**Социальные и трудовые права**

**Заключение договора возмездного оказания услуг с женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам**

Во время отпуска по беременности и родам работница вправе заключить договор возмездного оказания услуг со своим работодателем и получать вознаграждение по договору с сохранением права на пособие при условии, что договор возмездного оказания услуг фактически не регулирует трудовые отношения.

Так, в период отпуска по беременности и родам работница свободна от исполнения трудовых обязанностей и может использовать время отпуска по своему усмотрению (ст.ст. 106, 107 Трудового кодекса РФ).

Правоотношения сторон договора возмездного оказания услуг регулируются гражданским законодательством (ст. 779 Гражданского кодекса РФ).

Граждане и юридические лица свободны в заключении договора (п. 1 ст. 421 Гражданского кодекса РФ).

Вместе с тем, привлечение лиц к работе на основании договоров гражданско-правового характера правомерно только в случаях, если данные договоры фактически не регулируют трудовые отношения между работником и работодателем, то есть физические лица по договору гражданско-правового характера выполняют иную оплачиваемую работу, не предусмотренную трудовым договором (ч. 2 ст. 15 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, организация вправе заключить с женщиной договор возмездного оказания услуг в период ее нахождения в отпуске по беременности и родам при условии, что данный договор фактически не будет регулировать трудовые отношения.

**В Республике Башкортостан с 01 июня 2022 года увеличена величина прожиточного минимума**

Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 31.05.2022 № 267 с 01 июня 2022 г. увеличена величина прожиточного минимума на душу населения.

Прожиточный минимум – это сумма доходов гражданина, которая необходима ему для обеспечения жизнедеятельности.

В Республике Башкортостан величина прожиточного минимума на душу населения составляет 12 110 рублей, для трудоспособного населения – 13 200 рублей, пенсионеров – 11 474 рубля, детей – 11 747 рублей.

**Виды дисциплинарных взысканий**

Дисциплинарный проступок – неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей по вине работника. За это работодатель вправе применить одно из трех дисциплинарных взысканий: замечание, выговор или увольнение (ст. 192 Трудового кодекса РФ).

Замечание – самый легкий вид наказания. Его применяют при незначительных нарушениях. Например, когда работник впервые опоздал на полчаса и это никак не повлияло на работу компании.

Выговор объявляют за повторное нарушение или серьезный проступок. Например, когда водитель нарушил ПДД и компания заплатила за это штраф.

Увольнение применяют за грубое нарушение трудовых обязанностей: однократное (прогул, появление в состоянии опьянения) либо неоднократное, когда у работника уже есть неснятое замечание или выговор (пп. 5, 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Лишить премии за дисциплинарный проступок нельзя. Но в положении о премировании можно предусмотреть, что премия начисляется только при отсутствии дисциплинарных взысканий.

**При наступлении каких обстоятельств требуется вносить изменения в паспортные данные?**

Основным документом, удостоверяющим личность гражданина Российской Федерации на  ее территории, является паспорт. Бланк паспорта заполняется путем внесения сведений о личности гражданина (Ф.И.О., пол, дата и место рождения) и проставлением отметок, например, о регистрации по месту жительства, а также, по желанию владельца паспорта, о детях до 14 лет, о регистрации и расторжении брака.

При наступлении определенных обстоятельств гражданину может потребоваться внесение изменений в его паспортные данные, которое осуществляется путем проставления отметок в действующем паспорте гражданина либо путем замены паспорта.

К отметкам, которые не влекут замену паспорта, относятся сведения:

1) о регистрации по месту жительства и снятии с регистрационного учета, которые ставятся территориальными органами МВД России либо уполномоченными должностными лицами МФЦ;

2) об отношении к воинской обязанности граждан, достигших 18 лет, которые ставятся в том числе военными комиссариатами;

3) о регистрации и расторжении брака, которые ставятся, в том числе, органами ЗАГС по отдельному заявлению;

4) о детях (гражданах РФ, не достигших 14 лет), которые ставятся территориальными органами МВД России;

5) о выданных действительных основных документах, удостоверяющих личность гражданина РФ за пределами территории РФ, которые ставятся территориальными органами МВД России или другими уполномоченными органами.

По вашему желанию в паспорт могут внести отметку о группе крови и резус-факторе, а также об ИНН, которые ставят соответственно учреждения здравоохранения и налоговые органы.

Замена паспорта с целью внесения изменений в паспортные данные требуется, если вы:

1) достигли 20-летнего или 45-летнего возраста;

2) изменили Ф.И.О., сведения о дате (число, месяц, год) и (или) месте рождения;

3) изменили пол;

4) существенно изменили внешность;

5) обнаружили, что в паспорте есть неточные или ошибочные записи.

Для внесения изменений в паспортные данные путем замены паспорта необходимо обратиться в любое подразделение по вопросам миграции территориального органа МВД России (по месту жительства, месту пребывания или месту обращения) непосредственно, через любой МФЦ или через Единый портал госуслуг.

