*Законодательство*

23 МАЯ

ВАЖНОЕ ЗА НЕДЕЛЮ ДЛЯ КАДРОВИКА

Новостной Фреш

**Обновили правила функционирования портала «Работа в России»**

С 1 января 2023 года на платформе «Работа в России» разрешили создавать, подписывать, использовать и хранить в том числе договоры о выполнении работ, об оказании услуг, а также о прохождении практики и стажировки. Дублировать их на бумаге не придется.

Чтобы заключить гражданско-правовой договор, стороны смогут использовать, например, усиленную неквалифицированную электронную подпись, созданную на Госуслугах.

Доступ к документам из подсистемы «Электронный кадровый документооборот» соискателям и работникам могут предоставить, в частности, через Госуслуги. Норма заработает с 1 сентября.

Постановлением утвердили и другие правила. Большинство из них повторяет те, которые действовали ранее.

*Постановление Правительства РФ от 13.05.2022 N 867* [*(офлайн*](consultantplus://offline/ref=CC3338B15536B44DC2038FC4A9DE15E13578458D282BFDE3D2DA92A36338F834F093CB371CA254E1D77AECAEFC82BA3985BF2D05DFB1BBFDsBg6G)/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=416930&dst=100003%2C-1&date=22.05.2022)*)*

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

**Проект закона о запрете судимым работать водителями такси и городского транспорта прошел второе чтение**

К работе в легковом такси не допустят лиц с неснятой или с непогашенной судимостью. Запрет коснется также тех, кто перевозит пассажиров и багаж на автобусах, трамваях, троллейбусах, подвижных составах внеуличного транспорта (с. 2 проекта).

Ограничение затронет не только осужденных, но и тех, кого преследуют за определенные преступления. К таким хотят отнести, например, преступления против общественной безопасности.

Водителей обяжут в срок до 1 сентября 2023 года представить работодателям справку об отсутствии судимости (факта уголовного преследования). В противном случае их уволят (с. 5, 6 проекта).

Если от правоохранительных органов поступит информация о том, что водитель подвергается уголовному преследованию, его нужно будет отстранить от работы на время производства по делу (с. 4 проекта).

Предполагается, что поправки вступят в силу с 1 марта 2023 года.

*Проект Федерального закона N 1256989-7* [*(офлайн*](consultantplus://offline/ref=7AF244FC4468987BCC717582C03CDA575300E47376DD980755D12045909D5227C3030D9AF3691FC93B4606973DB4835BBD4A32EE84D626CBMD49G)/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PRJ&n=220359&dst=100001%2C1&date=22.05.2022)*)*

*Разъясняющие письма органов власти*

**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 порядок ее предоставления и размер выплаты, а также лиц, которые имеют право на ее получение.

*Письмо Минтруда России от 08.04.2022 N 14-1/ООГ-2292* [*(офлайн*](consultantplus://offline/ref=ED503FE5E8EC3E30A6AF644BDE62709744DCD09E57D1FB111CA78B55BE71968EE9E703D755230C2FBA6CDA8AAECCF3CA169DD1A9F9C09CF76D87Y6L1H)/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211069&dst=100004%2C-1&date=22.05.2022)*)*

*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 в случае, если решили организовать дистанционку. По ней же необходимо отчитаться, 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*](consultantplus://offline/ref=EAB7EF7549DF13BA7E4B721548C52AE71C19A252AF48A1EF046FD6DA434B164EFFE6B08636D9F2D58CAF3B433832E8AED651D987600F2326DD0Fr9O8H)/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211065&dst=100001%2C1&date=22.05.2022)*)*

*Разъясняющие письма органов власти*

*Судебная практика*

**Основного сотрудника приняли не сразу после увольнения совместителя – суд увидел нарушение**

Заключенный с совместителем трудовой договор расторгли из-за приема основного сотрудника. Однако последний вышел на работу спустя более чем 4 месяца. Совместитель счел свое увольнение незаконным.

Три инстанции встали на его сторону. До даты выхода основного работника заключенный с совместителем трудовой договор не могли расторгнуть по данному основанию.

К подобным выводам суды приходили и ранее – например, 7-й КСОЮ.

*Определение 2-го КСОЮ от 22.03.2022 N 88-5985/2022 (*[*офлайн*](consultantplus://offline/ref=741F9EE6BB1376CC6B4B81EA75C56C73A1B51EB5136A91D1A2D6EA513135A52AF1827C8CDD6C3F1499B2C3A3F360ACDC535299EE8DA49A7197A40FSFF9J)*/*[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ002&n=63517&dst=100003&date=22.05.2022)*)*

*Кассационные суды общей юрисдикции*