

Планируется повысить штрафы для операторов персональных данных за нарушения при обработке сведений

Во втором чтении депутаты приняли правительственный проект об увеличении штрафов для тех, кто обрабатывает персональные данные. Речь идет о банках, страховых компаниях, турагентствах, операторах связи, интернет-магазинах. На данный момент в реестре Роскомнадзора числится свыше 369 тыс. операторов.

По проекту из общего состава КоАП РФ о нарушении порядка сбора, хранения, использования или распространения персональных данных выделяют семь составов. Для юрлиц максимальный штраф в 75 тыс. руб. будет предусмотрен за обработку персональных данных без письменного согласия их субъекта. Это коснется случаев, когда оно обязательно по Закону о персональных данных.

Такое же строгое наказание ждет оператора, который при обработке персональных данных нарушит требования к составу сведений, включаемых в письменное согласие.

Сейчас по общему составу юрлицу — оператору персональных данных грозит штраф максимум 10 тыс. руб.

Предполагается, что нововведения начнут действовать с 1 июля.

Документ: Проект Федерального закона N 683952-6 (принят во втором чтении 11 января 2017 года)

С 9 января руководителем участника госзакупки не может быть судимый за взятку

Требования к участникам госзакупок станут строже. Например, руководителю участника госзакупки нельзя будет иметь неснятую или непогашенную судимость за взяточничество. Юрлица, которые недавно привлекались к административной ответственности за незаконное вознаграждение, не получают доступа к закупкам.

Руководитель участника госзакупки согласно новшествам не должен иметь неснятую или непогашенную судимость за преступления против госвласти, интересов госслужбы и службы в органах местного самоуправления. К этим преступлениям относятся:

- незаконное участие в предпринимательской деятельности;
- получение взятки;

- дача взятки;
- посредничество во взяточничестве.

Сейчас по Закону N 44-ФЗ у руководителя участника госзакупки должна отсутствовать неснятая или непогашенная судимость только за преступления в сфере экономики.

С 9 января дополнится еще и перечень требований к юрлицам — участникам закупки: они в течение двух лет до подачи заявки не должны привлекаться к административной ответственности за незаконное вознаграждение.

Описанные изменения госзаказчики должны будут учитывать при составлении закупочной документации. Иначе должностное лицо госзаказчика могут оштрафовать на 3 тыс. руб. за утверждение документации с нарушением требований законодательства о контрактной системе.

Документ: Федеральный закон от 28.12.2016 N 489-ФЗ (вступает в силу 9 января 2017 года)

Минюст утвердил обязательные требования к адвокатскому запросу и его рекомендуемый образец

С 3 января начинают действовать требования к порядку оформления и направления адвокатского запроса. Если их не соблюдать, адвокаты могут получить отказ в предоставлении запрашиваемых сведений. При этом форма адвокатского запроса носит рекомендательный характер.

Согласно приказу Минюста адвокатский запрос может быть как бумажным, так и электронным. Если адвокат направит запрос в электронной форме, то его потребуется заверить квалифицированной электронной подписью.

Определены данные, которые должен содержать запрос. Среди них:

- регистрационный номер адвоката в реестре адвокатов субъекта РФ;
- реквизиты соглашения об оказании юрпомощи, либо ордера, либо доверенности;
- регистрационный номер адвокатского запроса в журнале регистрации таких запросов.

Сейчас в законодательстве нет конкретных требований к адвокатскому запросу и порядку его направления. Из-за этого адвокатам не всегда удается получить необходимую информацию. Например, Мосгорсуд признал правомерным неисполнение запроса, к которому не были приложены ордер, копия удостоверения адвоката или копия соглашения об оказании

юрпомощи. По мнению суда, адвокат не оформил надлежащим образом свои полномочия.

Теперь оставить без ответа правильно составленный и направленный адвокатский запрос не получится.

Документ: Приказ Минюста России от 14.12.2016 N 288 (вступает в силу 3 января 2017 года)

Если в ходе аукциона цену предложил лишь один участник, госзаказчик может заключить с ним контракт

К этому выводу позволяют прийти разъяснения Минэкономразвития. В письме оно отметило: заказчик должен рассмотреть вторую часть заявки участника, который один сделал ценовое предложение на электронном аукционе. Если заявка соответствует документации, ее принимают и аукцион признается несостоявшимся.

