*Законодательство*

**Опубликовали рекомендации к предстоящему сезону гриппа и ОРВИ**

В 2022–2023 годах работодателям советуют:

– измерять температуру тела сотрудников до работы и в течение дня, если нужно;

– организовать иммунизацию против гриппа;

– отстранять от работы лиц с повышенной температурой или признаками инфекции;

– не допускать переохлаждения лиц, которые выполняют обязанности зимой на открытом воздухе, предоставлять им помещения для обогрева и приема пищи.

Тех, кто работает с населением, в период подъема заболеваемости следует обеспечить масками, респираторами и перчатками.

*Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.07.2022 № 20* *(офлайн*/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=424857&dst=100003&date=29.08.2022)*)*

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

**В 2023 году статотчеты о зарплате и кадрах подают по обновленным формам**

Росстат утвердил измененные статформы. В основном правки технические. Однако можно выделить, например, такие новшества:

– в форме П-4 с отчета за январь 2023 года среднюю численность работников разрешили указывать с двумя десятичными знаками после запятой. Сейчас ее можно отразить только с одним десятичным знаком;

– для формы 3-Ф о долгах по зарплате с отчета на 1 февраля 2023 года добавили контрольное соотношение: строка 02 должна быть больше нуля.

*Приказ Росстата от 29.07.2022 № 532* *(офлайн*/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=424857&dst=100003&date=29.08.2022)*)*

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

*Судебная практика*

29 АВГУСТА

ВАЖНОЕ ЗА НЕДЕЛЮ ДЛЯ КАДРОВИКА

Новостной Фреш

**Работник ушел в отпуск на день раньше, так как туроператор перенес вылет – суд прогула не увидел**

Сотрудник собрался в отпуск за границу. Он приобрел тур с вылетом в субботу, однако позже его перенесли на пятницу. Работник согласовал с руководителем отгул на этот день, но после отпуска его уволили за прогул. Действия организации он оспорил.

Три инстанции сочли, что изменение даты вылета к месту отдыха – это уважительная причина невыхода на работу. Сотрудник предупредил руководство о сложившейся ситуации и не использовал отгул самовольно. Увольнение признали незаконным.

*Определение 6-го КСОЮ от 21.07.2022 № 88-15373/2022* *(офлайн*/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ006&n=89443&dst=1000000001&date=29.08.2022)*)*

*Кассационные суды общей юрисдикции*

**Суды напомнили: при сокращении нужно предлагать вновь созданные должности**

Сотрудник оспорил сокращение в суде. Он счел его незаконным в том числе потому, что ему предложили не все вакансии.

Первая инстанция не увидела нарушений.

Апелляция и кассация признали увольнение незаконным. В период сокращения ввели новые ставки. На них перевели часть персонала без определения преимущественного права. Работодатель должен был предложить эти должности сотруднику. Поскольку он этого не сделал, уволенного восстановили.

*Определение 3-го КСОЮ от 08.06.2022 № 88-9012/2022* *(офлайн*/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ003&n=62644&dst=100004&date=29.08.2022)*)*

*Кассационные суды общей юрисдикции*

**Суды не согласились с простоем, который ввели только для 1 работника и на долгий срок**

Работника отправили в простой на срок более 8 месяцев, а затем сократили. Он оспорил действия организации.

Три инстанции сочли простой незаконным. Его ввели только для этого сотрудника при наличии 3 аналогичных должностей. Кроме того, отстранение оказалось долгим, а значит, оно носит не временный, а постоянный характер. Нет доказательств, что сотрудник в этот период не мог выполнять обязанности.

С сокращением суды также не согласились. Работника восстановили.

*Определение 1-го КСОЮ от 04.07.2022 № 88-14556/2022* *(офлайн*/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ001&n=93538&dst=1000000001&date=29.08.2022)*)*

*Кассационные суды общей юрисдикции*