

07.06.2022

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

С 1 января 2023 года планируется объединить ПФР и ФСС

В Государственную Думу внесен пакет законопроектов, направленных на объединение Пенсионного фонда РФ (ПФР) и Фонда социального страхования (ФСС), а также на внедрение единого тарифа на социальные выплаты:

- <https://sozd.duma.gov.ru/bill/126988-8>;
- <https://sozd.duma.gov.ru/bill/127050-8>;
- <https://sozd.duma.gov.ru/bill/127004-8>.

В чем суть?

Объединение ПФР и ФСС планируется осуществить уже с 1 января 2023 года.

Государственный внебюджетный фонд — **Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Социальный фонд России)** — будет осуществлять функции по обязательному социальному (пенсионному) страхованию и предоставлению мер социальной поддержки, то есть выполнять все те полномочия, которые сегодня выполняют ПФР и ФСС.

Создание Социального фонда России позволит:

- повысить доступность услуг, которые сегодня оказывают фонды, для граждан: все услуги, которые предоставляют ПФР и ФСС, будут доступны в единых клиентских службах. При этом все точки присутствия фондов будут сохранены;
- обеспечить единый, более высокий стандарт сервиса на базе единых клиентских служб;
- повысить прозрачность управления;
- ускорить реализацию цифровой трансформации социальной сферы;
- сократить расходы на содержание за счет отказа от поддержания разрозненной IT-инфраструктуры и оптимизации имущественного комплекса.

Что такое единый тариф?

Внедрение единого тарифа позволит без повышения общего размера тарифов увеличить максимальные размеры выплат по больничным, по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до 1,5 лет для застрахованных (работающих) граждан.

Это решение также обеспечит выплаты по больничным для тех, кто сегодня трудится по гражданско-правовым договорам. Сегодня такие граждане охвачены только обязательным пенсионным и медицинским страхованием.

Сейчас работодатели отчисляют:

- на медицинское страхование— 5,1% на весь фонд оплаты труда работающих по трудовым договорам и на занятых по гражданско-правовым договорам;
- на пенсионное страхование— 22% с взносооблагаемой базы (1,565 млн рублей в год) и 10% с зарплаты сверх этой базы на работающих по трудовым договорам и на занятых по гражданско-правовым договорам;
- на обязательное социальное страхование— 2,9% с взносооблагаемой базы (1,032 млн рублей) на работающих по трудовым договорам.

После перехода к единому тарифу платеж составит 30% с взносооблагаемой базы и 15,1% сверх взносооблагаемой базы на работающих по трудовым договорам и на занятых по гражданско-правовым договорам.

Все существующие **льготные категории** плательщиков будут объединены в три группы со следующими тарифами страховых взносов: 15% с выплат выше МРОТ, 7,6% и 0%. Таким образом, все действующие льготные режимы будут сохранены.

Отмечается, что к **2025 году** при введении единого тарифа:

- максимальный размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком составит 57,4 тыс. рублей (при действующей модели — 37,9 тыс. рублей);

- максимальная сумма пособия по беременности и родам (за 140 календарных дней) составит 660,9 тыс. рублей (сейчас — 435,9 тыс. рублей);
- максимальная сумма пособия по временной нетрудоспособности составит:
- при стаже 8 и более лет — 143,5 тыс. рублей (сейчас — 94,7 тыс. рублей);
- при стаже от 5 до 8 лет — 114,8 тыс. рублей (сейчас — 75,7 тыс. рублей);
- при стаже до 5 лет — 86,1 тыс. рублей (сейчас — 56,8 тыс. рублей).

Такой подход позволит:

- обеспечить равный доступ к социальному страхованию граждан, занятым по трудовым и гражданско-правовым договорам;
- в 1,5 раза увеличить максимальный размер выплат по больничному, по уходу за ребенком и декретных без увеличения тарифов страховых взносов;
- обеспечить режим одного окна для предприятий и уплачивать страховые взносы одним платежом.

Единый тариф также планируется ввести с 1 января 2023 года.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся справки: «Пенсии, пособия, компенсации», «Материнство».

The screenshot shows the 'Материнство' (Maternity) section of the 'Помощник кадровика: Эксперт' system. The left sidebar contains a navigation menu with the following items:

- Материнство
 - Отпуск по беременности и родам
 - Гарантии беременным, женщинам и другим лицам, имеющим детей
 - Отпуск по уходу за ребенком
 - Пособия по беременности и родам
 - Пособие по уходу за ребенком и иные виды пособий гражданам, имеющим детей
 - Ограничения труда женщин
- Страховой стаж
- Пенсии, пособия, компенсации
 - Гарантии и компенсации работникам при выполнении государственных и общественных обязанностей
 - Пособие по временной нетрудоспособности. Кадровые аспекты
 - Несчастные случаи на производстве

The main content area displays the following information:

Материнство

Перейти в Алгоритм оформления трудовых отношений "Декретный отпуск": важные вопросы оформления (видеосеминар по кадрам)

- организация труда беременных женщин, женщин, имеющих детей
- периодичность прохождения медосмотров в связи с беременностью сотрудницы
- отпуск по беременности и родам
- отпуск по уходу за ребенком
- дополнительные меры государственной поддержки семей, имеющих детей

Обратите внимание!

