*Законодательство*

16 ЯНВАРЯ

ВАЖНОЕ ЗА НЕДЕЛЮ ДЛЯ КАДРОВИКА

Новостной Фреш

**С сентября 2023 года медосмотры работников можно проводить удаленно**

Разрешат использовать медицинские изделия, которые дистанционно передают информацию о состоянии здоровья. Это позволит удаленно проводить медосмотры отдельных сотрудников до, после и в течение рабочего дня, смены или рейса. При этом нужно обеспечить идентификацию личности работника.

Также эти сотрудники должны 2 раза в год очно проходить исследования на наличие в организме наркотиков, психотропных веществ и их метаболитов.

Правительство установит требования, предъявляемые:

- к проведению удаленных осмотров;

- к медицинским изделиям для передачи информации;

- к медицинским работникам;

- к проведению очных исследований.

Кроме того, для реализации новшества введут правила идентификации сотрудников и работы с персональными данными.

*Федеральный закон от 29.12.2022 N 629-ФЗ (*[*офлайн*](consultantplus://offline/ref=C9FD05899CB7B76946EEA75C424C3A039CBFCAA1629FF4B991D3A71551A2DECEC2F621AD616A9B6A7C97A01FD094F415625DC53D1D2E385BK3l3I)*/*[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436191&dst=100014&date=13.01.2023)*)*

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

**С 1 января действуют новые формы отчетов для службы занятости**

С 2023 года станет больше форм, по которым работодатели передают информацию в службу занятости. В отдельных отчетах понадобится представлять данные о введении режима простоя (о приостановке производства), об организации дистанционной работы и о предоставлении отпусков без сохранения зарплаты.

Всего форм станет 8 вместо 5. Каждому отчету потребуется присвоить номер.

Рекомендовали актуализировать сведения на сайте «Работа в России» в течение рабочего дня после того, как приняли решение об изменениях.

*Приказ Минтруда России от 16.12.2022 N 786 (*[*офлайн*](consultantplus://offline/ref=8681304F199BB5883F0467AC65CFC698536757FFD76ABCF0A743737CAB63800ADBA76A19C65BC87FCAE163BAFCC451F7A55C53477F6D1ED7828AV6f4I)*/*[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435527&dst=100002&date=13.01.2023)*)*

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

**Уточнили, сколько работников с 1 сентября 2023 года надо обучить охране труда в обучающей компании**

Утвердили изменение в приложение N 4 к правилам обучения по охране труда. При определении минимального числа лиц, которых направляют в специализированную обучающую организацию (ИП), работодатель не должен учитывать сотрудников на постоянной удаленке. Сноска о том, что их не надо включать в среднесписочную численность, появится в приложении с 1 сентября 2023 года.

*Постановление Правительства РФ от 30.12.2022 N 2540 (*[*офлайн*](consultantplus://offline/ref=29593A450AE86F50E11585AD8D8F67C95C84DEC8C327050C02FDC0E15A47B2D6CC4054C32A6CAE13AA32371005A8D045F5E16583003EE13C81D1K1hEI)*/* [*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=436644&dst=100003&date=13.01.2023)*)*

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

*Судебная практика*

**Кассация согласилась: сотрудник не может приостановить работу из-за неоплаты вынужденного прогула**

Работника восстановили в должности и взыскали с организации в том числе его средний заработок за вынужденный прогул. Сотрудник счел, что ему выплатили не всю присужденную сумму, и приостановил работу. Затем он обратился с иском, чтобы получить зарплату за данный период.

Три инстанции его требование не удовлетворили. Невыплата средств, которые взыскал суд, основанием для приостановления работы не является. Приостановить ее можно только при задержке зарплаты.

Несмотря на то что работник поступил неправомерно, расторгать договор за прогул в таких случаях рискованно. Мнения судов о законности подобных увольнений разделились.

*Определение 1-го КСОЮ от 15.11.2022 N 88-30600/2022 (*[*офлайн*](consultantplus://offline/ref=9807282701AF693AB1213F6B76EC2AABE7AD72E114BC5FB2378CF46A64A927CB010D94F90CE20B10342B1475DCBB0CA87AB05BAAFFCA038F92906F7BH8q5I)*/*[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ001&n=107515&dst=100028&date=13.01.2023)*)*

*Кассационные суды общей юрисдикции*

**Суд напомнил: нельзя увольнять по итогам испытания работницу, которая не сообщила о беременности**

На момент трудоустройства женщина была беременна. Ей установили испытательный срок, а по итогам испытания уволили.

Суды с этим не согласились. При приеме на работу беременных испытание им не устанавливают. Если его проведение все же закрепили в трудовом договоре, то увольнять по его результатам нельзя.

В данном случае инициатором увольнения выступил работодатель. О беременности он знал. Даже если бы сотрудница не уведомила его о своем положении, ее все равно пришлось бы восстановить.

Отметим: суды и ранее вставали на сторону беременных, которых увольняли по результатам испытания.

*Определение 4-го КСОЮ от 18.10.2022 N 88-23846/2022 (*[*офлайн*](consultantplus://offline/ref=A08165A7FC2EDB8D603E21DF97D8698CFD6FC6E7279C33F21AB44C8B6DE28DC3F3046F8670E14EBEA67E9AC056305300135282AB628C627DE8F8D705qEsFI)*/*[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ004&n=104434&dst=100051&date=13.01.2023)*)*

*Кассационные суды общей юрисдикции*