**Права инвалидов на доступную среду**

Российским законодателем предусмотрен комплекс мер по обеспечению беспрепятственного доступа инвалидов к объектам и услугам, определены требования к частным лицам по созданию соответствующих условий для маломобильных граждан в отношении объектов социальной инфраструктуры, а также, к органам власти и должностным лицам, призванным обеспечить реализацию прав указанной категории лиц с ограниченными физическими возможностями.

Основным законом, гарантирующим права инвалидов в России, в том числе право на доступную среду жизнедеятельности,  является Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в РФ» (далее Закон).

Статьей 15 Закона на органы государственной власти, местного самоуправления, организации независимо от их организационно-правовой формы возложена обязанность создать условия для беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной инфраструктуры.

Порядок обеспечения условий доступности для инвалидов жилых помещений и общего имущества в многоквартирном доме и требования по приспособлению жилых помещений в многоквартирном доме с учетом потребностей инвалидов установлены Правилами, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 09.07.2016 № 649.

Правила устанавливают организационные, инженерно- технические и другие требования по приспособлению жилых помещений и общего имущества в многоквартирном доме для нужд инвалидов и порядок обеспечения условий их доступности.

Так, с соответствии с требованиями законодательства обязанности по обследованию жилых помещений инвалидов с оформлением соответствующих актов и заключений, а также реализации мероприятий по переоборудованию помещений жилищного фонда возложена на органы местного самоуправления, которые должны создать соответствующие комиссии.

Во всех муниципальных образованиях такие комиссии созданы, однако работа их носит заявительный характер.

В связи с этим, для решения вопроса о переоборудовании жилого помещения для нужд граждан с ограниченными возможностями здоровья, они вправе обратиться с соответствующим заявлением в муниципальную комиссию, созданную в этих целях, по месту нахождения жилого помещения.

Результатом работы комиссии является заключение о возможности приспособления жилого помещения инвалида и общего имущества в многоквартирном доме, в котором проживает инвалид, с учетом потребностей инвалида и обеспечения условий их доступности для инвалида или заключение об отсутствии такой возможности.

В случае несогласия с принятыми решениями действующее законодательство устанавливает возможность обжалования неправомерных действий или бездействия должностных лиц.

**Особенности составления трудового договора с инвалидом 2 группы**

У инвалида 2 группы продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов в неделю. Если режим рабочего времени предусмотрен в правилах внутреннего трудового распорядка, в договоре достаточно ссылки на них. Это следует из ч. 2 ст. 57, ч. 1 ст. 92, ч. 1 ст. 100 Трудового кодекса РФ.

Если инвалидность установлена работнику не бессрочно, рекомендуется включить в трудовой договор уточнение о том, что такой режим работы устанавливается работнику на период инвалидности.

В трудовом договоре также прописывается условие о том, что инвалиду полагается отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году - по его письменному заявлению. Такой отпуск относится к времени отдыха работника-инвалида и является особенным по сравнению со временем отдыха других работников (ч. 2 ст. 57, ст. 107, ч. 2 ст. 128 Трудового кодекса РФ).

**Можно ли выплачивать заработную плату работнику один раз в месяц?**

В соответствии с ч. 6 ст. 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, т.е. раз в 15 календарных дней, вне зависимости от экономических показателей работодателя.

Конкретная дата выплаты зарплаты устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором.

Работодатель может выплачивать заработную плату работникам хоть три раза в месяц, хоть каждый день, однако один раз в месяц не имеет право.

При выплате заработной платы один раз в месяц работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

**Правовое регулирование трудовых отношений с лицами занятыми на сезонных работах**

В соответствии со статьей 293 Трудового кодекса РФ сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев.

В настоящее время действует Перечень сезонных работ и сезонных отраслей промышленности, утвержденный Постановлением Совета Министров РСФСР от 04.07.1991 № 381.

С работниками, которые поступают на сезонные работы, заключается трудовой договор, в котором обязательно должен быть указан сезонный характер поручаемой работы. В трудовом договоре должен быть указан срок работы, не превышающей продолжительности сезона (шести месяцев).

Трудовой договор с сезонными работниками заключается в письменной форме на его основании издается приказ или распоряжение работодателя о приеме на работ и производится записи в кадровых документах, в том числе трудовой книжке работника.

Особенностью трудового договора с сезонным работником является то, что трудовой договор по инициативе работника может быть расторгнут с предупреждением работодателя не менее чем  за три календарных дня, а в случае увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работодатель обязан уведомить работников организации в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней.

Кроме того, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работодатель обязан выплатить при увольнении выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Кроме того особый порядок предоставления отпусков для сезонных работников установлен в ст. 295 Трудового кодекса РФ. Так, работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за каждый месяц работ.

Если сезонный работник не использовал отпуск ему при увольнение положена к выплате денежная компенсация.

