

..... каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. В противном случае месячная заработная плата работников, привлеченных к выполнению работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, не отличалась бы от оплаты труда лиц, работающих в обычных условиях, т.е. работники, выполнявшие сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходной или нерабочий праздничный день (т.е. в условиях, отклоняющихся от нормальных), оказывались бы в таком же положении, как и те, кто выполнял аналогичную работу в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены), в дневное время, в будний день.

Заработная плата - 2021

*Постановление Конституционного Суда РФ
от 11.04.2019 г. № 17-П*

Таким образом, **взаимосвязанные положения** статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 **Трудового кодекса Российской Федерации** по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования **не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.**

Заработная плата - 2021

*Постановление Конституционного Суда РФ
от 16.12.2019 г. № 40-П*

Таким образом, взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

Заработная плата - 2021

Выплаты, не включаемые в минимальный размер оплаты труда:

- **Районный коэффициент (ст.316 ТК РФ);**
- **Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока и Сибири (ст.317 ТК РФ);**
- **Оплата сверхурочной работы (ст.152 ТК РФ);**
- **Повышенная оплата труда в выходные и праздничные дни (ст.153 ТК РФ);**
- **Дополнительная оплата труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);**
- **Дополнительная оплата работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).**

11. Вакцинация

Заработная плата - 2021

Федеральный закон от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии человека»

Ст.51. Полномочия главных государственных санитарных врачей и их заместителей.

1. Главные государственные санитарные врачи и их заместители наряду с правами, предусмотренными ст.50 настоящего Федерального закона, наделяются следующими полномочиями:

б) при угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, выносить мотивированные постановления о:

.....

- временном отстранении от работы лиц, которые являются носителями возбудителей инфекционных заболеваний и могут являться источниками распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями выполняемых ими работ или производства;

- проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям;

- введении (отмене) ограничительных мероприятий (карантина) в организациях и на объектах;

Заработная плата - 2021

Федеральный закон от 17.09.1998 г. № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных заболеваний»

Ст.5. Права и обязанности граждан при осуществлении иммунопрофилактики.

2. Отсутствие профилактических прививок влечет:

- запрет для граждан на выезд в страны, пребывание в которых в соответствии с международными медико-санитарными правилами либо международными договорами Российской Федерации требует конкретных профилактических прививок;
- временный отказ в приеме граждан в образовательные организации и оздоровительные учреждения в случае возникновения массовых инфекционных заболеваний или при угрозе возникновения эпидемий;
- отказ в приеме граждан на работы или **отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.**

Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными заболеваниями и требует обязательного проведения профилактических прививок устанавливается уполномоченным Правительством РФ-ии федеральным органом исполнительной власти.

Заработная плата - 2021

Постановление Правительства РФ от 15.07.1999 г. № 825 «Об утверждении Перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок»

1. Сельскохозяйственные, гидромелиоративные, строительные и другие работы по выемке и перемещению грунта, заготовительные, промысловые, геологические, изыскательские, экспедиционные, дератизационные и дезинсекционные работы на территориях, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных.
2. Работы по лесозаготовке, расчистке и благоустройству леса, зон оздоровления и отдыха населения на территориях, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных.
3. Работы в организациях по заготовке, хранению, обработке сырья и продуктов животноводства, полученных из хозяйств, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных.
4. Работы по заготовке, хранению и переработке сельскохозяйственной продукции на территориях, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных.

Заработная плата - 2021

5. Работы по убою скота, больного инфекциями, общими для человека и животных, заготовке и переработке полученных от него мяса и мясопродуктов.
6. Работы, связанные с уходом за животными и обслуживанием животноводческих объектов в животноводческих хозяйствах, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных.
7. Работы по отлову и содержанию безнадзорных животных.
8. Работы по обслуживанию канализационных сооружений, оборудования и сетей.
9. Работы с больными инфекционными заболеваниями.
10. Работы с живыми культурами возбудителей инфекционных заболеваний.
11. Работы с кровью и биологическими жидкостями человека.
12. **Работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.**

Заработная плата - 2021

Ст.76 ТК РФ «Отстранение от работы»

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- **в других случаях, предусмотренных** настоящим Кодексом, **другими федеральными законами** и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Заработная плата - 2021

Письмо Роструда от 13.07.2021 г. № 1811-ТЗ

1. ТК РФ предусмотрена возможность отстранения работника от выполнения трудовых обязанностей. Абз.8 части первой ст.76 ТК РФ предусмотрено, что отстранение возможно не только в случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами, но и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Одним из таких случаев является нарушение положений Федерального закона от 17.09.1998 г. № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней». В этом законе указано, что отсутствие профилактических прививок влечет отказ в приеме на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

При угрозе возникновения и распространения опасных инфекционных заболеваний главные государственные санитарные врачи и их заместители в субъектах Российской Федерации могут выносить постановления о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям.

