**Профессиональный союз**

 **работников торговли, общественного**

**питания и потребкооперации г. Москвы**

**Информационный**

**бюллетень**

**( в помощь профсоюзным организациям)**

**Москва, март 2023г.**

**Содержание**

1. О социально-экономическом положении в г. Москве на 1 января 2023 года.
2. Федеральный закон от 19.12.2022 N 545-ФЗ "О внесении изменений в статьи 302 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации"
3. О новых бумажных трудовых книжках
4. Постановление Правительства РФ от 01.03.2023 N 329 "О внесении изменения в пункт 7 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки"
5. Изменения в законодательстве по охране труда.
6. Постановление Правительства РФ от 30.12.2022 N 2540 "О внесении изменений в Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда"
7. Постановление Правительства РФ от 11.02.2023 N 199 "О внесении изменений в пункт 12.1 Положения об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"
8. О Социальном фонде России (СФР)
9. С 2023 года расчет НДФЛ изменился.
10. **О социально-экономическом положении в г. Москве на 1 января 2023 года.**

Численность постоянного населения г. Москвы на 1 января 2022 года составила **12635466 человек**. Миграционное снижение в январе-ноябре 2022 года – 18 933 человека. (Справочно: январь-ноябрь 2021 года миграционный прирост – 12 425 человек).

Численность рабочей силы по предварительным итогам выборочного обследования рабочей силы в возрасте 15 лет и старше в среднем за октябрь-декабрь 2022 г. составила 7197,1 тыс. человек, в их числе 7038,2 тыс. человек или 97,8% были заняты в экономике и 158,9 тыс. человек (2,2%) не имели занятия, но активно его искали (в соответствии с методологией Международной Организации Труда они классифицируются как безработные).

Численность не занятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в органах государственной службы занятости населения, к концу декабря 2022 г. **составила 44070 человек, из них 28136 человек имели статус безработного, из них 18455 человек получали пособие по безработице.** На конец декабря 2022 года уровень зарегистрированной безработицы составил **0,4%** от численности рабочей силы. В декабре 2022 г. признано безработными 5667 человек (их численность уменьшилась по сравнению с аналогичным периодом прошлого года на 1433 человека или в 1,3 раза). Численность трудоустроенных безработных в декабре 2022 г. уменьшилась по сравнению с аналогичным периодом прошлого года на 1357 человек и составила 2157 человек. Индекс промышленного производства по видам деятельности «Обрабатывающие производства», «Обеспечение электрической энергией, газом и паром;

кондиционирование воздуха», «Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений» в январе-декабре 2022г. по сравнению с январем-декабрем 2021 г. составил 108,5%, в декабре 2022 г. с ноябрем 2022 г. – 120,9%. В декабре 2022 г. по сравнению с предыдущим месяцем индекс потребительских цен составил 100,7%, в том числе на продовольственные товары – 101,0%, непродовольственные товары – 100,0%, услуги – 101,0%. **Стоимость минимального набора продуктов питания**, условно отражающая межрегиональную дифференциацию уровня потребительских цен на основные продукты питания, **в декабре 2022 г. составила 6856,49 рублей в расчете на месяц и увеличилась по сравнению с ноябрем 2022 г. на 1,2%, по отношению к декабрю предыдущего года увеличилась – на 6,0%.**

 **Величина прожиточного минимума, установленная с 1 января 2023г.** постановлением Правительства Москвы от 20 декабря 2022 г. № 2909-ПП, составила в расчёте на душу населения – 21 718 рублей, **для трудоспособного населения – 24 801 рубль,** для пенсионеров – 16 257 рублей, для детей – 18 770 рублей.

В соответствии с Разделом 3 Московского трёхстороннего соглашения на 2022- 2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей **размер минимальной заработной платы в городе Москве с 1 января 2023 г. – 24 801 рубль.** Среднемесячная номинальная заработная плата, начисленная за ноябрь 2022 г., по оперативным данным составила 113722,3 рублей и увеличилась по сравнению с ноябрем 2021 г. на 8,1 %. Реальная заработная плата, рассчитанная с учетом индекса потребительских цен, в ноябре 2022 г. составила 96,6 % к уровню ноября 2021 г.

