



Новые законы 2023: перезагрузка в социально-трудовой сфере

Как всегда, с начала календарного года вступает в силу множество различных нормативных правовых актов, что важно знать не только юристам, но и всем гражданам. Представит обзор по некоторым из них, наиболее значимым в социально-трудовой сфере, доцент кафедры частного права, кандидат юридических наук Наталья Минкина.



Фонд пенсионного и социального страхования России

1 января 2023 года считается датой создания *Социального фонда России* (СФР). Он объединил в себе Пенсионный фонд и Фонд социального страхования. Объединение названных фондов основано на Федеральном законе от 14.07.2022 № 236-ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации»:

<https://ivo.garant.ru/#/document/404991633/paragraph/1:6>. В данном законе определяется правовое положение нового фонда, принципы его деятельности, функции, полномочия, бюджет, имущество и многие другие вопросы, связанные с его деятельностью.

Как отмечается на официальном сайте Фонда пенсионного и социального страхования: https://sfr.gov.ru/grazhdanam/social_fond/, объединение двух ранее действующих фондов предусматривает *полную преемственность всех выплат, услуг и обязательств, которые были в их компетенции*. Оно направлено на повышение качества обслуживания граждан, более быстрое и

удобное оформление мер поддержки. Новое объединение позволит снизить административную нагрузку на бизнес и расширить категории граждан, обеспеченных социальным страхованием.

Подробнее с информацией и электронными сервисами СФР можно ознакомиться на специальном сайте: <https://sfr.gov.ru/>.

Кроме того, *более 100 услуг СФР уже доступны на Госуслугах:* <https://www.gosuslugi.ru/socialfund>.

Вместе с тем с 01.01.2023 введен *единый тариф, объединяющий страховые взносы*, исчисление и уплата которых осуществляется в соответствии с Налоговым кодексом РФ:

<http://ivo.garant.ru/#/document/10900200/paragraph/1/doclist/1287/showentries/0/highlight/%D0%BD%D0%BA%20%D1%80%D1%84:9>:

- 1) на обязательное пенсионное страхование;
- 2) на обязательное медицинское страхование;
- 3) на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Одновременно с указанными изменениями и созданием СФР с начала года *вводятся новые формы документов и отчетности*. Так, Минтруд 10.11.2022 утвердил новые формы сведений о трудовой деятельности:

<http://ivo.garant.ru/#/document/405979309/paragraph/1:10>:

- форму сведений о трудовой деятельности, предоставляемых работнику работодателем (СТД-Р);

- форму сведений о трудовой деятельности, предоставляемых из информационных ресурсов Фонда пенсионного и социального страхования РФ (СТД-СФР).

А постановлением Правления Пенсионного фонда России еще 31.10.2022 утверждена *единая форма «Сведения для ведения индивидуального (персонифицированного) учета и сведения о начисленных страховых взносах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ЕФС-1)»* и порядок ее заполнения: <http://ivo.garant.ru/#/document/405976449/paragraph/1:2>.

Фактически новая форма отчетности ЕФС-1 заменит известные кадровым работникам следующие формы отчетности: 4-ФСС, СЗВ-ТД, СЗВ-СТАЖ, ДСВ-3, и тем самым, вероятно, *упростит документооборот в кадровом делопроизводстве*.

Полномочия Правительства РФ по установлению особенностей трудовых отношений продлены на 2023 год

Согласно Федеральному закону от 19.12.2022 № 519-ФЗ:

<http://ivo.garant.ru/#/document/405961883/paragraph/1:2> полномочия

Правительства нашей страны по установлению особенностей правового регулирования в отдельных сферах продлены по 31 декабря 2023 года. К таковым, в частности, с 2022 года отнесены:

- особенности правового регулирования *трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также отношений в области содействия занятости населения с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии;*
- особенности исчисления и установления *МРОТ;*
- особенности организации и осуществления видов *государственного контроля (надзора), муниципального контроля*, в том числе в части введения моратория на проведение проверок;
- особенности осуществления *обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;*
- особенности проведения выездных проверок правильности исчисления и своевременности уплаты страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- продление установленных сроков уплаты страховых взносов, а также дополнительные основания предоставления отсрочки (рассрочки) по уплате страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, пеней и штрафов для пострадавших отраслей и др.

Изначально по Федеральному закону от 08.03.2022 № 46-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»:

<http://ivo.garant.ru/#/document/403620528/paragraph/10094:4> Правительство России было наделено рядом дополнительных полномочий с целью принятия им решений для *оперативного реагирования на недружественные действия иностранных государств и международных организаций* (как защитная мера).



