*Законодательство*

16 МАЯ

ВАЖНОЕ ЗА НЕДЕЛЮ ДЛЯ КАДРОВИКА

Новостной Фреш

**Минтруд: можно ввести премию для работников, которые реализуют конкретные проекты**

Работодатель сам устанавливает систему оплаты труда с учетом мнения профсоюза. Если вводить какую-либо премию, нужно определить, кто имеет право на нее, установить порядок ее выплаты и ее размер.

*Письмо Минтруда России от 08.04.2022 N 14-1/ООГ-2292* *(офлайн*/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211069&dst=100003&date=14.05.2022)*)*

*Разъясняющие письма органов власти*

**Разъяснили, в каких случаях в службу занятости нужно направлять отчет об «удаленщиках»**

Недавно скорректировали одну из форм представления сведений в службу занятости. В нее теперь вносят данные об организации удаленной работы.

Минтруд разъяснил, что информацию по этой форме нужно подать тогда, когда решили организовать «дистанционку». По ней же необходимо отчитаться в случае, если изменили режим занятости, в том числе количество «удаленщиков».

Сведения следует направлять не чаще одного раза в день.

*Письмо Минтруда России от 08.04.2022 N 14-2/ООГ-2304* *(офлайн*/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211065&dst=100005&date=14.05.2022)*)*

*Разъясняющие письма органов власти*

*Судебная практика*

**Суд: дистанционный характер работы не влияет на оценку преимущества при сокращении**

Сотрудник работал дистанционно на 0,5 ставки. Его сократили, в том числе потому, что специалист, работающий в этой должности, участвует в мероприятиях организации, а «удаленщику» в течение полугода поручений не давали. Сотрудник оспорил увольнение.

Три инстанции восстановили работника. Должность занимали несколько сотрудников, находящихся на одной ставке. Организация не сравнила их квалификацию и производительность труда. Дистанционный режим сам по себе не мог влиять на оценку преимущественного права на оставление на работе при сокращении.

Организация допустила и другие нарушения, поэтому увольнение признали незаконным.

*Определение 3-го КСОЮ от 09.02.2022 N 88-2397/2022* *(офлайн*/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ003&n=54953&dst=1000000001&date=14.05.2022)*)*

*Кассационные суды общей юрисдикции*

*Аналитика*

**Материальная ответственность кладовщика**

Кладовщик – материально ответственное лицо. С ним может заключаться договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Если кладовщиков несколько, заключается договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Однако наличие названных договоров не гарантирует работодателю полного возмещения ущерба в сумме выявленной недостачи. Почему? Ответим на этот вопрос в статье.

Кроме того, рассмотрим позиции судов по спорам, связанным с взысканием ущерба с материально ответственных лиц.

*Статья: «Материальная ответственность кладовщика» (Тимонина И.И.) («Строительство: бухгалтерский учет и налогообложение», 2022, N 4) (офлайн/*[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=300130&dst=100008&date=14.05.2022)*)*

*Финансовые и кадровые консультации*