На **1 января 2023 г.** число учтенных в Статистическом регистре хозяйствующих субъектов (Статрегистр) по г. Москве составило 982769 единиц. По состоянию на 1 декабря 2022 г. положительный финансовый результат крупных и средних организаций составил 5977,7 млрд. рублей (за тот же период прошлого года финансовый результат составил 6574,1 млрд. рублей прибыли).

На 1 декабря 2022 г. суммарная задолженность по обязательствам составила 71634,8 млрд. рублей, из неё просроченная – 1525,2 млрд. рублей или 2,1% от общей суммы задолженности (на 1 декабря 2021 г. – 1,8 %, на 1 ноября 2022 года – 2,3%).

 Кредиторская задолженность на 1 декабря 2022 г. составила 34091,1 млрд. рублей, из неё на просроченную задолженность приходилось 1412,5 млрд. рублей или 4,1% (на 1 декабря 2021 г. – 3,7%, на 1 ноября 2022 г. – 4,5 %). Дебиторская задолженность на 1 декабря 2022 г. составила 32639,2 млрд. рублей, из неё просроченная – 1244,3 млрд. рублей или 3,8% от общего объема дебиторской задолженности (на 1 декабря 2021 г. – 3,6%, на 1 ноября 2022 г. – 3,9%).

Суммарная задолженность по заработной плате по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности на **1 января 2023 г. составила 34,5 млн. рублей.** Задолженность из-за несвоевременного получения денежных средств из бюджетов всех уровней на 1 января 2023 г. отсутствует.

По данным Мосгорстат.

1. **Федеральный закон от 19.12.2022 N 545-ФЗ "О внесении изменений в статьи 302 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации"**

За мобилизованными гражданами закреплено преимущественное право приема на ранее занимаемую должность после прохождения военной службы

В статью 351.7 Трудового кодекса РФ внесены изменения, согласно которым лицо, призванное на военную службу по мобилизации, заключившее контракт либо добровольно содействующее в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, **в течение трех месяцев** после окончания прохождения военной службы имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу.

Согласно тексту закона, такое преимущественное право предоставлено лицам, с которыми приостановленный трудовой договор был расторгнут в связи с истечением срока его действия.

В случае отсутствия подходящей вакансии лицо имеет преимущественное право поступления на другую вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, а если такие вакантные должности отсутствуют - на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

Кроме этого, законом в Трудовом кодексе РФ закреплена обязанность работодателя обеспечить за свой счет доставку работников, осуществляющих работу вахтовым способом, до места выполнения работы и обратно.

Федеральный закон вступает в силу со дня его официального опубликования, за исключением положения, для которого предусмотрен иной срок его вступления в силу. Действие положений части двенадцатой статьи 351.7 Трудового кодекса РФ распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года.

1. **О новых бумажных трудовых книжках**

С 1 января 2023 года вводятся в действие бумажные трудовые книжки нового образца (постановление Правительства РФ от 24.07.2021г. № 1250).

Форма трудовой книжки, порядок их ведения и хранения утверждены Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.05.2021г. №320н.

 В соответствии с этими документами:

 - имеющиеся у работников бумажные трудовые книжки, ранее установленного образца, действительны и обмену на новые не подлежат;

 - имеющиеся у работодателей бланки трудовых книжек и бланки вкладышей старого образца действительны и могут использоваться без ограничения срока;

- обновленные трудовые книжки потребуется выдавать только взамен утраченных или испорченных;

- на вновь трудоустроенных работников оформлять бумажные трудовые книжки не нужно.

- работников, отказавшихся от бумажных трудовых книжек в пользу электронных, нововведения не касаются.

**Чем новые бумажные трудовые книжки и вкладыши отличаются?**

В новых книжках и вкладышах увеличили количество страниц для сведений о работе и уменьшили - для информации о награждениях.

На титульном листе предусмотрели отметку о том, что печать ставится при ее наличии.

