**САМЫЕ ВАЖНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В РАБОТЕ КАДРОВИКА**

**ЗА IV КВАРТАЛ** (октябрь – декабрь 2022 г.)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Что изменилось** | **Суть изменения** | **Отражение в материалах КонсультантПлюс** |
| **Антикризисные меры 2022 – 2023** |
| **Поддержка работодателей и работников** | В условиях недружественных действий ряда иностранных государств уточня­ются и дополняются меры поддержки граждан и экономического сектора, в частности:* ограничено проведение контроль­ных (надзорных) мероприятий в 2023 г. При этом по массовым жало­бам на длительную невыплату зар­платы проверки будут проводиться по согласованию с прокуратурой;
* продлено предоставление субсидий работодателям, которые трудо­устраивают определенные катего­рии лиц;
* продлено для ряда случаев дей­ствие результатов специальной оценки рабочих мест
 | Сводная информация об антикризис­ных мерах ежедневно обновляется:* Обзор: «Антикризисные меры: обзор последних новостей»;
* Обзор: «Перечень антикризис­ных мер в 2022 – 2023 гг.»

О специальной оценке рабочих мест читайте Последние изменения: Про­ведение СОУТ |
| **Частичная мобилизация** |
| **Права мобилизованных работников и обязанности работодателей** | В связи с частичной мобилизацией вво­дятся дополнительные гарантии для мо­билизованных лиц и членов их семей. В частности, в ТК РФ закреплены:* гарантии сохранения за мобилизо­ванными лицами их рабочих мест;
* преимущественное право приема на прежнюю должность, если трудовой договор был срочным и срок его действия истек в период приоста­новления в связи с мобилизацией;
* сохранение социально-трудовых га­рантий работнику на период при­остановления действия трудового договора в связи с мобилизацией;
* при наличии ребенка - преимуще­ства второму родителю на случаи сокращения, командировок, сверх­урочных работ.

Определен порядок документального оформления приостановления и возоб­новления трудового договора в случае мобилизации, в частности:* введено предоставление СЗВ-ТД;
* внесение сведений в трудовую книжку, по мнению Минтруда Рос­сии, не предусмотрено законом
 | Сводная информация о защите прав мобилизованных граждан:* Обзор: «Основные меры под­держки бизнеса и граждан в связи с частичной мобилизацией в РФ»;
* Обзор: «Частичная мобилиза­ция: обзор важных новостей для бизнеса и учреждений»
 |
| **МРОТ** |
| **Величина МРОТ**  | С 1 января 2023 г. МРОТ установлен в сумме 16 242 руб. в месяц | Изменения отражены в материалах:* Обзор: «Повышение МРОТ с 1 января 2023 года: какие выплаты нужно пересмотреть»;
* Последние изменения: Зарплата и МРОТ
 |
| **Персонифицированный учет** |
| **Формы отчетности** | Утверждена единая форма сведений ЕФС-1, объединяющая в себе информа­цию о трудовой деятельности, стаже, заработной плате, страховых взносах. Определены форматы сведений для этой формы, порядок ее заполнения, сроки сдачи  | Подробнее в Обзоре: «ЕФС-1: на ка­кие важные моменты обратить вни­мание бухгалтеру и кадровику».О применении новой формы читайте:* Готовое решение: Формы и сроки представления отчетности по персонифицированному учету, в том числе ЕФС-1, за периоды начиная с 1 января 2023 г.;
* Готовое решение: Как заполнить титульный лист и подраздел 1 разд. 1 «Сведения о трудовой (иной) деятельности, страховом стаже, заработной плате зареги­стрированного лица (ЗЛ)» формы ЕФС-1;
* Готовое решение: Как заполнить и подать сведения о трудовой (иной) деятельности (подраздел 1.1 подраздела 1 формы ЕФС-1).