Заработная плата - 2021

Письмо Роструда от 13.07.2021 г. № 1811-ТЗ

Это указано в подп.6 п.1 ст.51 Федерального закона от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения». Такие полномочия подтверждаются п.п.1 и 2 ст.10 Федерального закона № 157-ФЗ и приказом Минздрава № 125н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям» (приложение № 2 «Календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям»). Таким образом, в календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям внесена прививка от коронавируса.

Она становится обязательной, если в субъекте вынесено соответствующее постановление главного санитарного врача о вакцинации отдельных граждан или категорий граждан (работников отдельных отраслей). Если такое решение об обязательности вакцинации по эпидемическим показаниям принято и оформлено актом главного санитарного врача субъекта или его заместителя, то для работников, которые указаны в этом документе, вакцинация становится обязательной.

Отказавшегося от прививки сотрудника работодатель вправе отстранить без сохранения заработной платы.

Заработная плата - 2021

Ст.121 ТК РФ «Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска»

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

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

Заработная плата - 2021

Подтверждением вакцинации является исключительно сертификат, оформленный в электронной форме.

В случае уклонения работника от оформления письменного отказа от проведения прививки, работодателю необходимо зафиксировать такой факт, составив в письменной форме соответствующий акт.

ч.2 и 3 ст.6.3 КоАП РФ – за нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-эпидемиологических и противоэпидемических мероприятий предусмотрена административная ответственность в виде штрафа (от 250000 до 500000 руб.). или административного приостановления деятельности на срок до 90 суток.

12. Нерабочие дни

Заработная плата - 2021

Нерабочие дни 2020 года

1. **«Дни» по самоизоляции** согласно Указам Президента РФ в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории РФ-ии (*Указы Президенты РФ от 25.03.2020 г. № 206, от 02.04.2020 г. № 239, от 28.04.2020 г. № 294, от 11.05.2020 г. № 316*) – с 30.03.2020 г. по 03.04.2020 г., с 04.04.2020 г. до 30.04.2020 г., с 06.05.2020 г. по 08.05.2020 г., с 12.05.2020 г. до даты снятия самоизоляции по решению высших должностных лиц субъектов РФ;
2. **Нерабочий день в связи с проведением военного парада в ознаменовании 75-ой годовщины Победы** (*Указ Президента РФ от 29.05.2020 г. № 345*) – 24 июня 2020 г.;
3. **Нерабочий день общероссийского голосования по вопросу одобрения изменений в Конституцию Российской Федерации** (*Закон РФ от 14.03.2020 г. № 1-ФКЗ, Указ Президента РФ от 01.06.2020 г. № 354*) – 1 июля 2020 г.;
4. **Нерабочий день 31 декабря 2020 г.** по решению органов власти субъектов РФ-ии (Москва, Московская обл. и др.)

Заработная плата - 2021

Нерабочие дни 2021 года

1. «Дни» в целях сохранения тенденции сокращения распространения новой коронавирусной инфекции (**COVID-19**) согласно Указу Президента РФ от 23.04.2021 г. № 242 – с 4 по 7 мая 2021 г. включительно.

Органам публичной власти, иным органам и организациям предписано определить количество служащих и работников, обеспечивающих с 1 по 10 мая 2021 г. включительно функционирование этих органов и организаций.

Заработная плата - 2021

Нерабочие дни 2021 года

2. Нерабочие дни согласно Указу Мэра Москвы от 12.06.2021 г. № 29-УМ «О внесении изменений в указ Мэра Москвы от 8 июня 2020 г. № 68-УМ»

.....

11. Установить, что с 15 июня 2021 г. по 19 июня 2021 г. включительно в отношении организаций и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность на территории города Москвы, устанавливается режим работы, аналогичный режиму работы в выходной день (воскресенье), который действовал в таких организациях, у индивидуальных предпринимателей до 12 июня 2021 г.

Ограничения, установленные настоящим пунктом, не распространяются на организации, деятельность которых не может быть ограничена в соответствии с Указом Президента РФ от 11.05.2020 г. № 316.