**Особенности предоставления жилья инвалидам Великой Отечественной войны**

Инвалиды Великой Отечественной войны, нуждающиеся в улучшении жилищных условий, обеспечиваются жильем за счет средств федерального бюджета вне зависимости от даты постановки на учет и независимо от их имущественного положения (пп. 4 п. 1 ст. 14 Закона № 5-ФЗ «О ветеранах»; Указ Президента РФ от 07.05.2008 № 714).

Инвалиды Великой Отечественной войны могут обеспечиваться жильем путем предоставления им жилого помещения по договору социального найма либо в собственность. Также они могут получить единовременную денежную выплату на строительство или приобретение жилого помещения, размер которой определяется исходя из общей площади жилья 36 кв. м и средней рыночной стоимости 1 кв.м общей площади жилья по субъекту РФ. Такими же правами обладают члены семьи погибшего (умершего) инвалида Великой Отечественной войны (пп. 2 п. 3, п. п. 3.1, 11 ст. 23.2 Закона № 5-ФЗ «О ветеранах»).

**О порядке размещения вакансий на сайте «Работа в России»**

С 1 января 2022 г. на работодателей возложена обязанность размещать на портале «Работа в России» сведения об имеющихся вакансиях (Федеральный закон от 28.06.2021 № 219-ФЗ). Соответствующие изменения были внесены в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Данная обязанность распространяется на всех работодателей, включая индивидуальных предпринимателей: органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ; органы местного самоуправления; государственные и муниципальные унитарные предприятия; организации с государственным участием; работодатели, численность работников которых превышает 25 человек.

Порядок размещения информации регламентирован Постановлением Правительства РФ от 25.08.2015 № 885 «Об информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий "Работа в России"».

О обязательном порядке размещению подлежит информация: о потребностях в работниках и об условиях их привлечения; о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей; о наличии специальных рабочих мест, оборудованных для работы инвалидов

**Увольнение за прогул**

Прогул – это отсутствие работника на месте без уважительных причин больше 4 часов подряд или в течение всего рабочего дня или смены.

Уважительной причиной может быть болезнь, уход за больным ребенком, что лучше подтверждать документами.

Насколько причина уважительная, решает работодатель. Если он уволит за прогул, работник в случае несогласия вправе обратиться в суд с иском о восстановлении на работе.

Увольнение беременной работницы за прогул запрещено.

**В Республике Башкортостан приняты нормативные правовые акты, предусматривающие меры социальной поддержки граждан**

Принят Закон Республики Башкортостан от 30.03.2022 № 538-з «О дополнительной мере социальной поддержки членов семей погибших (умерших) военнослужащих».

Законом установлено, что дополнительная мера социальной поддержки предоставляется в форме единовременной материальной помощи, которая выплачивается членам семей погибших (умерших) военнослужащих, принимавших участие в специальной военной операции, проводимой на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и Украины с 24 февраля 2022 года, а именно: супруге (супругу), состоявшей (состоявшему) на день гибели (смерти) военнослужащего в зарегистрированном браке с ним; родителям (усыновителям) военнослужащего; дедушке и (или) бабушке военнослужащего при условии, что они воспитывали и (или) содержали его не менее трех лет в связи с отсутствием у него родителей;  отчиму и (или) мачехе военнослужащего при условии, что они воспитывали и (или) содержали его не менее пяти лет;  несовершеннолетним детям военнослужащего, детям военнослужащего старше 18 лет, ставшим инвалидами до достижения ими возраста 18 лет, а также детям военнослужащего в возрасте до 23 лет, обучающимся в образовательных организациях.

Единовременная материальная помощь предоставляется в размере 2 млн рублей в равных долях каждому члену семьи погибшего (умершего) военнослужащего.

В целях реализации названного закона Правительством Республики Башкортостан принято постановление от 04.04.2022 № 128 «Об утверждении Порядка назначения и выплаты единовременной материальной помощи членам семей погибших (умерших) военнослужащих».

Согласно Порядку решение вопроса о назначении единовременной материальной помощи принимается филиалом ГКУ Республиканский центр социальной поддержки населения по месту жительства члена семьи погибшего (умершего) военнослужащего на основании заявления, паспорта гражданина Российской Федерации, документов (сведений) о государственной регистрации смерти погибшего (умершего) военнослужащего, сведений о регистрации погибшего (умершего) военнослужащего и членов его семьи по месту жительства или месту пребывания, копии документа, подтверждающего гибель (смерть) военнослужащего при исполнении им обязанностей военной службы; справки военного комиссариата, документов, подтверждающих право членов семьи на единовременную материальную помощь.

Если документы, которые находятся в распоряжении государственных органов и органов местного самоуправления, не представлены заявителем, то они запрашиваются Республиканским центром в порядке информационного межведомственного взаимодействия,

С заявлением можно обратиться также через структурное подразделение РГАУ Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг.

Решение о назначении либо об отказе в назначении единовременной материальной помощи принимается в течение десяти рабочих дней со дня получения документов.