Предлагаем воспользоваться новым образцом заполнения  Сведений о трудовой (иной) деятельности при увольнении (Форма ЕФС-1)  |
| **Электронные трудовые книжки** |
| **Выдача сведений о трудовой деятельности**  | Введена новая форма сведений о тру­довой деятельности СТД-Р, которую ра­ботодатели выдают работникам | Подробнее в материале Последние изменения: Выдача документов (ко­пий), связанных с увольнением |
| **Электронный документооборот** |
| **Состав и формат документов** | Утверждены единые требования к со­ставу и форматам документов, связан­ных с работой, оформляемых в элек­тронном виде без дублирования на бу­мажном носителе.Требования вступят в силу **с 1 марта 2023 года** | Изменения учтены:* Готовое решение: Как организо­вать электронный кадровый доку­ментооборот в организации;
* Последние изменения: Электрон­ный кадровый документооборот
 |
| **Занятость населения** |
| **Формы представления сведений** | Обновлены формы представления ра­ботодателями информации в службу за­нятости. Также введены дополнительно формы, например, для случаев введе­ния режима простоя, организации ди­станционной (удаленной) работы, предоставления отпусков без сохране­ния зарплаты. Даны рекомендации по заполнению форм  | Образцы заполнения новых форм:* Отчет о принятии решения о со­кращении численности (штата) и возможном расторжении трудо­вых договоров;
* Отчет работодателя о введении режима неполного рабочего вре­мени - неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабо­чей недели;
* Отчет о введении режима про­стоя (приостановке производ­ства);
* Отчет об организации дистанци­онной (удаленной) работы, пред­ставляемый работодателем в службу занятости
 |
| **Охрана труда** |
| **Обучение по охране труда** | Минтруд России дал разъяснения по ряду вопросов, связанных с обучением работников по охране труда и провер­кой их знаний, например, о необходимо­сти внепланового инструктажа при из­менении трудовой функции работника  | Разъяснения отражены в материале Последние изменения: Обязанности работодателя в сфере обучения по охране труда  |
| **Защита персональных данных** |
| **Формы уведомлений** | Введены новые формы уведомлений, которые необходимо представлять в Роскомнадзор:* до начала обработки персональных данных;
* в случае изменения ранее представ­ленных сведений;
* при прекращении обработки персо­нальных данных
 | Подробнее:* Путеводитель по кадровым во­просам. Персональные данные работников;
* Путеводитель по госуслугам для юридических лиц. Представле­ние уведомления об обработке персональных данных.

Предлагаем воспользоваться но­выми образцами:* Уведомление о намерении осу­ществлять обработку персональ­ных данных работников;
* Уведомление о прекращении об­работки персональных данных
 |
| **Уничтожение персональных данных** | Утверждены требования к подтвержде­нию уничтожения персональных дан­ных. Определены документы, подтвер­ждающие уничтожение, их содержание и срок хранения. Требования будут действовать **с 1 марта 2023 г. до 1 марта 2029 г.** | Подробнее в материале Последние изменения: Защита персональных данных  |
| **Оценка вреда субъектам персональных данных** | Утверждены требования к оценке вреда, который может быть причинен субъектам персональных данных в слу­чае нарушения Федерального закона «О персональных данных». Выделены три степени вероятного вреда. Определен порядок оформления результатов оценки.Требования будут действовать **с 1 марта 2023 г. до 1 марта 2029 г.** | Подробнее в материале Последние изменения: Защита персональных данных  |
| **Гарантии беременным и работникам с детьми** |
| **Пособия**  | Установлено единое ежемесячное посо­бие в связи с рождением и воспитанием ребенка. Определены условия его назначения и выплаты | Информация отражена в материале Последние изменения: Гарантии работникам с детьми |
| **Выходные дни** | Предусмотрена возможность однократ­ного в течение года объединения до­полнительных оплачиваемых выходных дней работниками, осуществляющими уход за детьми-инвалидами.Изменения вступают в силу **с 1 сен­тября 2023 г.** | Подробнее в материале Последние изменения: Гарантии работникам с детьми |
| **Иностранные работники** |
| **Допустимая доля иностранных работников** | Установлена допустимая доля ино­странных работников на 2023 г. В целом квоты изменились незначительно для некоторых регионов.Привести в соответствие численность иностранных работников, превышаю­щих эту долю, необходимо было до начала 2023 г. | Новые требования учтены:* Путеводитель по кадровым во­просам. Иностранные работники;
* Последние изменения: Увольне­ние иностранца
 |
| **Форма уведомления о прибытии** | Введена новая форма уведомления о прибытии иностранного гражданина или лица без гражданства в место пребыва­ния | Информация отражена в материале Последние изменения: Соблюдение миграционного законодательства ра­ботодателями, являющимися прини­мающей или приглашающей сторо­ной  |
| **Материальная ответственность работодателя** |
| **Возмещение морального вреда** | Пленум Верховного Суда РФ разъяс­нил, в частности, при каких условиях:* работодатель возмещает работнику моральный вред. Это возможно, например, при незаконном увольне­нии или переводе, незаконном нало­жении дисциплинарного взыскания, нарушении сроков выплаты зара­ботной платы;
* работодатель несет ответствен­ность за моральный вред, причинен­ный работником
 | Разъяснения учтены:* Путеводитель по кадровым во­просам. Материальная ответ­ственность работодателя;
* Готовое решение: Когда и как ра­ботодатель несет ответствен­ность за причиненный работни­ком вред
 |