Разъяснения министерства потребовались, так как Закон N 44-ФЗ напрямую не регулирует описанную ситуацию.

Вместе с тем в Законе N 44-ФЗ есть положение, которое позволяет заключить контракт с единственным поставщиком, когда комиссия, рассмотрев вторые части заявок, приняла только одну из них.

Полагаем, эта норма применима и в ситуации, когда ценовое предложение подал только один из участников. Госзаказчик в таком случае заключает с ним контракт, при условии что вторая часть его заявки соответствует требованиям документации.

Напомним, должностному лицу грозит штраф 50 тыс. руб., если оно уклонится от заключения контракта.

Документ: Письмо Минэкономразвития России от 14.10.2016 N Д28и-2793

Преимущественное право при сокращении можно не учитывать, если сокращены все должности подразделения

Мосгорсуд поддержал работодателя, который исключил из штатного расписания целое структурное подразделение и сократил все входящие в него должности. В этом случае учитывать преимущественное право на оставление на работе не требовалось.

Правильность такого подхода подтверждается многочисленными примерами судебной практики.

Рассматривая дело, Мосгорсуд отметил: можно сравнивать производительность труда и квалификацию работников лишь в случае, когда они выполняют одинаковые трудовые функции.

Если бы работодатель сокращал, к примеру, одну из одинаковых должностей структурного подразделения, требовалось бы решать вопрос о преимущественном праве. Если же сокращаются все штатные единицы по должности, можно уволить сотрудников без учета такого права.

Апелляция подтвердила вывод первой инстанции: работодатель правомерно не исследовал вопрос о преимущественном праве сотрудника.

Порядок сокращения был соблюден. Так, о предстоящем увольнении работника предупредили вовремя и под подпись. Квалификация, образование и опыт сотрудника не соответствовали имеющимся вакантным должностям. А работодатель не обязан предлагать при сокращении штата вышестоящие должности или выше оплачиваемую работу. В результате увольнение сотрудника признано законным.

Документ: Апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 02.11.2016 по делу N 33-43621/2016

Как сократить численность или штат работников? ([Путеводитель по кадровым вопросам](#))

Какие споры возникают, если преимущественное право на оставление на работе не учтено? ([Путеводитель по трудовым спорам](#))

19.01.2017

Верховный суд: предписание инспекции труда работодатель обжалует по правилам КАС РФ, а не ГПК РФ

К такому [выводу](#) пришла Судебная коллегия по административным делам ВС РФ. В ноябре 2015 года Верховный Суд РФ в своем [письме](#) нижестоящим судам высказывал [иное мнение](#): оспаривать предписание государственной инспекции труда нужно в порядке гражданского судопроизводства.

В деле, которое недавно рассмотрел ВС РФ, нижестоящие суды не приняли административное исковое заявление работодателя. Судья городского суда и апелляция [посчитали](#), что предписание обязывало работодателя совершить действия в пользу его сотрудника, в том числе выплатить ему деньги. Исходя из этого, необходимо было привлечь к участию в деле работника, поскольку разрешался вопрос о его индивидуальном трудовом праве на выплату. Значит, оспаривать предписание ГИТ нужно было в порядке гражданского судопроизводства.

Такой подход не поддержал Верховный суд. Он [указал](#): ГИТ выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры. Предписание инспекции труда - документ властно-распорядительного характера. Обжалование должно производиться по [правилам КАС РФ](#).

В 2015 году Верховный суд обозначил [иную позицию](#). Так, если исполнение решения госоргана влечет возникновение, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей, оспаривать это решение нужно по правилам [ГПК РФ](#). Среди споров, которые нужно рассматривать в [исковом порядке](#), были [названы](#) дела о признании предписаний ГИТ недействительными или незаконными.

После появления этой позиции ВС РФ большинство нижестоящих судов руководствовались ею. Например, [Брянский](#), [Тамбовский](#) областные суды.

