*Законодательство*

23 ЯНВАРЯ

ВАЖНОЕ ЗА НЕДЕЛЮ ДЛЯ КАДРОВИКА

Новостной Фреш

**Минтруд: можно перестать вести электронный кадровый документооборот**

Работодатель вправе прекратить вести электронный кадровый документооборот в организации. Сотрудник, который решил перейти на него, отозвать согласие уже не может. Такую позицию высказало ведомство.

*Письмо Минтруда России от 24.11.2022 N 14-6/ООГ-7321 (*[*офлайн*](consultantplus://offline/ref=2FC76A766AF5419A59A96761E59F3472814D13057124EEF56A3B6E9299B247C644201599757B6D13C4C8BF13F95DB25BE47B0685C3916015174Eh533H)*/*[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=215243&dst=100011&date=20.01.2023)*)*

*Разъясняющие письма органов власти*

**Предложили использовать дифференцированный подход к квотированию рабочих мест для инвалидов**

Хотят разрешить субъектам РФ устанавливать отдельные квоты в зависимости от отрасли экономики, муниципального образования, среднесписочной численности персонала (ч. 2 ст. 24 проекта). Сейчас для большинства организаций определяют единый показатель. Проект внесли в Госдуму.

Могут установить перечень случаев, когда работодателей на время освобождают от выполнения квоты, – например, если в регионе нет нетрудоустроенных инвалидов (ч. 15 ст. 24 проекта).

Предполагают, что изменения вступят в силу с 2024 года.

*Проект Федерального закона N 275599-8 (*[*офлайн*](consultantplus://offline/ref=D36185FE57A6437D74B939FC21770D1270732646177DB2D276F0DDF2163B8754367D96CBA24C020A15E67C867A80CCBB52002B3A9F562D2C09DBm657H)*/*[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PRJ&n=228401&dst=100009%2C-1&date=20.01.2023)*)*

*Проекты нормативных правовых актов*

*Судебная практика*

**Объяснений прогула не запросили, но зафиксировали отказ от них – суды с увольнением не согласились**

Апелляция и кассация сочли незаконным увольнение сотрудника за прогул, в том числе потому, что у него не истребовали объяснений. Работник в присутствии руководителя отказался называть причины неявки, о чем составили докладную записку. Однако это не подтверждает, что организация истребовала у него объяснения перед наказанием.

Чтобы избежать споров, лучше попросить сотрудника письменно оправдать свое отсутствие, даже после устного отказа.

*Определение 1-го КСОЮ от 28.11.2022 N 88-29926/2022 (*[*офлайн*](consultantplus://offline/ref=E8494B96FF97481F70DE879036E5F43E0E120E56586CCC7334479CD02F73DFF8E8055DB75188B8A59165C7428C87FDED223B2FEAFF10B781A6FCA37BW5B3I)*/*[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ001&n=110363&dst=100029&date=20.01.2023)*)*

*Кассационные суды общей юрисдикции*

**Суд отменил увольнение по итогам испытания: не указали, с какими обязанностями не справился работник**

Сотрудника уволили из-за того, что он не прошел испытание, на основании служебных записок. В них отразили, что работник в числе прочего пререкался с руководством, использовал личный планшет и не выполнял поручения. Увольнение сотрудник оспорил.

Апелляция и кассация отметили: организация нарушила процедуру признания работника не выдержавшим испытание. В уведомлениях и в приказе об увольнении не указали:

- причины расторжения трудового договора;

- неисполненные обязанности;

- фактические обстоятельства, наличие которых позволило прийти к выводу о неудовлетворительных результатах.

Изложенные в служебных записках нарушения не соотнесли с должностной инструкцией и не оценили, насколько они повлияли на выполнение обязанностей.

К подобному выводу суды, например 2-й КСОЮ, приходили и ранее.

*Определение 1-го КСОЮ от 21.11.2022 N 88-30187/2022 (*[*офлайн*](consultantplus://offline/ref=642E2B3E67CE3CA7685041790454C11A0535898D98B62FCF2F6C19C6BBD27EB912854D4B6776B78BF22D6C8E2F796F99ECF532EF3E53FA18FC8D9FC3B3D1I)*/*[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ001&n=109660&dst=100031&date=20.01.2023)*)*

*Кассационные суды общей юрисдикции*