Выплата единовременной материальной помощи заявителю производится в течение десяти рабочих дней со дня доведения в установленном порядке лимитов бюджетных обязательств.

**Материнский капитал**

Материнский капитал является одной из мер государственной поддержки, направленных на увеличение рождаемости в Российской Федерации.

С 01.02.2022 его размер составляет 524 527,90 рублей.

В соответствии с действующим законодательством материнский капитал можно использовать исключительно на следующие цели: улучшение жилищных условий на территории Российской Федерации; получение образования ребенком (детьми); формирование женщиной накопительной пенсии; приобретение товаров и услуг, предназначенных для социальной адаптации и интеграции в общество детей – инвалидов; получение ежемесячной выплаты в связи с рождением (усыновлением) второго ребенка.

Срок действия материнского капитала не ограничен и владелец сертификата может использовать его в любое время по своему усмотрению.

Начать использовать материнский капитал можно не ранее чем через три года со дня рождения (усыновления) ребенка, в связи с рождением (усыновлением) которого возникло право на материнский капитал.

Однако в отдельных случаях воспользоваться им можно непосредственно после рождения ребенка (усыновления).

Материнский капитал можно расходовать одновременно на несколько целей. Например, часть средств разрешено потратить на улучшение жилищных условий, а часть на получение образования ребенком.

В настоящее время выплата материнского капитала продлена до 31.12.2026, то есть ребенок, в связи с рождением (усыновлением) которого возникло право на материнский капитал, должен родиться (или быть усыновленным) не позднее вышеуказанной даты.

**Работа в ночное врем**я

Для привлечения к работе в ночное время ( с 22.00 ч. до 06.00 ч.) работодатель обязан:

1) получить письменное согласие работника;

2) ознакомить работника с его правом отказаться от работы в ночное время, если работник относится к категории:

- женщин, имеющих детей до трех лет;

- инвалидов;

- работников, имеющих детей-инвалидов;

- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей;

- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей до 14 лет;

- опекунов детей до 14 лет;

- родителей, имеющих ребенка до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом;

- родителей, имеющих трех и более детей до 18 лет, в период до достижения младшим из детей 14 лет.

К работе в ночное время не привлекаются:

- беременные женщины;

- работники, не достигшие 18 лет (предусмотрены исключения).

**Право на использование отпуска за первый год работы**

В соответствии со ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцеы его непрерывной работы у данного работодателя.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-ех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленных у данного работодателя.

**С 01 июля 2022 года вводятся новые правила установления и подтверждения инвалидности**

Обновленный порядок вносится в 3 этапа:

1. С 1 июля 2022 года граждане смогут самостоятельно выбирать формат прохождения медико-социальной экспертизы (МСЭ) – очный, при личном присутствии, или заочный, когда все необходимые документы передаются в бюро МСЭ через системы электронного межведомственного взаимодействия.

При этом личное присутствие человека будет обязательным в случаях:

-несоответствия данных медицинских исследований с заключениями врачей, направивших человека на МСЭ;

- необходимости обследования с помощью специального диагностического оборудования;

- проживания пациента в интернате,

- корректировки индивидуальной программы реабилитации.

2. С 1 июня 2023 года пройти экспертизу можно будет дистанционно, с помощью интернета. Воспользоваться такой возможностью смогут граждане, не согласные с решением бюро МСЭ и желающие обжаловать его в вышестоящих учреждениях и пройти экспертизу повторно.

3. С 1 января 2024 года заочная экспертиза будет проводиться без доступа сотрудников МСЭ к персональным данным гражданина, то есть по обезличенным документам.

После вынесения решения, персональные данные гражданина будут отражены в справке об инвалидности с указанием группы и индивидуальной программы реабилитации инвалида.

Если гражданин будет не согласен с решением, он может его обжаловать в бюро МСЭ по месту жительства.

**Внесены изменения в федеральное законодательство, затрагивающее право на социальную доплату**

Федеральным законом от 16 апреля 2022 года № 113-ФЗ внесены изменения в статью 12.1 Федерального закона «О государственной социальной помощи». По общему правилу, социальная доплата к пенсии не выплачивается в период выполнения работы или иной деятельности, в течение которой граждане подлежат обязательному пенсионному страхованию.

Вновь принятым законом данное положение закона не применяется к детям-инвалидам, инвалидам с детства, обучающимся по очной форме обучения по основным образовательным программам в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 23 лет, а также к детям, не достигшим возраста 18 лет, и детям, обучающимся по очной форме обучения по основным образовательным программам в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 23 лет, которым установлена страховая пенсия по случаю потери кормильца соответствующими федеральными законами в отношении периодов их временного трудоустройства по направлению государственной службы занятости в свободное от учебы время и периодов участия в общественных работах по направлению государственной службы занятости.

**Ответственность за невыплату заработной платы**

В соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители, допустившие задержку выплаты заработка и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность согласно ТК РФ и иным федеральным законам.