Новый подход ВС РФ об обжаловании предписаний ГИТ по правилам КАС РФ облегчает работодателю **бремя доказывания**. Так, ГИТ среди прочего придется подтверждать, что предписание вынесено в соответствии с НПА. Работодателю же надо будет доказать:

- в чем было нарушение его прав, свобод и законных интересов;
- соблюдены ли сроки обращения в суд.

Документ: [Определение ВС РФ от 19.12.2016 N 75-КГ16-14](#)

18.01.2017

Работодатель вправе уволить за прогул сотрудника, который самовольно ушел в отпуск за свой счет

Вывод Пермского краевого суда подтверждает сложившуюся в практике **позицию**. На то, что самовольный уход в отпуск может повлечь увольнение за прогул, еще в 2004 году **указывал** Пленум ВС РФ. Позиция применима в тех случаях, когда предоставление отпуска - право, а не обязанность работодателя.

Как правило, когда заявление сотрудника о предоставлении отпуска без сохранения зарплаты не подписано работодателем и **приказа об отпуске** нет, уйти в него самовольно - значит совершить **прогул**.

Как следует из рассмотренного Пермским краевым судом дела, отпуск был нужен сотруднику для того, чтобы съездить в другой город в университет: оформить обходной лист и забрать диплом. **ТК РФ** не относит это к случаям, когда работодатель обязан дать отпуск без сохранения зарплаты.

Накануне предполагаемого отпуска работник подал заявление. Начальник отдела его подписал, а директор принял отрицательное решение. Приказ об отпуске оформлен не был. Не убедившись в предоставлении отпуска, сотрудник не вышел на работу.

Пермский краевой суд подтвердил выводы первой инстанции. Отсутствие на работе в течение всего рабочего дня правомерно повлекло увольнение за прогул. Поездка в университет **обоснованно** расценена как неуважительная причина отсутствия на работе.

Документ: Апелляционное **определение** Пермского краевого суда от 07.11.2016 по делу N 33-13233/2016

Как суды определяют, уважительны ли причины отсутствия на работе? ([Путеводитель по трудовым спорам](#))

В каких случаях работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения зарплаты? ([Путеводитель по кадровым вопросам](#))

Как уволить работника за прогул? ([Путеводитель по кадровым вопросам](#))

17.01.2017

Минтруд: работодатель вправе выбрать, что применять - профстандарт или квалификационный справочник

По ТК РФ, если должность предполагает компенсации, льготы либо ограничения, работодатель **должен** указывать ее в соответствии с квалификационным справочником или профстандартом. Ведомство вновь **пояснило**: когда должность есть в обоих документах, выбрать между ними работодатель вправе самостоятельно.

Минтруд обращает внимание, что работодатели могут быть лишены такого выбора лишь федеральными законами или иными НПА.

Подход министерства применим при определении наименований и квалификационных требований не только для должностей, но и профессий, специальностей.

К аналогичным выводам ведомство уже приходило, например, в **июле** прошлого года.

В новом письме Минтруд **рассмотрел** в качестве примера должность специалиста по охране труда. По ТК РФ этим работникам необходимы специальная подготовка или опыт работы в области охраны труда.

Конкретные требования к стажу и образованию таких специалистов есть и в **квалификационном справочнике**, и в **профстандарте**.

Руководствуясь позицией Минтруда, выбор между этими актами работодатель может сделать сам.

Справочник выделяет **первую** и **вторую** категории специалистов по охране труда, для которых предусмотрены более высокие требования по сравнению с профстандартом. Если работодатель не заинтересован в высококвалифицированных специалистах, он может отдать предпочтение профстандарту.

С другой стороны, если работодатель уже применяет квалификационный справочник, ему может быть удобнее продолжать это делать. В таком случае ему не придется тратить время и средства, например, на внедрение изменений квалификационных требований к работникам и переход на профстандарт.

*Документ: **Письмо** Минтруда России от 26.12.2016 N 15-2/ООГ-4698*

*Как работодателю применять профстандарты? (**Путеводитель по кадровым вопросам**)*

16.01.2017

Жалобу работодателя по вопросам независимой оценки квалификации рассмотрят за 60 календарных дней

С 1 января действует **Положение** Минтруда об апелляционной комиссии совета по профквалификациям. В документе определено, как эта комиссия рассматривает жалобы на действия или бездействие **центра оценки квалификаций**, который проводил независимую оценку.