В список наград, запись о награждении которыми вносится в трудовую книжку, **добавлены профсоюзные награды.**

**Как правильно заполнить трудовую книжку?**

В трудовой книжке не обязательно делать записи гелевыми или перьевыми ручками, они могут быть полностью или частично сделаны с использованием технических средств и штампов.

При переводе работника к другому работодателю теперь необходимо указывать название организации, куда переведен работник.

Запись об увольнении следует делать в точном соответствии со статьей ТК РФ.

По новым правилам работник не должен заверять подписью все внесенные в трудовую книжку записи, а только сведения о нем на титульном листе.

1. **Постановление Правительства РФ от 01.03.2023 N 329 "О внесении изменения в пункт 7 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки"**

В случае отсутствия проездных документов фактический срок пребывания работника в командировке подтверждается документами по найму жилого помещения. Согласно постановлению, при проживании в гостинице указанный срок пребывания подтверждается: договором, кассовым чеком или документом, оформленным на бланке строгой отчетности, содержащим сведения, предусмотренные Правилами предоставления гостиничных услуг, утвержденными постановлением Правительства РФ от 18 ноября 2020 г. N 1853.

1. **Изменения в законодательстве по охране труда.**

С 01.09.2022г. вступил в силу новый порядок обучения по охране труда, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021г. N 2464.

Одним из важнейших новшеств является внедрение реестра обученных лиц по охране труда, который подлежит реализации с 01.03.2023г.

**Для чего ввели реестр?**

Подобного требования в старом Порядке № 1/29 не существовало. Данный реестр должен сделать прозрачным результат проверки знаний, а также исключить возможность составления протокола проверки знаний по охране труда «задним числом».

**С 01 марта 2023г.** обучать своих работников работодатель может только в том случае, если он включен в специальный реестр индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда.

Без подачи в реестр нельзя будет доказать, что работники были обучены по охране труда.

Информацию об обучении можно будет вносить в личный кабинет информационной системы Минтруда. Регистрация осуществляется в уведомительном порядке. Работодателю будет необходимо подать уведомление в Минтруд о намерении самостоятельно обучать своих работников охране труда.

Регистрация бесплатная и осуществляется в течение пяти рабочих дней.

 Подать уведомление можно подать после 1 марта 2023г.

В соответствии с п. 104 Порядка N 2464 входить в реестры в Министерстве труда будут:

- организации и ИП, оказывающие услуги обучения по охране труда( учебные центры);

- юридические лица и Индивидуальный предприниматель, которые самостоятельно обучают своих работников по охране труда;

- обученные лица по охране труда, как работодателем самостоятельно, так и учебным центром.

1. **Постановление Правительства РФ от 30.12.2022 N 2540 "О внесении изменений в Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда"**

Установлено, что **внеплановое обучение работников по охране труда** при вступлении в силу нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, проводится только при наличии в соответствующих актах положений об этом.

Также документом уточняются особенности учета дистанционных работников при расчете минимального количества работников, подлежащих обучению требованиям охраны труда в организации или у ИП, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.

**Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2023 года.**

1. **Постановление Правительства РФ от 11.02.2023 N 199 "О внесении изменений в пункт 12.1 Положения об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"**

Установлено, что оплате подлежат расходы на медицинскую реабилитацию, осуществляемую в организациях, подведомственных страховщику, либо в иных медицинских организациях. Документом закреплено право застрахованного лица на выбор медицинской организации из числа рекомендованных лечащим врачом.

Согласно тексту постановления порядок прохождения реабилитационных мероприятий утверждается Минздравом России по согласованию с Минтрудом России.

 **Пункт 12(1) дополнить абзацами следующего содержания:**

"Оплате подлежат расходы на медицинскую реабилитацию, осуществляемую в медицинских организациях, подведомственных страховщику, либо в иных медицинских организациях, расположенных на территории Российской Федерации.