В рамках трудовых отношений работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам зарплату в сроки, установленные ТК РФ, коллективными, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 22 ТК РФ). Заработная плата должна выплачиваться каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором. Дата выплаты определяется конкретной датой не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а также оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

За нарушение сроков выплаты заработной платы работодатель привлекается к материальной, административной, а в отдельных случаях к уголовной ответственности.

Материальная ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, установлена ст. 236 ТК РФ. В силу положений данной статьи в случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, он обязан выплатить их с процентами (денежной компенсацией).

За невыплату или неполную выплату в установленный срок сумм заработной платы и других сумм в рамках трудовых отношений (если указанные действия не содержат уголовно наказуемого деяния) предусмотрена ответственность частью 6 ст. 5.27 КоАП РФ в виде предупреждения или штрафа в размере:

- от 10 000 до 20 000 руб. – для должностных лиц;

- от 30 000 до 50 000 руб. – для юридических лиц.

За повторное совершение аналогичного правонарушения в силу части 7 ст. 5.27 КоАП РФ предусмотрены штрафные санкции в размере:

- от 20 000 до 30 000 руб. (или дисквалификация на срок от одного года до трех лет) - для должностных лиц;

- от 50 000 до 100 000 руб. – для юридических лиц.

Руководитель организации, а также руководитель филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации, умышленно, из корыстной или иной личной заинтересованности не выплативший сотрудникам заработную плату или иные причитающиеся им суммы, имея для этого реальную возможность, может быть привлечен к уголовной ответственности по ч. 1, 2 ст. 145.1 УК РФ.

При этом вид ответственности зависит от срока задержки и от сумм невыплаты.

Заметим, что те же деяния, если они повлекли тяжкие последствия, наказываются (ч. 3 ст. 145.1 УК РФ):

- штрафом в размере от 200 тыс. до 500 тыс. руб. или в размере заработной платы либо иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет;

- либо лишением свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет либо без такового.

**Введены новые меры поддержки рынка труда**

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 марта 2022 г. № 376 «Об особенностях организации предоставления государственных услуг в сфере занятости в 2022 году» обращаться в центры занятости смогут не только безработные, но и те, кто находится под риском увольнения, переведен на неполный рабочий день или отправлен в неоплачиваемый отпуск. Место жительства в пределах региона значения при этом не имеет.

В частности, можно получить помощь как с временным трудоустройством, так и с открытием собственного дела, включая финансовую поддержку при регистрации ИП, организации или фермерского хозяйства. Также возможно переобучение.

**Изменились правила комплексной оценки нуждаемости при назначении некоторых выплат семьям с детьми и беременным женщинам**

Данные правила применяются при назначении выплат на детей от 3 до 7 лет, выплат одиноким родителям на детей от 8 до 17 лет и ежемесячных выплат беременным женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности.

В частности, с 1 апреля 2022 года при принятии решения о выплатах не учитываются: авто- или мототранспортные средства, а также объекты жилой недвижимости, находящиеся в розыске или под арестом; жилье, транспорт и имущество, приобретенные за счет средств целевых субсидий.

Также исключены и некоторые виды доходов при расчете среднедушевых доходов семьи – например, целевые средства на развитие собственного дела, средства маткапитала, полученные в денежной форме, налоговые вычеты и целевые средства, полученные в рамках господдержки для приобретения имущества.

**Работодатели должны выполнять квоту для приема на работу инвалидов**

Постановлением Правительства РФ от 14 марта 2022 г. № 366 «Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место» правительство урегулировало порядок выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов.

Работодатель рассчитывает квоту ежегодно до 1 февраля исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.

Квота считается выполненной в следующих случаях:

- наличие трудового договора (в т. ч. срочного) с инвалидом у работодателя;

- наличие трудового договора в рамках соглашения с иной организацией или ИП о трудоустройстве инвалидов.

Постановление вступает в силу с 1 сентября 2022 г. и действует до 1 сентября 2028 г.

**Нововведения в трудовом законодательстве**

С 1 марта 2022 года вступили в силу изменения, внесенные в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

С 1 марта 2022 года введено новое понятие, относящееся к полученным повреждениям на производстве.

Так, согласно ст. 226 ТК РФ, 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 ТК РФ, 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).

Теперь, с 1 марта 2022 работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, которые привели к возникновению у работников микроповреждений (микротравм).

Для того, чтобы работодателем было начато проведение мероприятий по установлению причин и условий, способствовавших появлению микротравм, работнику необходимо обратится к своему руководителю при получении ссадин, ушибов мягких тканей и иных подобных повреждений, который в свою очередь зафиксирует происшествие, и после этого будут устанавливаться и рассматриваться причины возникновения полученных микротравм. Данные требования закона установлены ст. 226 ТК РФ.