Заработная плата - 2021

Рекомендации работникам и работодателям по нерабочим дням в мае 2021 года

*(доведены письмом Минтруда России от
26.04.2021 г. № 14-6/10/П-3178)*

Заработная плата - 2021

Наличие в мае 2021 г. нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам. В этих целях работникам, оплачиваемым сдельно, за указанные нерабочие дни выплачивается соответствующее вознаграждение, определяемое локальным нормативным актом работодателя. Суммы расходов на эти цели относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Работникам, на которых распространяется Указ, нужно выплатить заработную плату, предусмотренную трудовым договором, в том же размере, если бы работник полностью отработал нерабочие дни - выполнил норму рабочего времени при повременной оплате или норму труда при сдельной оплате. Она, как правило, включает должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, если они установлены в организации. При этом порядок и условия осуществления стимулирующих выплат у конкретного работодателя определяются коллективным договором (при наличии), локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

Заработная плата - 2021

Если работник находится в отпуске, отпуск на период установленных Указом нерабочих дней не продлевается.

Поскольку в период нерабочих дней работникам сохраняется заработная плата, **норма рабочего времени не уменьшается.** Нерабочие дни, установленные Указом, относятся к отработанному времени как у тех работников, кто выходил на работу в этот период, так и у тех, кто был в режиме нерабочих дней с сохранением заработной платы.

В таблице учета рабочего времени работодатель самостоятельно определяет обозначение нерабочих дней с 4 по 7 мая 2021 г.

Заработная плата - 2021

Заработную плату выплачивают в сроки, установленные организацией (работодателем). В нерабочие дни работники (сотрудники) должны получить заработную плату не позже установленных в организации (у работодателя) дат. **Если срок выплаты заработной платы совпадает с нерабочими днями, рекомендуется выплатить заработную плату до их начала.**

Оплата труда работникам, обеспечивающим с 4 по 7 мая 2021 г. функционирование указанных в п.1 настоящих Рекомендаций органов и организаций, производится в период нерабочих дней в обычном, а не повышенном размере. При этом повышенная оплата работающим может быть установлена работодателем самостоятельно.

Оплата труда работникам за работу с 1 по 3 мая и с 8 по 10 мая 2021 г. производится по правилам ст.153 ТК РФ.

Заработная плата - 2021

При определении размера средней заработной платы (среднего заработка) в соответствии со ст.139 Трудового кодекса Российской Федерации нерабочие дни с 4 по 7 мая 2021 г. и сохраненная заработная плата за этот период не учитываются согласно подп. «е» п.5 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922.

Обращаем внимание, данная норма применяется в отношении тех работников, которые были освобождены от работы в соответствии с Указом.

Если же работник в период действия Указа не освобождался от работы и в таблице учета рабочего времени у него указаны рабочие дни, то этот период и суммы выплат за него учитываются при исчислении среднего заработка.

Заработная плата - 2021

Порядок отражения нерабочих дней в таблице учета рабочего времени:

1-ый вариант – через введение специального кода для отражения данного события (нерабочий день – «**НД**» или нерабочий оплачиваемый день «**НОД**»);

2-ой вариант – через отражение явки сотрудника на рабочее место («**Ф**» – госсектор; «**Я**» – иные работодатели);

3-ий вариант – через использование кода «**ОВ**» (дополнительные выходные дни (оплачиваемые)), а для госсектора – «**Г**» (выполнение государственных обязанностей).

Заработная плата - 2021

**Пресс-релиз мэра С.Собянина
12.06.2021 г. в 15:00**

Заработная плата - 2021

И, пожалуй, главное. По мнению эпидемиологов, сейчас необходимо, если не остановить, то по крайней мере снизить скорость распространения вируса.

Чтобы приостановить рост заболеваемости и сохранить жизни людей, **сегодня мною подписан указ, предусматривающий нерабочие дни с 15 по 19 июня 2021 г. с сохранением заработной платы для работников.**

Таким образом, «длинные выходные» в Москве продлятся 9 дней – с 12 по 20 июня 2021 г.

Это решение касается предприятий и организаций всех форм собственности, которые обычно не работают по выходным дням (воскресеньям).

Но, конечно, оно не распространяется на организации, которые имеют критически важное значение для обеспечения функционирования городской инфраструктуры, а также на предприятия оборонки, «Росатома», «Роскосмоса» и некоторых других стратегических отраслей в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11.05.2020 г. № 316.

Заработная плата - 2021

**Положение об особенностях Порядка
исчисления средней заработной платы
(постановление Правительства РФ от
24.12.2007 г. № 922)**

Заработная плата - 2021

5. При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

- а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;
- б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;
- в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
- г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;
- д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;
- е) **работник в других случаях освобождался от работы с** полным или частичным **сохранением заработной платы** или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.