Жалобу **вправе подать** работодатель, соискатель или иное лицо, оплатившее проведение профэкзамена. В роли заявителя также могут быть их законные представители.

В положении перечислены **основания** для подачи письменной жалобы. Среди них:

- несоблюдение центром оценки квалификаций порядка проведения профэкзамена;
- несогласие с решениями, которые приняты по итогам его прохождения;
- нарушение сроков выдачи свидетельства о квалификации.

Информация о возможности подать жалобу размещается в **реестре** сведений о проведении независимой оценки квалификации. Также эти данные можно узнать на сайтах **центра оценки квалификаций** и **совета по профквалификациям**.

У апелляционной комиссии со дня регистрации жалобы есть **60 календарных дней** на ее рассмотрение и принятие решения.

В результате комиссия **может** удовлетворить жалобу полностью или частично либо отказать в удовлетворении. Согласно **положению** итоговое решение направляется в центр оценки квалификаций, а также заявителю по почте в течение пяти календарных дней с даты принятия.

Обращаем внимание, что податель жалобы вправе обжаловать действия или бездействие центра оценки квалификации сразу в суде, минуя апелляционную комиссию. При этом надо помнить, что обжалование в суде является **основанием** для отказа в удовлетворении жалобы, поданной в комиссию.

*Документ: **Приказ** Минтруда России от 01.12.2016 N 701н (вступил в силу 1 января 2017 года)*

*В чем особенности независимой оценки квалификации? (**Путеводитель по кадровым вопросам**)*

13.01.2017

С 10 января действует форма свидетельства о квалификации, выдаваемого по итогам независимой оценки

Помимо самой **формы** Минтруд утвердил **технические требования** к ней, а также **порядок** ее заполнения и выдачи дубликата. Кроме того, появилась **форма** заключения о прохождении профэкзамена.

Использовать в работе названные документы должны центры оценки квалификации, которые проводят **независимую оценку**.

Согласно **техническим требованиям** в бланке свидетельства о квалификации предусмотрен **QR-код**. Он позволит работодателю убедиться в подлинности свидетельства, сравнив сведения с информацией из **специального реестра**.

Напомним, свидетельство о квалификации работник **получит**, если успешно сдаст **профессиональный экзамен**.

Если же сотрудник не пройдет испытание, ему выдадут заключение о прохождении профэкзамена. Центр оценки квалификации должен выдать такой документ по утвержденной **форме**.

*Документ: **Приказ** Минтруда России от 12.12.2016 N 725н (вступил в силу 10 января 2017 года)*

*В чем особенности независимой оценки квалификации? (**Путеводитель по кадровым вопросам**)*

12.01.2017

С 8 января разногласия и жалобы по вопросам спецоценки рассматриваются по регламенту Роструда

Регламент нужно применять при разногласиях по вопросам проведения спецоценки условий труда или несогласии работника с ее результатами. Новый документ понадобится и при рассмотрении **жалоб** работодателей на действия или бездействие **организации**, которая проводит спецоценку.

Роструд и его территориальные органы **рассматривали** обращения по указанным вопросам и раньше. Но отдельного порядка предоставления этой госуслуги не было.

В регламенте есть **требования к заявлению**, которое можно подать в Роструд или его территориальные органы, если возникли разногласия по вопросам проведения спецоценки или работник не согласен с ее результатами.

Кроме того, документ определяет, какие сведения работодателю нужно отражать в **жалобе** на действия или бездействие **организации**, проводящей спецоценку условий труда.

В регламенте нет специальных форм заявления и жалобы. Достаточно соблюсти требования к их содержанию.

Обратиться за госуслугой можно:

- лично;

- направив заказное письмо с уведомлением о вручении;

- **в электронной форме**, заверив заявление или жалобу усиленной квалифицированной электронной подписью.

С даты регистрации заявления или жалобы у Роструда либо его территориальных органов есть не больше **30 рабочих дней** на предоставление госуслуги.

