

Актуальная тема

Снова новеллы в Трудовом законе

С 1 марта 2023 года вступает в силу ряд изменений в области труда, важных как для работников, так и для работодателей (дополнительные гарантии, работа с персональными данными и охрана труда).

Доцент кафедры частного права Алтайского филиала РАНХиГС, кандидат юридических наук Наталья Минкина прокомментирует наиболее значимые ожидаемые изменения в социально-трудовой сфере.

Дополнительные гарантии для лиц, работающих вахтовым методом

Справка: Вахтовый метод - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Такой метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности (ст. 297 Трудового кодекса РФ).

Нередко на практике можно было встретить, как работодатели при трудоустройстве лиц, привлекаемых к работам вахтовым методом, узнают готовность соискателей самостоятельно оплачивать себе дорогу до места работы и обратно. При этом охотно трудоустривая, наряду с иной оценкой качеств претендента, тех граждан, которые соответственно берут на себя обязательства понести такие транспортные расходы. Однако даже если такая договоренность между сторонами трудовых отношений имеет место быть, с 1 марта текущего года вступает в силу новшество, согласно которому такие расходы будет нести исключительно работодатель.

Федеральным законом от 19.12.2022 № 545-ФЗ:

<http://ivo.garant.ru/#/document/405962969/paragraph/1/doclist/2016/showentries/0/highlight/%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%BC%20%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%20%D0%BE%D1%82%2019.12.2022%20%E2%84%96%20545-%D0%A4%97:1> напрямую в Трудовом кодексе РФ

закреплена обязанность работодателя оплачивать проезд вахтовиков от места нахождения работодателя или пункта сбора до места выполнения работы и обратно. Иными словами, переложить свою обязанность на работника работодатель уже не сможет, в противном случае возникнет основание для привлечения его, как минимум, к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Кроме того, как определено в ст. 302 Трудового кодекса, работодатель может компенсировать работнику, работающему вахтовым методом, расходы на оплату стоимости его проезда от места жительства до места

нахождения работодателя или пункта сбора. Размер и порядок компенсации устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 кодекса для принятия локальных нормативных актов, трудовым договором. Важно разграничивать, что последняя компенсация *является правом, а не обязанностью* в отличие от компенсации транспортных расходов от места нахождения работодателя (или пункта сбора) до места выполнения работы и обратно.

Порядок уничтожения персональных данных

Вот уже продолжительное время в нашей стране выстраивается жизнь согласно Федеральному закону № 152-ФЗ «О персональных данных»: <http://ivo.garant.ru/#/document/12148567/paragraph/24880:0>, вступившему в силу с 1 января 2007 года. Его действие распространяется и на работодателей, как операторов персональных данных лиц, принятых на работу по трудовому договору. В указанном законе среди прочих операционных действий работодателя по обработке персональных данных работников в ряде статей предусматривается *уничтожение таких сведений*. Под ним подразумеваются *действия, в результате которых становится невозможным восстановить содержание персональных данных в соответствующей информационной системе и (или) в результате которых уничтожаются материальные носители персональных данных* (ст. 3).

Однако конкретный порядок такого уничтожения данных не был определен. Приказом Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 28.10.2022 № 179:

<http://ivo.garant.ru/#/document/405821247/paragraph/1/doclist/2688/showentries/0/highlight/%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7%20%D0%A0%D0%BE%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BD%D0%B0%D0%B4%D0%B7%D0%BE%D1%80%D0%B0%20%D0%BE%D1%82%2028.10.2022%20N%20179:2> впервые закреплены требования к подтверждению уничтожения персональных данных. Так, если обработка данных осуществляется оператором *без использования средств автоматизации*, документом, подтверждающим уничтожение сведений, является *акт об уничтожении персональных данных*.

В случае же если такая обработка данных осуществляется оператором *с использованием средств автоматизации*, документами, подтверждающими их уничтожение, являются *акт об уничтожении персональных данных и выгрузка из журнала регистрации событий в информационной системе*. *Акт об уничтожении персональных данных должен содержать:*

- наименование (юридического лица) или фамилию, имя, отчество (при наличии) (физического лица) и адрес оператора;
- наименование (юридического лица) или фамилию, имя, отчество (при наличии) (физического лица), адрес лица, осуществляющего обработку

персональных данных субъекта таких данных по поручению оператора (если обработка была поручена такому лицу (лицам));

- фамилию, имя, отчество (при наличии) субъекта или иную информацию, относящуюся к определенному физическому лицу, чьи данные были уничтожены;
- фамилию, имя, отчество (при наличии), должность лица, уничтоживших персональные данные субъекта персональных данных, а также его подпись;
- перечень категорий уничтоженных персональных данных субъекта персональных данных;
- наименование уничтоженного материального носителя, содержащего персональные данные субъекта персональных данных, с указанием количества листов в отношении каждого материального носителя (в случае обработки данных без использования средств автоматизации);
- наименование информационной системы персональных данных, из которой они были уничтожены (в случае обработки персональных данных с использованием средств автоматизации);
- способ, причину и дату уничтожения таких персональных данных.

В свою очередь выгрузка из журнала должна содержать:

- фамилию, имя, отчество (при наличии) субъекта или иную информацию, относящуюся к определенному физическому лицу, чьи персональные данные были уничтожены;
- перечень категорий уничтоженных персональных данных субъекта;
- наименование информационной системы персональных данных, из которой они были уничтожены;
- причину и дату уничтожения персональных данных.

Акт об уничтожении персональных данных и выгрузка из журнала подлежат хранению в течение 3 лет с момента уничтожения данных.

Причем, обозначенный приказ Роскомнадзора с указанными правилами имеет свой диапазон действия: *вступает в силу с 1 марта текущего года и будет действовать до 1 марта 2029 года.*

Новые цифровые платформы в области охраны труда

Серия серьезных изменений в сфере охраны труда вступила в силу с 1 марта прошлого года:

https://alt.ranepa.ru/pressroom/news/daydzhest_izmeneniy_trudovogo_zakonodatelstva_mar_6716.html, а новые правила и порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда вступили в силу с 1 сентября 2022 года. Однако согласно постановлению Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464: <http://ivo.garant.ru/#/document/403324424/paragraph/1:0> с 01.03.2023 работодатели должны проводить обучение работников требованиям охраны труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты после регистрации в реестре индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих

работников вопросам охраны труда при условии внесения информации об этом в личный кабинет индивидуального предпринимателя, юридического лица, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, в информационной системе охраны труда Минтруда России (п. 99 Правил).

Для реализации данных положений Министерство уже подготовило цифровую площадку и организовало Единую общероссийскую справочно-информационную систему по охране труда: <http://akot.rosmintrud.ru/> с требуемыми реестрами индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда.

При этом *личный кабинет работодателя по охране труда снабжен инструкцией по входу в систему: <https://lkot.mintrud.gov.ru/>.*

Вместе с тем *часть изменений трудового законодательства РФ, в том числе в области охраны труда, вступает в силу с 1 сентября 2023 года, чему будут посвящены последующие правовые комментарии.*