

Дайджест актуальных изменений в сфере трудовых отношений

1 апреля 2021 г.

Уважаемые дамы и господа!

Предлагаем Вашему вниманию актуальный дайджест наиболее значимых изменений в сфере правового регулирования трудовых отношений.

I. Поправки в Трудовой кодекс РФ

О дистанционной работе

С 1 января 2021 г. введены новые правила регулирования дистанционной (удаленной) работы.

Установлены новые виды временной дистанционной работы (непрерывная и периодическая дистанционная работа). Появилась возможность временного перевода работника без его согласия на дистанционную работу.

Подробнее об этом можно прочитать в нашем информационном письме [здесь](#).

О некоммерческих организациях (НКО)

С 1 января 2021 г. вступили в силу изменения, согласно которым на НКО распространяется регулирование, установленное в отношении работодателей – микропредприятий.

Под НКО понимаются некоммерческие организации, у которых за предшествующий календарный год численность работников и величина дохода не превышают предельных значений. Пока таких значений Правительством РФ не установлено. Предполагается, что речь идет о работодателях, которые соответствуют критериям микропредприятий:

- среднесписочная численность не более 15 человек;
- доход не более 120 млн р.

НКО могут полностью или частично **отказаться от ведения локальных нормативных актов**, за исключением локального акта о временном переводе работников на дистанционную работу. Условия, регулирующие трудовые отношения, необходимо закрепить в трудовых договорах.

Кроме того, с 1 января 2021 г. НКО с численностью **до 35 человек** получили возможность заключать **срочные трудовые договоры** с работниками по соглашению сторон.

Изменения не коснутся ряда организаций, в том числе государственных (муниципальных) учреждений, государственных корпораций и компаний.

II. Охрана труда

О специальной оценке условий труда (СОУТ)

С 30 декабря 2020 г. вступили в силу поправки, согласно которым декларация соответствия условий труда действует **бессрочно**, если условия на рабочем месте не изменились.

Напомним, что до этого декларация могла быть лишь автоматически продлена на 5 лет.

По истечении этого срока необходимо было оформлять новую декларацию.

До наступления особых обстоятельств теперь **не требуется повторное проведение СОУТ** также в отношении рабочих мест, на которых:

- i. не выявлены вредные (опасные) производственные факторы;
- ii. условия труда признаны оптимальными или допустимыми;
- iii. действует декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

К особым обстоятельствам относятся несчастные случаи на производстве, профессиональные заболевания или нарушения требований охраны труда.

Декларации, действующие на момент вступления закона в силу, также становятся бессрочными.

О мероприятиях по защите от чрезвычайных ситуаций (ЧС)

С 1 января 2021 г. в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 18.09.2020 № 1485 («**Постановление № 1485**») работодатели обязаны проводить инструктаж по действиям в чрезвычайных ситуациях **не реже 1 раза в год**, а при приеме на работу – в течение **1 месяца работы**.

Работники обязаны самостоятельно изучать порядок действий в ЧС, участвовать в учениях и тренировках. Работники, впервые назначенные на должность, связанную с защитой от ЧС, обязательно должны пройти дополнительное профессиональное образование в области защиты от ЧС в течение 1 года работы.

С текстом Постановления № 1485 можно ознакомиться [здесь](#).

О новых правилах охраны труда

С 1 января 2021 г. вступили в силу новые правила по охране труда в ряде отраслей экономики.

Минтруд разъяснил, что работодатели должны провести **внеочередную проверку знаний по охране труда** работников, которых коснулись данные изменения. Проверка может быть проведена в комиссиях работодателя по проверке знаний. При этом члены комиссий должны будут пройти переобучение.

Кроме того, Минтруд обратил внимание работодателей на необходимость **пересмотра ряда локальных актов**, регулирующих вопросы охраны труда. В частности, новым правилам должны соответствовать инструкции по охране труда, программы обучения по охране труда, информационные материалы и иные акты.

Напомним, что в связи с вступлением в силу с 1 января 2021 г. новых правил о дистанционной работе, работодателям необходимо также **разработать и утвердить** положение об охране труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. С указанным положением работодатель обязан ознакомить работников под роспись.