**Обследование жилых помещений инвалидов и общего имущества многоквартирных домов, в которых проживают инвалиды**

Статьёй 2 Жилищного кодекса Российской Федерации установлено, что органы государственной власти и органы местного самоуправления в пределах своих полномочий обеспечивают условия для осуществления гражданами права на жилище, в том числе обеспечивают инвалидам условия для беспрепятственного доступа к общему имуществу в многоквартирных домах.

Во исполнение указанной нормы принято постановление Правительства РФ от 09.07.2016 № 649 «О мерах по приспособлению жилых помещений и общего имущества в многоквартирном доме с учетом потребностей инвалидов».

Указанным нормативно-правовым актом установлен порядок обследования жилых помещений инвалидов и общего имущества в многоквартирных домах, в которых проживают инвалиды. В соответствии с указанным порядком, обследование проводится муниципальными комиссиями, создаваемыми органами местного самоуправления, на основании утверждённого плана таких мероприятий.

Целью обследования выступает, прежде всего, оценка приспособления жилого помещения инвалида и общего имущества в многоквартирном доме, в котором проживает инвалид, с учетом его потребностей и обеспечения условий доступности. Указанная мера необходима для лиц, обладающими стойкими расстройствами двигательной функции, зрения, слуха, задержками в развитии и иными нарушениями функций организма.

Результаты обследования оформляются актом. После обследования комиссионно принимается решение об экономической целесообразности (нецелесообразности) реконструкции или капитального ремонта жилого помещения или многоквартирного дома, в котором проживает инвалид. На основании акта и принятого решения даётся заключение.

Важным последствием такого обследования выступает то, что заключение об отсутствии возможности приспособления жилого помещения инвалида и общего имущества в многоквартирном доме, в котором проживает инвалид, является основанием для признания такого помещения в установленном законодательством порядке непригодным для проживания инвалида.

**Ответственность работодателя в случае приема работника без обязательного предварительного медицинского осмотра**

Допуск работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательного предварительного медосмотра может повлечь административную ответственность в соответствии с ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

При этом каждый такой допуск квалифицируется как отдельное нарушение:

- на должностное лицо - в размере от 15 000 до 25 000 руб.;

- на индивидуального предпринимателя - в размере от 15 000 до 25 000 руб.;

- на юридическое лицо - в размере от 110 000 до 130 000 руб.

За повторное совершение аналогичного правонарушения указанные лица могут быть подвергнуты административному наказанию в соответствии с ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ, которая предусматривает:

- для должностных лиц - штраф в размере от 30 000 до 40 000 руб. или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет независимо от того, совершены аналогичные правонарушения по одному месту работы или в разных организациях (п. 8 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 23.12.2021 N 45);

- для индивидуальных предпринимателей - штраф в размере от 30 000 до 40 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;

- для юридических лиц - штраф в размере от 100 000 до 200 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

**Может ли перевод работника на удаленку быть основанием для снижения заработной платы?**

Статьей 312.5 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что выполнение работником трудовой фнукции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Перевод работников на удаленку – это изменение характера и режима труда. Условия оплаты труда при изменении режимов сохраняются при сохранении продолжительности рабочего времени и норм труда. Если работник трудится полное время и выполняет объем работы, оснований для снижения заработной платы нет.

**С 1 января 2022 года у новых сотрудников без стажа можно не получать согласие на электронное взаимодействие**

Федеральным законом от 22.11.2021 года № 377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» установлено, что если у сотрудника по состоянию на 31 декабря 2021 года не было трудового стажа, то при приеме на работу после 01 января 2022 согласие на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота не требуется.

**Установлен порядок исчисления пособий по временной нетрудоспособности**

С 1 января 2022 года вступило в силу постановление Правительства РФ от 11.09.2021 № 1540 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Положением уточняются: порядок определения среднего заработка застрахованного лица при исчислении пособий, в том числе для лиц, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному социальному страхованию, порядок расчета пособия, в случае если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая занято у нескольких страхователей; порядок расчета минимального размера пособия за полный календарный месяц исходя из минимального размера оплаты труда (далее МРОТ), а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, МРОТ с учетом этих коэффициентов.

**Новый порядок оформления листков нетрудоспособности**

Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 23.11.2021 № 1089н утверждены новые условия и порядок формирования и выдачи листков нетрудоспособности.

С 01.01.2022 медицинские организации по общему правилу формируют электронные листки нетрудоспособности. Ранее такие листки выдавались только с письменного согласия пациента.

Электронные листки нетрудоспособности формируются в медицинской информационной системе либо региональной государственной системе в сфере здравоохранения, либо с помощью программного обеспечения, предоставляемого Федеральной службой страхования Российской Федерации на безвозмездной основе, посредством внешних сервисов информационного взаимодействия медорганизации и сервисов единой системы межведомственного электронного взаимодействия.

Для формирования такого листка пациент должен предъявить паспорт (или аналогичный документ) и СНИЛС.