В течение трех рабочих дней с даты оформления результатов госуслуги о них **проинформируют** заявителя или подателя жалобы. Например, о том, что организации, проводящей спецоценку, **выдано предписание** об устранении нарушений. Это возможно, если указанные в жалобе работодателя сведения подтвердились.

Напомним, решения Роструда и его территориальных органов, принятые по итогам рассмотрения заявлений и жалоб, **можно обжаловать в суде**.

*Документ: **Приказ** Минтруда России от 05.12.2016 N 709н (вступил в силу 8 января 2017 года)*

*Что работодатель вправе и обязан делать при проведении спецоценки?
(Путеводитель по кадровым вопросам)*

11.01.2017

С 2017 года работодатели могут направлять сотрудников на независимую оценку квалификации

Если работодатель примет такое решение, ему потребуется при определении перечня необходимых специальностей и профессий учесть мнение представительного органа работников. Полагаем, правило применимо лишь при его наличии.

Кроме того, работодателю нужно получить письменное согласие сотрудников, чтобы направить их на независимую оценку. Порядок и условия направления на оценку определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Пока сотрудник по направлению работодателя проходит оценку с отрывом от работы, нужно сохранять за ним должность и среднюю зарплату.

Чтобы получить свидетельство о квалификации, работник должен успешно сдать профессиональный экзамен. Если результат окажется неудовлетворительным, вместо свидетельства сотрудник получит заключение о прохождении экзамена, содержащее рекомендации.

Документы: Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ (вступил в силу 1 января 2017 года); Федеральный закон от 03.07.2016 N 239-ФЗ (вступил в силу 1 января 2017 года)

10.01.2017

Работодатели смогут узнать о новых профессиях из интернет-справочника

Справочник профессий с 9 января получил статус базового государственного информационного ресурса. Соответствующие поправки внесены в Закон о занятости.

После формирования справочника работодатели смогут ознакомиться онлайн с информацией о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях. Сделать это удастся на сайте "Работа в России" (<https://trudvsem.ru>) или в Единой системе нормативной справочной информации (https://nsi.gosuslugi.ru/_layouts/NsiInfrastructure/WelcomePage.aspx).

Сейчас работодателям помогает ориентироваться справочник, утвержденный Минтрудом в 2015 году.

Как именно будет формироваться, вестись и обновляться интернет-справочник, определит правительство. В Законе о занятости уже с 9 января появились положения о ежегодной актуализации справочника и бесплатном доступе к нему.

Сведения из справочника пригодятся организациям и ИП при приеме на работу новых сотрудников, разработке кадровой политики, организации обучения.

Документ: Федеральный закон от 28.12.2016 N 495-ФЗ (вступил в силу 9 января 2017 года)

09.01.2017

Минтруд разъяснил, как начисляются взносы на выплаты членам совета директоров

В [письме](#) учтено мнение КС РФ, поэтому новые выводы Минтруда отличаются от прежних. Напомним, в апреле ведомство [говорило](#), что выплаты членам совета директоров вообще не надо облагать взносами.

Минтруд в новом письме пояснил, что с вознаграждений членам совета директоров:

- пенсионные и медицинские взносы уплачиваются всегда;
- взносы на травматизм платить надо, если это предусмотрено гражданско-правовым договором;
- взносы по нетрудоспособности и материнству не уплачиваются.

Однако еще в апреле этого года Минтруд [считал](#), что вознаграждения членам совета директоров не облагаются взносами ни по [Закону](#) о страховых взносах, ни по [Закону](#) о страховании от несчастных случаев на производстве. Ведомство обосновывало этот вывод тем, что указанные суммы не являются ни выплатой по трудовому договору, ни оплатой работ или услуг по гражданско-правовому договору.

Уточнение подхода Минтруда связано с выходом в июне 2016 года двух определений КС РФ - [N 1169-О](#) и [N 1170-О](#). Суд счел, что вознаграждения членам совета директоров считаются осуществляемыми в рамках гражданско-правовых договоров. Отметим, Конституционный суд рассматривал вопрос о взносах по [Закону](#) о страховых взносах.