О новом порядке проведения медосмотров

Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н («**Приказ № 29н**») утверждены:

- **новый перечень** работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;
- **порядок проведения** осмотров;
- перечень **медицинских противопоказаний** к работе с вредными и (или) опасными факторами.

С текстом Приказа № 29н можно ознакомиться [здесь](#).

Совместным Приказом Минтруда России № 988н и Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 («**Приказ № 988н/1420н**») также **вводится новый перечень** вредных и (или) опасных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.

С текстом Приказа № 988н/1420н можно ознакомиться [здесь](#).

Новые правила вступают в силу с **1 апреля 2021 г.** и действуют до **1 апреля 2027 г.**

III. Право на труд

Об ограничении труда женщин

С **1 января 2021 г.** Постановлением Правительства от 04.08.2020 № 1181 («**Постановление № 1181**») введен новый перечень производств, работ и должностей с вредными (опасными) условиями труда, на которых органично применение труда женщин.

Новый перечень значительно **сокращен** и содержит **100 позиций**, в отличии от прежнего, где было 456.

С текстом Постановления № 1181 можно ознакомиться [здесь](#).

О допустимой доле иностранных работников

Постановлением Правительства от 12.11.2020 № 1823 («**Постановление № 1823**») на **2021 г.** установлена допустимая доля иностранных работников в различных отраслях экономики.

В отличии от предыдущих лет, перечень видов деятельности, для которых установлено ограничение, **расширен**.

Например, впервые допустимая доля иностранных работников определена в размере 50% в таких сферах деятельности как: лесоводство и лесозаготовки; оптовая торговля древесным сырьем; оптовая торговля пиломатериалами. В размере 70% – в сфере деятельности по обслуживанию зданий и территорий.

С текстом Постановления № 1823 можно ознакомиться [здесь](#).

IV. Социальное обеспечение

О страховых взносах для IT-компаний

С **1 января 2021 г.** для некоторых IT-компаний **снижены** страховые взносы.

- На обязательное пенсионное страхование - 6% (вместо 8%);

- На обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством – 1,5% (вместо 2%);
- На обязательное медицинское страхование – 0,1% (вместо 4%).

Для того, чтобы компания смогла воспользоваться такими льготами, существует ряд критериев:

- наличие документа о государственной аккредитации;
- 90% доходов должны быть от установленных видов деятельности компании;
- среднесписочная численность работников должна быть не менее 7 человек.

О минимальном размере оплаты труда («МРОТ»)

С 1 января 2021 г. установлен МРОТ в размере 12 792 р.

Теперь МРОТ исчисляется исходя из **величины медианной заработной платы**, рассчитанной Росстатом за предыдущий год. Медианная заработная плата показывает количество средств, которые получает среднестатистический работник.

С 2021 года также закреплено соотношение МРОТ и медианной заработной платы в размере **42%**.

Эта величина должна пересматриваться не реже одного раза в 5 лет исходя из условий социально-экономического развития.

О переходе на прямые выплаты пособий

С 1 января 2021 г. больничные и другие страховые пособия выплачиваются гражданам **напрямую** из Фонда социального страхования («ФСС»). Обращаем внимание, что права выбора у работника при этом нет.

Напрямую из ФСС будут выплачиваться следующие пособия:

- по временной нетрудоспособности (больничные листы),
- по беременности и родам,
- при рождении ребенка,
- при постановке на учет в ранние сроки беременности,
- по уходу за ребенком до 1,5 лет.