Право выдачи листка нетрудоспособности есть только у лечащего врача (кроме подразделений скорой медицинской помощи) – сроком до 15 дней или фельдшера (если на него возложены соответствующие обязанности), а также у зубного врача (если нет врача-стоматолога) – на срок до 10 дней.

Подробно регламентированы правила оформления и выдачи листков нетрудоспособности применительно к различным ситуациям, в частности:

- если пациент занят у нескольких работодателей,

- если пациент направляется на МСЭ,

- если пациент находится в отпуске,

- если пациент направляется в санаторий,

- если пациент – это больной член семьи,

- если введен карантин или имеется угроза эпидемии,

- если листок нетрудоспособности выдается в связи с беременностью и родами.

Перечислены категории пациентов, которым листок не открывается (например, студенты – они получают лишь справку для освобождения от учебы).

Бумажные листки можно будет выдавать только следующим лицам:

- пациенты. сведения о которых относят к государственной или иной охраняемой законом тайне;

- пациенты, в отношении которых приняты меры государственной защиты.

**Расширен перечень бесплатных медицинских изделий, имплантируемых в организм человека**

Распоряжением Правительства России от 14.01.2022 № 5-р дополнен перечень медицинских изделий, которые имплантируются в организм человека в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи.

В список внесены:

- генератор импульсов имплантируемой системы контроля недержания мочи (кала) методом электростимуляции;

- биопротез сердечного аортального клапана, протез аорты из ксеноматериала;

- синтетический материал для эмболизации сосудов вне головного мозга.

Распоряжение правительства вступило в силу 14 января.

**С 2022 года вступили в силу новые правила оплаты выходных дней для ухода за детьми-инвалидами**

Постановлением Правительства Российской Федерации от 09.08.2021 № 1320 утвержден новый порядок возмещения из Фонда социального страхования России расходов работодателя на оплату дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, который вступил в силу с января 2022 года.

Как и ранее для возмещения указанных расходов страхователю необходимо предоставить в Фонд:

- заявление о возмещении расходов по форме, утверждаемой Фондом;

- заверенную копию приказа о предоставлении дополнительных выходных дней одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами.

В течение 10 рабочих дней со дня получения документов территориальный орган Фонда принимает решение о возмещении расходов страхователю и в течение 2 рабочих дней со дня принятия указанного решения перечисляет денежные средства на расчетный счет страхователя.

В новом порядке изложены положения, касающиеся возможного отказа в возмещении расходов. Так, в качестве оснований для отказа предусмотрено обнаружение в ходе проверки Фондом того факта, что расходы на оплату дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами:

- произведены с нарушением закона;

- не подтверждены документально;

- произведены на основании неправильно оформленных документов.

Мотивированное решение об отказе в возмещении таких расходов выносится территориальным органом Фонда в течение 10 календарных дней со дня поступления заявления страхователя.

**Изменен порядок расчета и выплаты пенсии за выслугу лет на муниципальной службе**

Законом Республики Башкортостан от 28.03.2006 № 288-з «О порядке назначения и выплаты пенсии на муниципальной службе в Республике Башкортостан» установлены основания возникновения права на пенсию за выслугу лет на муниципальной службе в Республике Башкортостан, пенсию по инвалидности, наступившей при исполнении служебных обязанностей на муниципальной службе в Республике Башкортостан, порядок их назначения, пересмотра и выплаты.

До 01.07.2021 в соответствии с ч. 1 ст. 8 Закона Республики Башкортостан от 28.03.2006 № 288-з (ред. от 03.03.2020) было установлено, что выплата пенсии за выслугу лет на муниципальной службе до назначения страховой пенсии по старости производится за счет средств бюджетов соответствующих муниципальных образований.

После назначения страховой пенсии по старости (Пенсионным фондом Российской Федерации) выплата пенсии за выслугу лет на муниципальной службе (пенсии по инвалидности на муниципальной службе) производилась: в пределах размера страховой пенсии по старости (по инвалидности), фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости (по инвалидности) и повышений фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости (по инвалидности), полагающихся в соответствии с Федеральным законом «О страховых пенсиях», – за счет средств Пенсионного фонда Российской Федерации и иных органов, осуществляющих пенсионное обеспечение, а в случае её превышения разница выплачивалась за счет средств бюджета соответствующего муниципального образования.

Законом Республики Башкортостан от 29.06.2021 № 422-з «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Республики Башкортостан» внесены изменения в Закон Республики Башкортостан от 28.03.2016 № 288-з «О порядке назначения и выплаты пенсии на муниципальной службе в Республике Башкортостан», распространяющие свое действие на правоотношения, возникшие с 01.07.2021.

Согласно изменениям ст. 8 Закона Республики Башкортостан от 28.03.2006 № 288-з выплата пенсии за выслугу лет (пенсии по инвалидности) производится за счет средств местного бюджета соответствующего муниципального образования.