С подходом КС РФ [согласен](#) и ПФР.

Полагаем, нужно руководствоваться [новым письмом](#) Минтруда, поскольку в нем учтена позиция КС РФ.

Документ: Письмо Минтруда России от 15.11.2016 N 17-4/В-448

<*> Обзор содержит ссылки на документы, которые входят в ваш комплект системы КонсультантПлюс. Если ссылка неактивна, то документ не включен в данный комплект. Получить более подробную информацию о работе с системой вы можете в вашем сервисном центре.

18.01.2017

Минтруд: работодатель вправе выбрать, что применять - профстандарт или квалификационный справочник

По ТК РФ, если должность предполагает компенсации, льготы либо ограничения, работодатель **должен** указывать ее в соответствии с квалификационным справочником или профстандартом. Ведомство вновь **пояснило**: когда должность есть в обоих документах, выбрать между ними работодатель вправе самостоятельно.

Минтруд обращает внимание, что работодатели могут быть лишены такого выбора лишь федеральными законами или иными НПА.

Подход министерства применим при определении наименований и квалификационных требований не только для должностей, но и профессий, специальностей.

К аналогичным выводам ведомство уже приходило, например, в **июле** прошлого года.

В новом письме Минтруд **рассмотрел** в качестве примера должность специалиста по охране труда. По ТК РФ этим работникам необходимы специальная подготовка или опыт работы в области охраны труда.

Конкретные требования к стажу и образованию таких специалистов есть и в **квалификационном справочнике**, и в **профстандарте**.

Руководствуясь позицией Минтруда, выбор между этими актами работодатель может сделать сам.

Справочник выделяет **первую** и **вторую** категории специалистов по охране труда, для которых предусмотрены более высокие требования по сравнению с профстандартом. Если работодатель не заинтересован в высококвалифицированных специалистах, он может отдать предпочтение профстандарту.

С другой стороны, если работодатель уже применяет квалификационный справочник, ему может быть удобнее продолжать это делать. В таком случае ему не придется тратить время и средства, например, на внедрение изменений квалификационных требований к работникам и переход на профстандарт.

*Документ: **Письмо** Минтруда России от 26.12.2016 N 15-2/ООГ-4698*

*Как работодателю применять профстандарты? (**Путеводитель по кадровым вопросам**)*

Учреждение должно начислять взносы на соцвыплату работнику, если она является доплатой к зарплате

Такое мнение высказал **АС Восточно-Сибирского округа**, поддержав выводы нижестоящих инстанций. Так, ежемесячные выплаты, которые фактически являются доплатой к зарплате, но называются выплатами социального характера, облагаются страховыми взносами.

Как видно из материалов дела, учреждение перечисляло соцвыплаты на основании положения, утвержденного администрацией муниципального образования. Они зависели от квалификации сотрудников, отработанного времени и выполненного объема работ.

По **мнению** кассации и нижестоящих судов, спорные выплаты не предусмотрены трудовым законодательством как **компенсационные**, а также не относятся к гарантиям и компенсациям, которые страховыми взносами не облагаются.

Все это означает, что выплаты производились в рамках трудовых отношений и должны облагаться взносами.

Обращаем внимание, что суды руководствовались **Законом** о страховых взносах, который с нового года **утратил силу**. Полагаем, выводы применимы и после 1 января, поскольку аналогичные нормы теперь содержатся в **НК РФ**.

Кроме того, в судебных актах речь шла о взносах на травматизм и взносах на случай болезни и в связи с материнством. Можно предположить, что по остальным взносам (медицинским и пенсионным) подход судов будет аналогичным. Такой вывод позволяет сделать, например, практика **ФАС Уральского округа**. Суд признал: ежемесячные социальные выплаты носили стимулирующий характер и были связаны с трудовыми отношениями между учреждением и его работниками. Поэтому на эти выплаты начисляются пенсионные и медицинские взносы.

Учитывая такой подход судов, при решении вопроса о начислении взносов учреждениям нужно ориентироваться не на название выплат, а на их правовую природу.

*Документ: **Постановление** АС Восточно-Сибирского округа от 21.12.2016 по делу N А19-7628/2016*