*Законодательство*

**Утвердили новое руководство для соблюдения обязательных требований трудового законодательства**

В документе Роструд среди прочего разъяснил вопросы об испытательном сроке, о приеме на работу, о переводах, об увольнениях и об оплате труда. В частности, работодателям советуют:

- не переводить на другую работу по медицинским показаниям на основе листка нетрудоспособности. Для этого нужно медицинское заключение;

- самим выбирать информационную систему для электронного кадрового документооборота. Сотрудники используют ее по умолчанию;

- прописывать в ПВТР все обязательные условия – иначе работодателю могут грозить административная ответственность и коллективный трудовой спор;

- фиксировать в документах причины простоя – в случае возникновения спора работодателю придется их доказывать.

Прежнее руководство отменили.

*Приказ Роструда от 11.11.2022 N 253 (**офлайн**/*[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&dst=100011%2C1&date=03.03.2023)*)*

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

**Работодателям разъяснили: неявка на курсы повышения квалификации может быть прогулом**

Если сотрудник без уважительных причин отсутствовал на учебе в течение рабочего дня, Роструд допускает увольнение за прогул.

Ведомство упомянуло случай из практики, когда такое наказание признали законным. Суды учли, что курсы повышения квалификации были для сотрудника обязательными, период учебы относился к рабочему времени, входил в стаж и подлежал оплате.

Если же повышение квалификации проходит вне рабочего времени, признать пропуск занятий прогулом нельзя.

*Письмо Роструда от 14.02.2023 N ПГ/00965-6-1 (**офлайн**/*[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=216035&dst=100013&date=03.03.2023)*)*

*Разъясняющие письма органов власти*

**Минтруд назвал условия, при наличии которых отозвать заявление об увольнении можно в электронном виде**

Министерство допускает электронный отзыв заявления об увольнении только в случае, если:

- работодатель перешел с сотрудником на электронный кадровый документооборот;

- данный формат предусмотрели для отзыва в локальном нормативном акте.

Отметим: в практике есть и иной подход. Например, 8-й КСОЮ указал, что можно отозвать заявление любым способом, так как конкретной формы закон не предусматривает. Мосгорсуд также восстановил сотрудника, который направил документ в электронном виде. Если сомневаетесь в том, увольнять ли работника, лучше уточнить его намерения.

*Письмо Минтруда от 01.02.2023 N 14-6/ООГ-728 (**офлайн**/*[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=215955&dst=100012&date=03.03.2023)*)*

*Разъясняющие письма органов власти*

*Аналитика*

**Обзор «Ошибки при применении дисциплинарных взысканий: интересные споры за 2022 год»**

Можно ли по телефону запросить у работника объяснения? Нужно ли уточнять причины каждого дня прогула? Допустимо ли применять несколько взысканий подряд? Стоит ли вносить в приказ исправления? Ответы на эти и другие вопросы найдете в нашем обзоре.

*Обзор: «Ошибки при применении дисциплинарных взысканий: интересные споры за 2022 год» (**офлайн**/*[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440421&dst=100001&date=03.03.2023)*)*

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