

Кадровый учет

Обзор изменений
законодательства

27.01-02.02.2020

1. Срок вступления в силу формы СЗВ-ТД и порядок сдачи первого отчета

(Постановление Правления ПФ РФ от 25.12.2019 N 730п "Об утверждении формы и формата сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица, а также порядка заполнения форм указанных сведений»)

4 февраля 2020 года вступает в силу Постановление Пенсионного фонда РФ об утверждении формы СЗВ-ТД, а это значит, что с этого дня форма предоставления сведений о трудовой деятельности приобретает обязательный характер для всех работодателей.

Напоминаем, что первый отчет по форме СЗВ-ТД в этом месяце необходимо предоставить в ПФР до 17 февраля включительно.

В первый отчет необходимо включить тех работников, у которых были январе 2020 какие-нибудь кадровые события, например, прием на работу, перевод на другую работу, увольнение, написано заявление о форме ведения трудовой книжки и иные кадровые события, которые отражаются в тексте обычной трудовой книжки. При этом, кроме сведений о кадровых событиях в январе по таким работникам необходимо предоставить информацию о последнем кадровом событии по состоянию на 1 января 2020 года, то есть передать информацию о последней записи в трудовой книжке работника. Например, если в январе 2020 года у работника был оформлен перевод в другое структурное подразделение, а последняя запись в его трудовой книжке – это перевод его на другую работу, то в первом отчете по данному работнику необходимо отразить эти две записи.

Чтобы определить, что будет являться кадровым событием, которое необходимо отразить в форме СЗВ-ТД необходимо вспомнить, отражается ли это кадровое событие в обычной трудовой книжке работника или нет. Например, в обычную трудовую книжку мы не вносим временные переводы, поэтому если в январе работник был временно переведен на другую должность, то такой перевод не нужно отражать в форме СЗВ-ТД, следовательно, отчет по такому работнику предоставлять не надо. Но если у работника в январе был сначала постоянный перевод, а через неделю его временно перевели на другую работу, то обязательно необходимо сдать отчет с информацией о постоянном переводе на другую работу. Если вы приняли работника на работу в январе, при этом данный работник был уволен из другой организации в январе или декабре, то последнюю запись о таком увольнении вносить не нужно. Если увольнение было в январе, то эту информацию должен передать прежний работодатель. А информацию об увольнении в декабре не нужно отражать, потому что утвержденный Порядок заполнения формы СЗВ-ТД указывает, что последнюю запись в трудовой книжке необходимо отражать только в том случае, если эта запись была произведена у данного работодателя (то есть если эту запись сделали вы).

2. О командировках в Китай

Информация Роструда от 28.01.2020

Роструд рекомендует работодателям планировать командировки в Китай с учетом ситуации с коронавирусом и рекомендует работодателям отказаться от посещения КНР, а также напоминает, в каких случаях работник имеет право отказаться от командировки.

Сообщается, в частности, что отказаться от командировки может любой работник, если основания для такого отказа предусмотрены в Трудовом кодексе или трудовом договоре.

Право отказаться от командировки в силу закона имеют:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- одинокие родители и опекуны, воспитывающие детей в возрасте до пяти лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, которые осуществляют уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Кроме того, запрещено направлять в командировку:

беременных женщин;

несовершеннолетних сотрудников, за исключением спортсменов и творческих работников; работников, заключивших ученический договор, - если командировка не связана с ученичеством;

инвалидов - если такое ограничение указано в индивидуальной программе реабилитации;

работников, зарегистрированных в качестве кандидатов в выборный орган, в период проведения выборов.

3. Сверхурочная работа сверх максимально возможной продолжительности должна быть оплачена

Определение Конституционного Суда РФ от 19 декабря 2019 г. № 3363-О

Согласно ч. 6 ст. 99 Трудового кодекса продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. А требования к оплате сверхурочной работы установлены ст. 152 ТК РФ.

Суды общей юрисдикции неоднократно подчеркивали, что, даже если работодатель в нарушение требований закона привлекал работника к сверхурочной работе большей продолжительности, чем допускают нормы ст. 99 ТК РФ, это не отменяет необходимости оплатить эту работу в соответствии с положениями ст. 152 ТК РФ.

Поддержал эту позицию и Конституционный Суд Российской Федерации. Судьи отметили, что закрепленное ст. 99 ТК РФ ограничение продолжительности сверхурочной работы носит гарантийный характер, направлено на обеспечение реализации конституционного права на отдых и во взаимосвязи со ст. 152 ТК РФ не предполагает ограничения оплаты сверхурочной работы в случае несоблюдения работодателем установленного ограничения продолжительности сверхурочной работы.

Комментарии для выпуска подготовила:



Аверина Ольга
Кадровый учет

СБЕР Решения – лидер в сфере аутсорсинга бизнес-процессов.

Уже 25 лет мы работаем с организациями крупного, среднего и малого бизнеса по всей России и СНГ. За это время мы накопили огромный опыт и уникальные знания, которыми мы хотим делиться с нашими клиентами.

Команда СБЕР Решений будет рада проконсультировать вас по любым вопросам, связанным с изменениями в финансовой, кадровой, юридической и других отраслях.

Если у вас есть вопросы или предложения, пишите: info@sber-solutions.ru