*Законодательство*

11 ИЮЛЯ

ВАЖНОЕ ЗА НЕДЕЛЮ ДЛЯ КАДРОВИКА

Новостной Фреш

**Утвердили порядок взаимодействия информационных систем работодателей и Госуслуг**

С 1 сентября информационные системы электронного кадрового документооборота работодателей смогут взаимодействовать с Госуслугами. Это обеспечат, в частности, с помощью технологии прикладного программного интерфейса, интегрированной с порталом.

Через собственную информационную систему можно будет в том числе размещать кадровые документы в личных кабинетах сотрудников на Госуслугах.

*Постановление Правительства РФ от 01.07.2022 N 1192* [*(офлайн*](consultantplus://offline/ref=D37799C6026436409F15448BAF333E703A203A1600930CFAF970687F93072DEEF17E3E01AA2BED16C51FE0304BEE32B7260033EB0D18C1607BE8P8u6R)/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421101&dst=100003%2C-1&date=09.07.2022)*)*

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

**С 2 июля Роспотребнадзор отменил масочный режим и прочие коронавирусные ограничения**

С 2 июля Главный государственный санитарный врач РФ приостановил действие ряда его антиковидных мер. Речь идет, в частности, о масочном режиме, о запрете на ночную работу общепита и об обязанности многих прибывших из-за рубежа граждан самоизолироваться до получения результатов ПЦР-теста (пп. 1.1 и 1.5 п. 1 постановления).

Если эпидемиологическая ситуация по коронавирусу ухудшится, ограничения могут возобновить.

Послабления связаны с тем, что с середины февраля недельный показатель заболеваемости в России уменьшился более чем в 64 раза. Почти все подтвержденные случаи протекают в легкой форме или бессимптомно. Есть и другие положительные факторы.

*Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 20.06.2022 N 18* [*(офлайн*](consultantplus://offline/ref=E3B6DBFD4E1BB0A023F061DC102ED05D75A38BCB5A748990EE085FA61D5C2CC88E02A115CBF14916287DB0A003F8B4720F70A86D33936F1Cf0wFR)/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420842&dst=100005%2C-1&date=09.07.2022)*)*

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

*Судебная практика*

**Суды не согласились с наказанием работника, который не поехал в командировку из-за болезни сестры**

Работник отказался от командировки. Ему вынесли замечание и лишили его премии. Сотрудник оспорил действия организации, так как не мог на время командировки оставить без ухода сестру-инвалида и мать.

Первая инстанция сочла, что права работника не нарушили.

Апелляция и кассация признали наказание незаконным. Сотрудник проживал с сестрой – инвалидом II группы, за которой нужен постоянный уход. Такой работник не был обязан выполнять оспоренное распоряжение руководства, поскольку его можно было командировать только с его письменного согласия, а значит, наказать его нельзя.

Кроме того, апелляция отметила следующее: тот факт, что сотрудник и его сестра зарегистрированы по разным адресам, юридического значения не имеет.

*Определение 1-го КСОЮ от 24.05.2022 N 88-12870/2022* [*(офлайн*](consultantplus://offline/ref=62425CD363D78526891C8400BBA8B8103F82DE0DDBA66208A25F7A8FE4ABC3E41679603EF8748221AFB1D5FD4026F349A5E52CCEEAE92861D261C7WDzAR)/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ001&n=87483&dst=100003&date=09.07.2022)*)*

*Кассационные суды общей юрисдикции*

*Аналитика*

**Ошибки при сокращении: важные примеры из практики за 2021 – 2022 годы**

Нужно ли доказывать реальность сокращения? Как оценить преимущественное право? Предлагать ли для перевода «декретные» должности? С решением этих и других вопросов у работодателя могут возникнуть сложности. Разберем примеры из судебной практики, ознакомление с которыми поможет избежать типичных ошибок.

*Обзор: «Ошибки при сокращении: важные примеры из практики за 2021 – 2022 годы» (КонсультантПлюс, 2022) (*[*офлайн*](consultantplus://offline/ref=F2072AB7ACB97874C6C4AEECFE5E3E01CE5C93553CA03343ADC65F2912421EB96C3E7FB2579D78B89CB9C2E0BA1BEC7B03DC5CDCDF345CCFt93AR)*/*[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=420850&dst=100002%2C1&date=09.07.2022)*)*

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

**Как ввести новый вид премии?**

При рассмотрении вопросов, связанных с учетом сумм выплат в пользу работников в составе расходов, уменьшающих базу по налогу на прибыль, с включением указанных сумм в базы по НДФЛ и страховым взносам, обычно исходят из того, предусмотрен ли тот или иной вид выплат трудовым договором, а также утвержденными организацией положениями об оплате труда и премировании. Такие локальные нормативные акты, как правило, разрабатываются «всерьез и надолго» и применяются в течение нескольких лет.

Как быть, если у работодателя возникла необходимость ввести новый вид премии для ограниченного числа работников (например, за досрочное выполнение определенной работы)?

*Статья: «Как ввести новый вид премии?» (Соловьева А.А.) («Строительство: бухгалтерский учет и налогообложение», 2022, N* *6) (*[*офлайн*](consultantplus://offline/ref=EAA5AF18DAD4519A5641DE765F135C1D22FB7BC754EDDF20EF7CEDA47FD94967374D4C4E111F3E79EEC8D601F04CAF7D3F48DAE5ACC49B40JFE5S)*/*[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=302505&dst=100004&date=09.07.2022)*)*

*Финансовые и кадровые консультации*