Новый МРОТ

В соответствии с Федеральным законом от 19.12.2022 № 522-ФЗ: <http://ivo.garant.ru/#/document/405961927/paragraph/1:2> в России с 01.01.2023 установлен МРОТ в размере 16 242 рубля в месяц. Рост МРОТ в текущем году по сравнению с предыдущим годом составил 6,3 % (т.е. на 963 руб.). При этом как предусмотрено ст. 3 указанного Федерального закона, порядок расчета МРОТ на 2023 и 2024 годы будет иметь свою специфику. Во-первых, показатель МРОТ не будет зависеть от медианной зарплаты (как это было в 2022 году), такая зависимость «заморожена» на 2 года. Во-вторых, МРОТ должен расти на три процентных пункта темп роста величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по стране.

При этом нужно помнить, что субъекты РФ имеют право определять свои показатели МРОТ в пределах соответствующего региона. Применительно к Алтайскому краю следует сказать о том, что в Правительстве края 19.12.2022 подписано дополнительное соглашение к Региональному соглашению между краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и региональным Правительством на 2021-2023 годы и дополнительное соглашение к региональному соглашению о размере минимальной заработной платы на 2022-2024 годы:

https://www.altairegion22.ru/territory/regions/barnaul/news/?ELEMENT_ID=1021851. МРОТ с начала года в крае для внебюджетного сектора экономики составил 17 786 рублей (показатель увеличен по сравнению с предыдущим почти на 6,8 %). С учетом районного коэффициента и других выплат новый размер зарплаты превысит 20 тыс. рублей. Для бюджетного же сектора экономики МРОТ устанавливается на уровне общефедерального значения.

Изменения для лиц, работающих по гражданско-правовым договорам (ГПХ)

С 01.01.2023 и до 01.09.2027 действуют особенности исчисления больничных листов и детского пособия для граждан, работающих по гражданско-правовым договорам и авторов произведений согласно постановлению Правительства РФ от 15.12.2022 № 2310 «О внесении изменений в

Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»: <http://ivo.garant.ru/#/document/405956939/paragraph/1:4>. В соответствии с законодательными изменениями *обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством теперь подлежат не только работники по трудовому договору, но и лица, работающие по договорам ГПХ, за исключением самозанятых лиц.*

При этом если застрахованное лицо, работающее по договору ГПХ, на момент наступления страхового случая занято у нескольких страхователей, пособия (по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком) назначаются и выплачиваются ему *страховщиком по одному из страхователей по выбору застрахованного лица.*

Новые образцы трудовых книжек

С 01.01.2023 на основании постановления Правительства РФ от 24.07.2021 № 1250 и приказа Минтруда России № 320н от 19.05.2021 *введены трудовые книжки нового образца:*

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_385617/b6d1c8d9884d1eac66539e5b814589fc344a8d94/#dst100016. При этом имеющиеся у работников

трудовые книжки ранее установленного образца действительны и обмену на новые не подлежат, как разъяснил Минтруд России 01.09.2022:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_394884/. Кроме того, имеющиеся у работодателей *бланки трудовых книжек и бланки вкладышей в них старого образца действительны и могут использоваться без ограничения срока.* Поскольку в настоящее время на лиц, впервые устраивающихся на работу по трудовому договору, бумажные трудовые книжки не заводятся и работодателями формируются электронные сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса РФ), то обозначенная новелла преимущественно касается ситуаций выдачи дубликатов трудовых книжек в случае их утраты или повреждений. Новые трудовые книжки предусматривают более облегченный и удобный вариант их оформления по сравнению с образцами трудовых книжек, утвержденными еще в 2003 году, что особенно важно в связи с тем, что большая часть россиян, как показывают социологические опросы, не отказалась от бумажного ведения трудовых книжек: <https://digital.tyuiu.ru/v-2023-godu-poyavyatsya-trudovye-knizhki-novogo-obraztsa/>.

При этом работодатели теперь могут приобрести новые бланки трудовых книжек строго у изготовителей либо у распространителей — организаций и индивидуальных предпринимателей, у которых есть договор непосредственно с изготовителем бланков трудовых книжек, как документов строгой отчетности.

Примечательно, *трудовые книжки работников, которые действовали на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области по состоянию на 30.09.2022*, продолжают действовать и ведутся в установленном актами РФ порядке. Однако, как определено постановлением Правительства РФ от 31.12.2022 № 2571, такой *работник вправе обратиться к работодателю для оформления ему трудовой книжки нового образца:*

<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405967855/#1014>. В этом случае ведение старой трудовой книжки работника прекращается. Причем, нужно обратить внимание, что указанная специфика применения трудового законодательства РФ на территориях новых выше обозначенных субъектов страны является неединственной, в ряду множества установленных особенностей.

В заключении отметим, что выше представлен далеко неполный перечень законодательных изменений, вступивших в силу с 1 января. Наша жизнь постоянно находится в движении, и большая часть изменений связана, прежде всего, с модернизацией российского законодательства, что, в свою очередь, влечет определенные трансформации в развитии нашего гражданского общества и правового государства.