Застрахованное лицо (его доверенное лицо) осуществляет выбор медицинской организации для прохождения медицинской реабилитации из числа медицинских организаций, рекомендованных лечащим врачом. Порядок прохождения застрахованными лицами, пострадавшими в результате тяжелых несчастных случаев на производстве, медицинской реабилитации до восстановления ими трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности утверждается Министерством здравоохранения Российской Федерации по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Медицинские организации, подведомственные страховщику, осуществляют медицинскую реабилитацию застрахованного лица в соответствии с государственными заданиями, утверждаемыми в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, иные медицинские организации - на основании договора об оплате расходов на оказание медицинской помощи по профилю "медицинская реабилитация" застрахованного лица, заключаемого страховщиком с медицинской организацией.".

1. **О Социальном фонде России (СФР):**

С 1 января 2023 года официально начал работу Социальный фонд России (СФР), который заменит два других – Пенсионный фонд (ПФР) и Фонд социального страхования (ФСС). Ожидается, что объединение фондов поможет упростить получение мер поддержки и повысить качество обслуживания.

СФР будет предоставлять все те услуги, которые раньше предоставлял ПФР и ФСС.

**Социальный фонд России осуществляет:**

- пенсионное обеспечение

- обязательное пенсионное страхование

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

- социальное обеспечение, предоставление мер социальной защиты (поддержки) отдельных категорий граждан.

 **Именно СФР будет выплачивать единое социальное пособие для семей с детьми до 17 лет. Оно объединит следующие действующие выплаты**:

- выплата для беременных женщин, вставших на учет в ранние сроки;

- пособие для неработающих ввиду отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет;

- выплата на первого ребенка;

- выплата на третьего ребенка из бюджета;

- пособие на детей от восьми до 17 лет.

 Эта мера поддержки станет единственной для тех семей, где ребенок родился после 1 января 2023г.

Те, у кого дети появились до 31 декабря 2022г. пособие на детей от 3 до 8 лет смогут выбрать форму поддержки – единую выплату или прежние семь пособий.

 Пособие будет выплачиваться семьям со среднедушевым доходом ниже одного прожиточного минимума на человека с учетом комплексной оценки нуждаемости и имеющейся у семьи собственности.

 В СФР работает Единый контакт-центр по социальным вопросам. Получить консультацию в Москве и Московской области можно по бесплатному номеру **8 800 6 000 000,** письменному обращению через почту РФ или через онлайн-приемную на сайте СФР **- sfr.gov.ru.**

 На сайте также указаны адреса клиентских служб по различным районам Москвы.

 **С 2023 года расчет НДФЛ изменился.**

 С 1 января 2023 года в соответствии со ст.223 Налогового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 14.07.2022 № 263-ФЗ) налог на доходы физических лиц удерживается с каждой выплаты, которую получает работник, в том числе и с аванса и с заработной платы, а не со всей суммы зарплаты в конце месяца, как было в прошлом году.

 Расчетный месяц больше не равен календарному. Теперь он исчисляется с 23-го числа одного месяца по 22-е число другого. Налог, который удерживается в этот период, перечисляется в бюджет в общие сроки - не позднее 28-го числа текущего месяца.

 Общая сумма заработной платы работников за месяц остается без изменения. Поправки, внесенные в налоговое законодательство, влияют на размер зарплаты за первую половину месяца.

 Учитывая требования налогового законодательства, а также норму **ч.6 ст.136 ТК РФ** о том, что заработная плата работникам должна выплачиваться не реже, чем каждые полмесяца, **некоторым организациям** придется изменить сроки выплаты заработной платы.

 Конкретная дата выплаты устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

 Чтобы внести изменения в эти документы, работодателем издается приказ по основной деятельности о подготовке к изменениям сроков выплаты зарплаты. В Правила внутреннего трудового распорядка изменения вносятся с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ч.1 ст.190 ТК РФ, ст.372 ТК РФ). Если сроки выплаты заработной платы были указаны в коллективном договоре, то изменения вносятся в порядке, указанном в этом документе. Все работники должны быть ознакомлены с приказом об изменении сроков выплаты зарплаты или новой редакцией Правил под подпись.

 Если сроки выплаты зарплаты прописаны в трудовых договорах, перейти на новые даты выплаты зарплаты в одностороннем порядке нельзя. Этот случай не является изменением организационных или технологических условий труда в организации. С работниками оформляется дополнительное соглашение.