О мерах социальной поддержки семей с детьми в период распространения коронавирусной инфекции см. справку "Размеры государственных пособий гражданам, имеющим детей"

В каждой организации, вне зависимости от форм собственности, трудовую деятельность осуществляют, в том числе беременные женщины и женщины, имеющие детей.

Труд женщин регулируется как общими, так и специальными нормами права.

См. Проверочный лист (список контрольных вопросов) Роструда по проверке соблюдения требований по регулированию труда женщин и лиц с семейными обязанностями (утвержден Приказом Роструда от 01.02.2022 г. N 20).
справку "Проверка работодателя органами Роструда (трудовой инспекцией)"

Организация труда беременных женщин, женщин, имеющих детей

Еще не работаете с системой «Помощник кадровика: Эксперт»?

Закажите бесплатный доступ!

А знаете ли вы?

Открыта регистрация на бесплатный вебинар о суммированном учете рабочего времени

29 июня 2022 года в 09:30 (мск) состоится вебинар на тему «Суммированный учет рабочего времени: оформляем без ошибок».

Трудовым законодательством РФ установлено, что каждый сотрудник должен работать не более 8 часов в день и не более 40 часов в неделю. За работу сверх этой нормы работник должен получить компенсацию.

Можно ли не предоставлять дополнительную компенсацию за переработку? Да, можно, если ввести суммированный учет рабочего времени.

Вебинар поможет работодателю:

- узнать, в каких случаях применяется суммированный учет рабочего времени;
- узнать, как установить суммированный учет в вашей организации;
- избежать ошибок при ведении суммированного учета рабочего времени;
- подготовиться к проверке;
- получить оперативное разъяснение эксперта по интересующим вопросам и тем самым сэкономить время на поиске информации;
- избежать нареканий и штрафов со стороны контролирующих органов.

На вебинаре будут рассмотрены следующие темы:

- суммированный учет рабочего времени, его составные элементы;
- оформление документов при суммированном учете рабочего времени;
- учетный период, график работы;
- сверхурочная работа при суммированном учете рабочего времени;

- иные вопросы, касающиеся суммированного учета рабочего времени.

Задайте заранее вопрос по теме в форме на странице [регистрации](#).

Ответ на ваш вопрос будет озвучен в ходе вебинара.

Вопросы принимаются до 24.06.2022.

В день вебинара вопросы эксперту можно будет задать непосредственно в чате.



Лектор: Майорова Кристина Алексеевна, ведущий эксперт в сфере трудового законодательства системы [«Помощник кадровика: Эксперт»](#).

РЕГИСТРАЦИЯ →

Вопрос-ответ



*Майорова Кристина
Алексеевна*

Вопрос:

Как оформить работника, ведущего воинский учет в организации?

Ответ:

За состояние воинского учета, осуществляемого организациями, отвечают руководители этих организаций.

Число работников, осуществляющих воинский учет в организациях, определяется следующим образом (п. 12 Положения о воинском учете, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 № 719):

- 1 работник, выполняющий обязанности по совместительству, — при наличии на воинском учете менее 500 граждан;
- 1 освобожденный работник — при наличии на воинском учете от 500 до 2000 граждан;

- 2 освобожденных работника — при наличии на воинском учете от 2000 до 4000 граждан;
- 1 освобожденный работник на каждые последующие 3000 граждан, состоящих на воинском учете.

Итак, возложить функции по ведению воинского учета работодатель может несколькими способами в зависимости от количества военнообязанных работников в организации.

Вариант 1.

Принять сотрудника на работу по совместительству, возложив на него функции по ведению воинского учета (ст. 60.1 Трудового кодекса РФ).

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 Трудового кодекса РФ).

Вариант 2.

Принять на работу сотрудника на должность специалиста по ведению воинского учета (ст. 16, ст. 57 Трудового кодекса РФ).

В этом случае работнику выплачивается заработная плата (ст. 129 Трудового кодекса РФ).

Вариант 3.

С письменного согласия работника поручить ему выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по ведению воинского учета (ст. 60.2 Трудового кодекса РФ).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 Трудового кодекса РФ).

При определении конкретного размера доплаты необходимо исходить из содержания (специфики, сложности, характера поручаемой работы) и объема дополнительной работы.

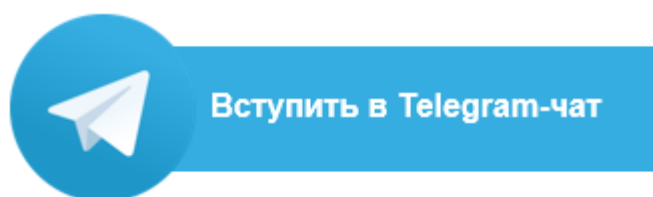
Например, согласно Постановлению Госкомтруда СССР от 29.12.1965 № 820/39 «О порядке оплаты временного заместительства», замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным, персональным) и должностным окладом замещаемого работника (без персональной надбавки).

Также доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ могут устанавливаться:

- от должностного оклада (ставки) по основной работе;
- от оклада (ставки) по совмещаемой работе.

Доплата может быть установлена в процентном отношении к тарифной ставке или окладу либо в абсолютном размере согласно дополнительному соглашению к трудовому договору и приказу (распоряжению) работодателя.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся справки: «Совмещение профессий (должностей)», «Воинский учет в организациях».



© АО «Кодекс», 2022

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Политика конфиденциальности персональных данных