ДАЙДЖЕСТ НОВОСТЕЙ для кадровика на 18 декабря 2023

Дайджест подготовлен специалистами

КонсультантПлюс

Задайте вопрос на Линию консультаций (495) 956-42-22

ТЛСГРУП
Московский центр правовой поддержки

Коротко

1. Субсидии за наем работников: правительство расширило и продлило программу до конца 2024 года
2. Новый Закон о занятости населения опубликован
3. Обработка персональных данных без согласия и биометрия: поправки к КоАП РФ заработают с 23 декабря
4. Новогодние праздники и первые выходные в январе 2024 года: как отдыхаем и работаем
5. Минтруд советует давать отпуск целиком, если стороны не договорились, как его делить
6. Работник на больничном отозвал заявление об уходе по телефону — суды признали увольнение незаконным
7. КС РФ: при увольнении нужно компенсировать неиспользованные отгулы за работу в выходные и праздники

Подробно

1. Субсидии за наем работников: правительство расширило и продлило программу до конца 2024 года

Господдержку за трудоустройство граждан будут оказывать весь следующий год. Изменения правительства вступили в силу 15 декабря (отдельные положения — с 1 января 2024 года).

Участвовать в программе станут в т.ч. организации, учредителей которых признали инвалидами. Такие работодатели среди прочих могут рассчитывать на субсидию за наем инвалидов в размере 6 МРОТ на каждого принятого (пп. 3 и 12 п. 4 изменений).

Документ: Постановление Правительства РФ от 11.12.2023 N 2109

2. Новый Закон о занятости населения опубликован

С 1 января 2024 года:

- Уточнят обязанности работодателей по информированию службы занятости. О сокращении штата, банкротстве, ликвидации организации, а также других действиях и событиях предстоит отчитываться исключительно через информресурсы, в частности платформу "Работа в России".
- Сообщать нужно будет не только о принятых решениях, но и об их изменениях и отменах. Например, если работодатель передумает вводить неполный рабочий день, удаленку или сокращать штат, у него будет 3 рабочих дня на то, чтобы направить информацию о таком решении в службу занятости.

- Установят срок, в который нужно оповещать о появлении свободных рабочих мест и вакансий, а также об изменении этих сведений. Он составит 5 рабочих дней. Сейчас организации ориентируются на рекомендацию Минтруда о том, что нужно уложиться в 3 рабочих дня.

С 1 сентября 2024 года:

- Обновят положения о квотах для инвалидов. Регионы установят их для работодателей, у которых трудятся более 35 человек. Квота составит от 2 до 4% от среднесписочной численности персонала.
- Сейчас такое правило действует для организаций, где более 100 работников. При численности от 35 человек субъекты РФ могут вводить квоту до 3%, но делают это не все.
- Регионы смогут дифференцировать квоты в зависимости от отрасли экономики, муниципального образования, среднесписочной численности персонала. При этом они должны будут учитывать рекомендации Минтруда.

С 1 января 2025 года:

- Введут профилирование работодателей. Чтобы оказывать поддержку в сфере занятости, их распределят на группы в зависимости от организационно-правовой формы, вида деятельности, финансового положения и др.
- Основным способом обращения в службу занятости станет электронный — через платформу "Работа в России" или Госуслуги.
- Появится реестр работодателей, у которых выявили факты нелегальной занятости.

Документ: Федеральный закон от 12.12.2023 N 565-ФЗ

3. Обработка персональных данных без согласия и биометрия: поправки к КоАП РФ заработают с 23 декабря

За обработку личной информации без письменного согласия ее субъекта (когда оно нужно) или с нарушением требований к содержанию этого документа с 23 декабря 2023 года будут штрафовать:

- должностных лиц – от 100 тыс. до 300 тыс. руб.;
- организации – от 300 тыс. до 700 тыс. руб.

Сейчас первые уплачивают от 20 тыс. до 40 тыс. руб., а вторые – от 30 тыс. до 150 тыс. руб.

