

ДАЙДЖЕСТ

**ОБЗОР
ОСНОВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ
В ТРУДОВОМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ**

2023

ancor

Большая часть бизнеса освобождена от надзорных проверок в 2023

Трудовые отношения

С 1 января 2023 года не станут проводить плановые проверки предприятий и организаций, деятельность которых не относится к категориям *чрезвычайно* *высокого* и *высокого риска*.

От проверок освободят и объекты, которые не являются опасными производственными объектами II класса *опасности* и гидротехническими сооружениями II класса.

Источник: Постановление Правительства РФ от 01.10.2022 г. №1743

Размер федерального МРОТ в 2023

Трудовые отношения

Правительство РФ проиндексировало минимальный размер оплаты труда на 6,3%

С 1 января 2023 г. размер федерального МРОТ составит 16 242 руб.

Субъекты РФ могут устанавливать иной, более высокий размер МРОТ.

Источник: Федеральный закон от 19.12.2022 № 522-ФЗ

Сроки оплаты штрафа за нарушение правил перс учёта

Страхование

С 1 января 2023 у страхователя есть 20 дней вместо 10, чтобы заплатить штраф за нарушение правил подачи отчетности по страховым взносам.

Если это сделать в течение первых 10 дней, действует скидка 50%.

Если страхователь исправит ошибку до того, как ее найдут проверяющие органы, ответственность не наступает.

Источник: Федеральный закон от 14.07.2022 № 237-ФЗ

Объединение фондов ПФР и ФСС и новая отчетность о страховых взносах

Страхование

С 1 января 2023 г. Пенсионный фонд и Фонд социального страхования будут объединены в **Фонд пенсионного и социального страхования**.

Также вводится единый тариф страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование в размере 30% в пределах единой предельной величины базы и 15,1% сверх базы.

Вводится новая унифицированная форма отчетности, включающая сведения о начисленных страховых взносах на ОСС от НС на производстве и профессиональных заболеваний, заменяющая формы СЗВ-СТАЖ, СЗВ-ТД.

Выплаты по трудовым договорам с временно пребывающими в РФ иностранцами и лицами без гражданства будут облагаться страховыми взносами.

Отдельно для каждого работника необходимо будет предоставлять сведения о доходах и взносах (это также относится к работающим по ГПД).

Источник: Федеральный закон от 14.07.2022 N 236-ФЗ
Федеральный закон от 14.07.2022 N 239-ФЗ
Федеральный закон от 14.07.2022 N 237-ФЗ

Сведения о кадровых мероприятиях нужно подавать по новой форме

Страхование

С 1 января 2023 меняется порядок подачи информации о приеме и увольнении работников.

Речь идет о сведениях, которые ранее подавались по форме СЗВ-ТД не позднее рабочего дня, следующего за соответствующим кадровым мероприятием.

В 2023 году эти сведения нужно направлять в составе единой формы.

Срок подачи тот же – не позднее рабочего дня, следующего за днем издания приказа (распоряжения) о кадровом мероприятии.

Источник: Федеральный закон от 14.07.2022 г. № 237-ФЗ

Сроки подачи сведений по формам СЗВ-ТД, СЗВ-М, СЗВ-СТАЖ за 2022

Страхование

Из Закона о персонифицированном учете с 1 января 2023 года исключили упоминание о сведениях по форме СЗВ-ТД и СЗВ-М.

Сведения за декабрь 2022 года нужно подать не позднее 16 января 2023 года.

Сведения за январь и далее нужно подавать не позднее 25 числа следующего месяца в составе единой формы.

Последний раз сведения по форме СЗВ-СТАЖ нужно подать за 2022 год не позднее 1 марта 2023 года.

Сведения представляют в Социальный фонд России.

Источник: Федеральный закон от 14.07.2022 г. №237-ФЗ

Сроки подачи сведений о кадровых мероприятиях по новой единой форме ЕФС-1

Страхование

Сведения за январь и далее нужно подавать не позднее 25-го числа следующего месяца в составе единой формы, которая объединила в себе СЗВ-ТД, СЗВ-СТАЖ и 4-ФСС.

В феврале из-за выходных дней крайний срок сдвинулся на 27 февраля.

Источник: Федеральный закон от 14.07.2022 N 237-ФЗ

Установлены требования к электронным кадровым документам

Трудовые отношения

С 1 марта 2023 электронный кадровый документ должен включать в себя:

- основную часть, связанную с работой: файл в формате PDF/A-1A;
- приложения в виде отдельных файлов – при наличии;
- файл электронной подписи: в отдельном файле формата XML;
- машиночитаемую доверенность (при наличии) ;
- описание электронного документа, включающее помимо прочего код из перечня кодов документов, утвержденных Приказом Минтруда России от 20.09.2022 г. №578 н.

Установлены технические требования к каждому элементу.

Источник: Приказ Минтруда России от 20.09.2022 г. №578

Расширены возможности портала «Работа в России»

Трудовые отношения

С 1 января 2023 на портале «Работа в России» разрешили создавать, подписывать, использовать и хранить в том числе:

- договоры о выполнении работ;
- договоры об оказании услуг;
- договоры о прохождении практики и стажировки.

