*Законодательство*

**В Госдуму внесли проект закона, в соответствии с которым можно дистанционно проводить медосмотры работников**

Хотят разрешить использовать медицинские изделия, которые дистанционно передают информацию о состоянии здоровья работника. С их помощью можно будет проводить медосмотры отдельных сотрудников до и после рабочего дня (смены, рейса).

При дистанционной проверке придется обеспечить идентификацию личности, чтобы никто другой не прошел медосмотр за работника. Дополнительно такие сотрудники должны регулярно проходить исследование на наличие в организме наркотиков, психотропных веществ и их метаболитов.

*Проект Федерального закона N 35884-8* *(офлайн*/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PRJ&n=214922&dst=100002%2C1&date=17.12.2021)*)*

*Проекты правовых актов*

**Установили перечень работ, которых не коснется запрет на деятельность в опасных условиях труда**

С 1 марта 2022 года работодатели должны приостановить работы в случае, если условия труда по результатам спецоценки отнесут к опасному классу.

Правительство утвердило перечень работ, на которые этот запрет не распространяется. Он не коснется, например, ряда аварийно-спасательных работ, неотложных работ по ликвидации ЧС и мн. др.

Документ вступает в силу с 1 марта 2022 года и действует до 1 марта 2028 года.

*Распоряжение Правительства РФ от 04.12.2021 N 3455-р* *(офлайн*/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402787&dst=100005&date=17.12.2021)*)*

*Нормативные документы, РЗ, РЗ (Версия Проф), Бюджетные организации*

*Судебная практика*

20 ДЕКАБРЯ

ВАЖНОЕ ЗА НЕДЕЛЮ ДЛЯ КАДРОВИКА

Новостной Фреш

**Суд: нельзя уволить работника за прогул, если ему не сообщили об отмене согласованных дней отгула**

Руководитель без согласования с отделом кадров письменно предоставил сотруднику 2 дня отгула. Затем узнал, что они не положены работнику, и отменил их. Так как сотрудник не вышел в эти дни на работу, его уволили за прогул. Работник обратился в суд.

Первая инстанция поддержала организацию: сотрудника не было на работе без уважительной причины.

Апелляция отменила решение, кассация ее поддержала: сотрудник не сомневался, что дни отгула ему предоставили. Работодатель не уведомил его надлежащим образом об их отмене. Нарушили документооборот в организации: руководитель сначала согласовал заявление на 2 дня отгула, а затем узнал в отделе кадров о том, что они не положены. Вины сотрудника в прогулах нет.

*Определение 3-го КСОЮ от 29.09.2021 N 88-15789/2021* *(офлайн*/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ003&n=45513&dst=100004&date=17.12.2021)*)*

*Кассационные суды общей юрисдикции*

**Кассация взыскала с работника затраты на обучение с целью повышения квалификации**

С сотрудником заключили несколько ученических договоров о повышении квалификации. Он обязался проработать в организации не менее 5 лет, однако уволился раньше. Чтобы взыскать с него затраты на обучение, организация обратилась в суд.

Первая инстанция удовлетворила требование: сотрудник без уважительной причины не выполнил условия ученического договора, поэтому обязан возместить затраты пропорционально фактически не отработанному времени.

Апелляция с этим не согласилась: в результате обучения сотрудник не получил новой профессии, специальности или квалификации. Он лишь улучшил свои знания и навыки. Работодатель должен сам оплачивать повышение квалификации, оно не может быть предметом ученического договора.

Кассация поддержала первую инстанцию: работодатель вправе требовать возмещения в случае, если есть соглашение о сроке «отработки», а сотрудник увольняется досрочно без уважительных причин. На это право не влияет то, что сотрудник в результате повысил квалификацию, а не получил новую профессию или специальность.

ВС РФ занимает аналогичную позицию, однако суды, например 2-й КСОЮ и 4-й КСОЮ, не всегда ее разделяют.

*Определение 3-го КСОЮ от 06.10.2021 N 88-17330/2021* *(офлайн*/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ003&n=45504&dst=100003&date=17.12.2021)*)*

*Кассационные суды общей юрисдикции*

*Аналитика*

**МРОТ в 2022 году: какие выплаты нужно пересмотреть**

С 1 января 2022 года МРОТ составит 13890 руб. (вместо текущих 12792 руб.). Показатель нужен работодателям для расчета ряда полагающихся сотрудникам выплат: зарплат, больничных, отпускных и командировочных. Подробности разберем в обзоре.

*Обзор: «МРОТ в 2022 году: какие выплаты нужно пересмотреть» (КонсультантПлюс, 2021)* *(офлайн*/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=373568&dst=100002&date=17.12.2021)*)*

*Нормативные документы, РЗ, РЗ (Версия Проф), Бюджетные организации*