Технологии Доверия

Январь 2023
Выпуск № 222 (293)

Юридический обзор от экспертов Технологий Доверия

Новости в сфере труда

Коротко

Первого января 2023 года вступил в силу приказ Минтруда России от 26 января 2022 года № 24 (далее – **Приказ**), которым были обновлены формы отчетности о состоянии занятости в компаниях.

Кроме того, на рассмотрение в Государственную Думу был внесен законопроект № 275599-8, предусматривающий существенные изменения законодательного регулирования по вопросам занятости населения.

В данном обзоре мы подробно расскажем о новых формах отчетности, ожидаемых изменениях в сфере занятости населения, а также поделимся своими комментариями.

В деталях

Начиная с 1 января 2023 года отчитываться о состоянии занятости в компании нужно по-новому

Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991 года № 1032-1 возлагает на работодателя обязанность ежемесячно предоставлять отчетность органам службы занятости. Формы отчетов, используемые в этих целях, утверждаются Минтрудом России.

Первого января 2023 года вступил в силу Приказ, которым прежние формы отчетов были обновлены.

Нововведения по большей части незначительные, но все же на них стоит обратить внимание. Так, например, сокращая работников или увольняя их в связи с ликвидацией компании, отдельно необходимо будет указать численность работников в возрасте от 16 до 35 лет (ранее от 16 до 29 лет). Они также теперь относятся к особой категории работников (п. 20.8 формы отчета). Вместо квалификационных требований увольняемого работника необходимо будет указать уровень его образования.

Кроме того, появились отдельные формы отчетов по дистанционным работникам, отпускникам без сохранения зарплаты и для случаев введения простоя. До 1 января 2023 года данная информация предоставлялась в рамках отчета о неполном рабочем времени. Теперь же ведомство разработало для каждого из перечисленных случаев отдельные формы. При этом содержательно данные формы не сильно изменились. В частности, как и ранее, по новым формам необходимо подавать информацию о численности дистанционных работников, в том числе временных дистанционных работников. Только если ранее упоминалось о численности работников на временной удаленной работе, установленной в связи с введением ограничительных мер, то теперь необходимо указать численность всех временных удаленных работников, в отношении которых введен данный режим работы по инициативе работодателя.

Напомним, с 2021 года вступила в действие новая редакция главы 49.1 Трудового кодекса РФ, регулирующей труд дистанционных работников. В частности, предусмотрена возможность введения временной дистанционной работы по решению работодателя в исключительных случаях, например в случае катастрофы, эпидемии, пожара, производственной аварии или соответствующего решения органа власти.

В связи с этим возникает закономерный вопрос – необходимо ли ежемесячно уведомлять о количестве дистанционных работников компаниям, в которых данный режим работы введен на постоянной основе? Ранее Минтруд России применительно к прежней форме отчета уже рассматривал данный вопрос и пришел к выводу о том, что предоставление таких сведений рекомендуется при принятии работодателем соответствующего решения, в случае изменения режима занятости, изменения численности дистанционных работников (см. подробнее Письмо Минтруда России от 29.06.2022 № 16-1/ООГ-2694). Представители центра занятости при личном обращении на горячую линию с данным вопросом комментируют, что отчитаться о дистанционных работниках необходимо, только если такой режим работы вводится по инициативе работодателя в исключительных случаях. Аналогичный механизм отчетности

предусматривается и новым законопроектом, находящимся в настоящее время на рассмотрении в Государственной Думе (см. подробнее далее), согласно которому речь идет именно о временном переводе работников на дистанционную работу по инициативе работодателя.

После вступления в силу новой редакции приказа Минтруд России пока не давал официальных комментариев по данному вопросу или каких-либо публичных разъяснений. Однако не исключено, что в связи с особой актуальностью данного вопроса они будут даны представителями ведомства в ближайшее время.

Вместе с тем отметим, что действующее законодательство о занятости населения не предусматривает обязанности работодателя предоставлять информацию о количестве дистанционных работников, как постоянных, так и временных.

Быть или не быть новому закону о занятости?

Ныне действующий закон, регулирующий данные вопросы, был принят более 30 лет назад. В этой связи 11 января 2023 года парламентарии внесли на рассмотрение в Государственную Думу законопроект, предусматривающий значительные изменения в сфере занятости населения. В частности, предлагается закрепить на законодательном уровне такую модель занятости, получившую распространение в последние годы, как платформенная занятость. При этом предполагается, что ее более детальное регулирование будет осуществлено в рамках отдельного закона. Кроме того, законопроект предусматривает ряд мер, направленных на борьбу с теневой занятостью, например формирование межведомственных комиссий субъектов РФ по противодействию нелегальной занятости. В рамках данного законопроекта предполагается, что такие комиссии будут иметь возможность запрашивать у органов власти необходимую информацию, включая данные, составляющие персональные данные и налоговую тайну.

На данный момент законопроект находится на стадии предварительного рассмотрения. Мы будем держать вас в курсе дальнейшего развития событий.

Будем рады ответить на ваши вопросы.

Руководители налоговой практики: https://tedo.ru/tax-consulting-services

Руководители юридической практики: https://tedo.ru/legal-services

Присоединяйтесь
к Telegram-каналу
по налогам и праву —
TaxPro

«Технологии Доверия» (**www.tedo.ru**) предоставляют аудиторские и консультационные услуги компаниям разных отраслей. В офисах «Технологий Доверия» в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Казани, Новосибирске, Ростове-на-Дону, Краснодаре, Воронеже, Владикавказе и Нижнем Новгороде работают 3 000 специалистов. Мы используем свои знания, богатый опыт и творческий подход для разработки практических советов и решений, открывающих новые перспективы для бизнеса.