При этом дублировать указанные договоры на бумаге не нужно.

Источник: Постановление Правительства РФ от 13.05.2022 г. N 867

Новый порядок расследования и учета профзаболеваний

Охрана труда

С 1 марта 2023 медорганизации направят работников в центр профпатологии, если возникнет подозрение не только на хроническое, но и на острое профзаболевание.

Клиники обязаны проинформировать работодателей о выявлении хронического заболевания (а не только о предварительном диагнозе острого заболевания, как раньше).

При выявлении хронического заболевания медорганизации должны подавать в центр профпатологии больше документов.

Источник: Постановление Правительства РФ 05.07.2022 г. №1206

Контроль за обучением по охране труда своими силами

Охрана труда

С 1 марта 2023 года организации, которые собираются обучать сотрудников требованиям охраны труда, оказанию первой помощи, применению СИЗ своими силами, должны сообщить об этом в Минтруд через личный кабинет в информационной системе ведомства.

Министерство включает данных работодателей в специальный реестр.

В случае прекращения деятельности по обучению нужно снова уведомить Минтруд. Он исключит работодателя из реестра.

Источник: Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 г. №2464

Особенности спецоценки рабочих мест на микропредприятиях

Охрана труда

С 1 марта 2023 установлены особенности специальной оценки рабочих мест для организаций, которые имеют статус микропредприятий, и ведут основную деятельность, в частности,

в следующих сферах:

- разработка программного обеспечения;
- операции с недвижимостью;
- реклама;
- архитектура и инженерно-техническое проектирование.

Работодатели без привлечения спецорганизации идентифицируют потенциально вредные или опасные производственные факторы на рабочих местах. На каждое рабочее место заполняют проверочный лист, который затем утверждает комиссия работодателя по проведению спецоценки.

Если обнаружен хотя бы один потенциально вредный или опасный фактор, то для спецоценки соответствующего рабочего места нужно привлечь специализированную организацию. На остальные рабочие места оформляют декларацию.

Сроки:

- 30 календарных дней со дня утверждения проверочных листов (не считая времени отпусков, командировок, больничных, междувахтового отдыха конкретных работников) - ознакомить работников с указанными листами;
- 30 рабочих дней со дня утверждения проверочных листов - направить листы и декларацию в трудовую инспекцию.

При наличии рабочих мест с вредными или опасными условиями труда, а также ряда иных факторов, особенности спецоценки не действуют.

Источник: Приказ Минтруда от 31.10.2022 г. № 699н

Новые типовые нормы выдачи СИЗ и смывающих средств

Охрана труда

С 1 сентября 2023 выдавать средства индивидуальной защиты и смывающие средства нужно на основании единых типовых норм.

При этом необходимо учесть результаты СОУТ и оценки профрисков, а также мнение профсоюза или иного представительного органа работников (при наличии).

До 31 декабря 2024 года можно будет предоставлять СИЗ по прежним типовым нормам.

Источник: Приказ Минтруда от 29.10.2021 г. № 766н
Приказ Минтруда от 29.10.2021 г. № 767н

Правила оплаты периода незанятости творческих работников

Трудовые отношения

Если творческие работники не участвуют, например, в создании, исполнении произведений, с 1 марта 2023 года им нужно начислить сумму не меньше тарифной ставки или оклада и не ниже МРОТ.

В оплату периода незанятости включаются надбавки и доплаты. Оплата рассчитывается пропорционально времени незанятости. Такой период не является простоем.

Правило действует для ситуаций, которые возникли из-за работодателя или по независящим от сторон причинам. Случаи, когда персонал не задействован в работе по своей инициативе, не установили.

Размер и порядок оплаты времени незанятости нужно закрепить в коллективном, трудовом договоре, локальных нормативных актах.

Источник: Федеральный закон от 04.11.2022 г. № 434-ФЗ

Ограничения на управление транспортом для пассажирских перевозок

Трудовые отношения

С 1 марта 2023 года не допускается привлекать к работе в такси и на общественном транспорте лиц, которые имеют судимость или преследуются за преступления, указанные в ст. 328.1 ТК РФ.

При приеме на такую работу у указанных лиц необходимо будет запрашивать справку об отсутствии судимости или преследования по указанным статьям.

Действующие работники, занимающие указанные должности, до 01.09.2022 должны предоставить работодателю соответствующую справку об отсутствии судимости и факта уголовного преследования.

Если работник не представит документ, его следует уволить по пункту 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (наличие ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности).

Источник: Федеральный закон от 11.06.2022 N 155-ФЗ

ДАЙДЖЕСТ

МЫ БУДЕМ РАДЫ ПРЕДОСТАВИТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ ИНФОРМАЦИЮ

Контакты:

Михаил Абгарян

Руководитель отдела
развития бизнеса
+ 7 999 5263289

m.abgaryan@ancor.ru

Ирина Улько

Менеджер по
развитию бизнеса
+ 7 965 4018264

i.ulko@ancor.ru

ancor