V. Персональные данные

О новых штрафах за нарушение законодательства о персональных данных

С 27 марта 2021 г. штрафы за нарушение требований законодательства о персональных данных («ПДн») увеличиваются. Ниже Вы можете ознакомиться со сравнительной таблицей, содержащей максимальные штрафы для юридических и должностных лиц по статье 13.11 Кодекса об административных правонарушениях РФ.

| № | Вид нарушения | Штраф для юридических лиц | Штраф для должностных лиц |
|----|--|---|--|
| 1. | Обработка ПДн без надлежащего правового основания или | до 100,000 рублей за первое нарушение и до | до 20,000 рублей за первое нарушение и до 50,000 рублей за |

| | | | |
|----|---|---|---|
| | чрезмерная обработка ПДн | 300,000 рублей за повторное нарушение | повторное нарушение |
| 2. | Обработка ПДн без согласия в письменной форме или с нарушением требований к согласию в письменной форме | 150,000 рублей за первое нарушение и до 500,000 рублей за повторное нарушение | до 40,000 рублей за первое нарушение и до 100,000 рублей за повторное нарушение |
| 3. | Непредоставление неограниченного доступа к политике по обработке ПДн | до 60,000 рублей | до 12,000 рублей |
| 4. | Непредоставление субъекту ПДн информации, касающейся обработки его ПДн | до 80,000 рублей | до 12,000 рублей |
| 5. | Невыполнение требований об уточнении, блокировании, уничтожении ПДн | до 90,000 рублей за первое нарушение и до 500,000 рублей за повторное нарушение | до 20,000 рублей за первое нарушение и до 50,000 рублей за повторное нарушение |
| 6. | Нарушение требований к неавтоматизированной обработке ПДн, повлекшее несанкционированный доступ или иную незаконную обработку ПДн | до 100,000 рублей | до 20,000 рублей |

Также мы хотели бы напомнить, что некоторые штрафы могут быть наложены **множественно**, например, по количеству субъектов, обратившихся с жалобами на неправомерную обработку их персональных данных. В 2020 году такой подход был подтвержден надзорными органами и судебной практикой.

VI. Иные вопросы

О сведениях о трудовой деятельности

С 1 января 2021 г. в отношении лиц, впервые поступающих на работу, сведения о трудовой деятельности должны формироваться **исключительно в электронном виде**. Трудовые книжки на указанных лиц оформляться больше не будут.

Минтруд подчеркнул, что работник не сможет вернуться к бумажной трудовой книжке, если изначально выбрал внесение сведений о трудовой деятельности в электронной форме.

О вознаграждении за служебные изобретения

С 1 января 2021 г. введены новые правила выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели и служебные промышленные образцы.

Основным изменением является **увеличение размера вознаграждения** за использование служебных объектов патентных прав.

Подробнее об этом можно прочитать в нашем информационном письме [здесь](#).

О налоге на доходы физических лиц (НДФЛ)

С **1 января 2021 г.** изменился порядок налогообложения доходов физических лиц. В частности, установлена повышенная ставка НДФЛ.

- Если сумма доходов в год равна или менее 5 млн р – то, размер налоговой ставки НДФЛ не изменится и будет равен **13%**;
- С доходов свыше 5 млн р в год – налоговая ставка будет удерживаться в размере **15%**.

Для лиц, не признаваемых налоговыми резидентами РФ (то есть проживающих в России менее 183 дней в календарном году), порядок налогообложения **не меняется**. К **исключениям** относятся нерезиденты, к которым применялась 13% налоговая ставка, в том числе высококвалифицированные специалисты («**ВКС**»). Так, в отношении доходов от трудовой деятельности ВКС применяется новый порядок налогообложения.

Подробнее об этом можно прочитать в Обзоре налогового законодательства [здесь](#).

Надеемся, предоставленная информация окажется для Вас полезной. Если кто-то из Ваших коллег также хотел бы получать наши информационные письма, пожалуйста, направьте ему **ссылку** на электронную форму подписки. Если Вы хотите больше узнать о нашей **Практике Трудового права**, пожалуйста, сообщите об этом в ответном письме — мы будем рады направить Вам наши материалы.

Примечание: Обращаем Ваше внимание на то, что вся информация была взята из открытых источников. Автор данного письма не несет ответственность за последствия, возникшие в результате принятия решений на основе данной информации.

В случае возникновения вопросов, пожалуйста, свяжитесь с Партнером АЛРУД



**Ирина
Анюхина**

Партнер
Трудовое право



E: ianyukhina@alrud.com

С уважением,
Юридическая фирма АЛРУД