Для банков и ряда других юрлиц установят ответственность за нарушение требований к тому, как размещать и обновлять биометрические персональные данные в единой системе. Должностным лицам грозит штраф от 100 тыс. до 300 тыс. руб., организациям – от 500 тыс. до 1 млн руб.

Вступят в силу и другие изменения.

Документ: Федеральный закон от 12.12.2023 N 589-ФЗ

Рекомендуем: Как привлекают к административной ответственности за нарушения в сфере персональных данных

4. Новогодние праздники и первые выходные в январе 2024 года: как отдыхаем и работаем

В связи с новогодними каникулами отдохнем 10 дней подряд: с субботы 30 декабря 2023 года по понедельник 8 января 2024 года.

До этого предстоит отработать полную неделю. В пятницу, 29 декабря, отпускать сотрудников на час раньше не нужно, поскольку этот день не предпраздничный.

Как распределены выходные в 2024 году, можно посмотреть в производственном календаре для 5-дневной и 6-дневной рабочей недели.

Интересные споры о работе в выходные и праздники за 2022 - 2023 годы мы собрали в обзоре.

Документ: Постановление Правительства РФ от 10.08.2023 N 1314

Рекомендуем: Как привлечь сотрудников к работе в праздники; Как бюджетной организации привлечь сотрудников к работе в праздники

5. Минтруд советует давать отпуск целиком, если стороны не договорились, как его делить

По соглашению сотрудник и работодатель могут разбить ежегодный отпуск на части. Одна из них должна быть не меньше 14 календарных дней, для других требований нет. Ведомство считает, что если стороны не могут договориться о разделении отпуска, то следует предоставлять его полностью.

Подобную точку зрения уже высказывал Роструд. Он также разъяснил, что работодатель не может устанавливать минимальную продолжительность частей отпуска.

Подготовить график отпусков на 2024 год поможет обзор. Утвердить его нужно минимум за 2 недели до нового года.

Документ: Письмо Минтруда России от 01.11.2023 N 14-6/ООГ-6853

6. Работник на больничном отозвал заявление об уходе по телефону — суды признали увольнение незаконным

Специалист написал заявление об увольнении. Затем во время больничного он передумал уходить, о чем сообщил в отдел кадров по телефону. Работодатель все равно расторг трудовой договор. Сотрудник это оспорил.

Суды решили, что увольнение незаконно. Организация расторгла трудовой договор без воли работника. Она нарушила право на отзыв заявления об уходе. Из-за нетрудоспособности специалист не мог письменно, по электронной почте или с помощью мессенджеров сообщить о том, что передумал увольняться.

Документ: Определение 3-го КСОЮ от 30.10.2023 N 88-21630/2023

Рекомендуем: Что делать, если работник передумал увольняться; Что делать, если работник бюджетной организации передумал увольняться

7. КС РФ: при увольнении нужно компенсировать неиспользованные отгулы за работу в выходные и праздники

Сотрудник может выбрать день отдыха вместо повышенной оплаты за работу в выходной или праздник. Однако если до увольнения он так и не использовал отгул, то его следует компенсировать, указал КС РФ.

В этом случае сотруднику нужно выплатить разницу между повышенной оплатой за работу в выходной или праздник и той, что уже начислили в одинарном размере.

КС РФ отметил: закон не регулирует ряд важных моментов. В нем нет правил, по которым определяют дату отгула за работу в выходной или праздник. Также ТК РФ не обязывает предоставлять день отдыха до увольнения. Это создает ситуацию, в которой сотрудник лишается всякой компенсации за дополнительную нагрузку и повышенные трудозатраты.

В закон должны внести изменения. Пока этого не случилось, работодателям следует придерживаться позиции КС РФ.

Отметим, что ранее вопрос о компенсации неиспользованных отгулов суды решали по-разному.

Документ: Постановление КС РФ от 06.12.2023 N 56-П

Дайджест подготовлен специалистами

КонсультантПлюс

Задайте вопрос на Линию консультаций (495) 956-42-22

ТЛСГРУП
Московский центр правовой поддержки