Выплата пенсии на муниципальной службе осуществляется в полном объеме независимо от получаемой пенсионером страховой пенсии по старости (по инвалидности), фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости (по инвалидности) и повышений фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости (по инвалидности) в соответствии с Федеральным законом «О страховых пенсиях» за счет средств Пенсионного фонда Российской Федерации и иных органов, осуществляющих пенсионное обеспечение.

Одновременно снижен процент денежного содержания по соответствующей должности для расчета пенсии за выслугу лет на муниципальной службе.

Согласно ч. 3 ст. 3 Закона Республики Башкортостан от 29.06.2021 № 422-з «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Республики Башкортостан» лицам, которым до вступления в силу данного Закона была назначена (приостановлена) пенсия за выслугу лет (пенсия по инвалидности), уполномоченный орган обязан произвести пересмотр пенсионных выплат с 01.07.2021 в соответствии с порядком определения размера пенсии за выслугу лет (пенсии по инвалидности), установленным данным Законом.

**О повышении размеров пенсий неработающих пенсионеров**

Федеральным законом от 28.01.2022 № 1-ФЗ внесены изменения в статью 10 Федерального закона от 3 октября 2018 года № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий».

Повышены размеры пенсий неработающих пенсионеров за счет увеличения стоимости одного пенсионного коэффициента и размера фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости.

С 1 января 2022 года размеры пенсий неработающих пенсионеров были проиндексированы на 5.9 %, так как при формировании бюджета Пенсионного фонда РФ инфляция прогнозировалась на уровне 5,8 %. Однако, уровень инфляции в стране в 2021 году составил 8,4 %.

В соответствии с поручением Президента российской Федерации Федеральным законом предусмотрено повышение пенсий неработающих пенсионеров на 8,6 %. Средний размер пенсий составит 18 374 рубля.

**Работник не обязан предоставлять справку о прохождении диспансеризации работодателю**

Статья 158.1 Трудового кодекса Российской Федерации гарантирует работнику, при прохождении им диспансеризации, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

За работниками, достигшими возраста 40 лет, право на освобождение от работы в связи с диспансеризацией сохраняется ежегодно.

Ежегодное освобождение от работы на два дня с сохранением заработка предусмотрено для работников, получающих пенсию по старости или пенсию за выслугу лет.

Указанное право возникает у работника после подачи им письменного заявления работодателю.

Если внутренними локальными актами организации, в которой трудится работник, не предусмотрено предоставление работодателю справки медицинских организаций, подтверждающей прохождение им диспансеризации в день освобождения от работы, то права у работодателя требовать такой документ не имеется.

**Выход на работу в период нетрудоспособности – нарушение режима и основание для снижения пособия**

Каждый работник, осуществляющий трудовую деятельность по трудовому договору - является застрахованным лицом и имеет право на получение пособия по временной нетрудоспособности.

Основная задача пособия по временной нетрудоспособности – компенсировать работнику утраченный заработок в связи с невозможностью им по состоянию здоровья выполнять трудовую функцию.

Пособие по временной нетрудоспособности в общем случае назначается и выплачивается за первые три дня нетрудоспособности работодателем, а за остальные дни начиная с четвертого дня – территориальным органом Фонда социального страхования РФ за счет бюджета Фонда.

Основанием для назначения и выплаты  такого пособия является открытый в медицинской организации листок нетрудоспособности.

Следовательно, сформированный медицинской организацией листок нетрудоспособности свидетельствует о невозможности исполнения работником своих трудовых обязанностей. Тот факт, что работник в период болезни приходил на работу, указывает на нарушение предписанного ему режима.

Медицинский работник, в случае выявления нарушения работником режима ставит соответствующую отметку в листке нетрудоспособности, что является одним из оснований для снижения работнику размера пособия по временной нетрудоспособности, предусмотренных ст. 8 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

При этом, для установления факта нарушения режима медицинская организация может обратиться к работодателю за соответствующей информаций, т.к. учет рабочего времени отражается в табелей учета.

Работодатель, в свою очередь, может потребовать от работника объяснительную в письменной форме с указанием причин произошедшего, а при отказе работника представить объяснения - составить соответствующий акт.

**Врачи скорой помощи смогут осуществлять медицинскую деятельность без прохождения аккредитации**

Приказом Минздрава России от 31.01.2022 № 41н внесены изменения в Случаи и условия, при которых физические лица могут быть допущены к осуществлению медицинской деятельности и (или) фармацевтической деятельности без сертификата специалиста или прохождения аккредитации специалиста и (или) по специальностям, не предусмотренным сертификатом специалиста или акктедитацией специалиста, утвержденные приказом Министерства здравоохранения РФ от 23.12.2021 № 1179н.

Врачи скорой помощи смогут осуществлять медицинскую деятельность без прохождения аккредитации до 1 июля 2022 года.

Наряду с ними такая возможность появилась у среднего медицинского персонала в составе выездных бригад скорой помощи и медицинских регистраторов дистанционного консультативного центра по обращениям граждан по вопросам COVID-19.