

16.01.2023

# Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

---

## Утверждены формы, которые заменят СЗВ-ТД и СЗВ-М

С 1 января 2023 года произошло объединение ПФР и ФСС в Фонд пенсионного и социального страхования РФ (Социальный фонд России, СФР) (Федеральный закон от 14.07.2022 № 236-ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации»).

В связи с этим введена единая форма отчетности (единая форма сведений), объединившая все формы отчетности, которые работодатели ранее предоставляли в ПФР и ФСС.

Постановлением Правления Пенсионного фонда РФ от 31.10.2022 № 245п утверждены:

- 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)»;
- Порядок заполнения единой формы ЕФС-1.

Форма ЕФС-1 заменит формы СЗВ-ТД, ДСВ-3, СЗВ-СТАЖ, 4-ФСС. Кроме того, отменена форма СЗВ-М.

Передавать сведения о трудовой деятельности в составе формы ЕФС-1 работодателям необходимо в следующие сроки:

- при приеме на работу, увольнении, приостановлении и возобновлении трудового договора, заключении и расторжении гражданско-правового договора — не позднее следующего рабочего дня;
- при переводе, переименовании, установлении (присвоении), запрете занимать должность — не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным.

В свою очередь, Приказом Минтруда России от 10.11.2022 № 713н утверждены:

- форма сведений о трудовой деятельности, предоставляемой работнику работодателем (СТД-Р);
- форма предоставления сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (СТД-СФР);
- Порядок заполнения форм СТД-Р и СТД-СФР

Данные формы также обновлены в связи с объединением ПФР и ФСС в Социальный фонд.

Новые формы ЕФС-1, СТД-Р и СТД-СФР применяются с 1 января 2023 года.

**Обратите внимание!** При решении вопроса о том, какую форму подавать, — СЗВ-ТД или ЕФС-1 — необходимо ориентироваться на дату издания приказа о кадровом мероприятии. Если приказ издан до 1 января 2023 года, то по этому кадровому мероприятию нужно подать СЗВ-ТД, причем даже если дата подачи приходится уже на 2023 год.

Если же документ о кадровом мероприятии издан в 2023 году, то отчет подается по форме ЕФС-1.

**Важно:** СЗВ-ТД по декабрьским мероприятиям необходимо было предоставить до 16 января (Письмо ПФР от 14.12.2022 № В-109546-19/143909-22).

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся справки: «Индивидуальный (персонифицированный) учет в кадровом делопроизводстве», «Электронная трудовая книжка».

Индивидуальный (персонифицированный) учет в кадровом делопроизводстве

- объединение ПФР и ФСС в Социальный фонд России (СФР) с 1 января 2023 года **NEW!**
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета
- представление индивидуальных сведений о работниках в Пенсионный фонд РФ
- порядок предоставления индивидуальных сведений в Пенсионный фонд РФ
- предоставление индивидуальных сведений работникам
- проверки работодателей в области индивидуального (персонифицированного) учета
- предоставление сведений о трудовой деятельности работников (электронные трудовые книжки)
- ответственность за нарушения, связанные с осуществлением индивидуального (персонифицированного) учета

**Обратите внимание!**  
Справочный материал будет дополняться информацией об объединении ПФР и ФСС в Социальный фонд РФ (СФР).

**Обратите внимание!**  
Постановлением Правления ПФР от 31.10.2022 N 245п утверждены форма ЕФС-1 "Сведения для ведения индивидуального (персонифицированного) учета и сведения о начисленных страховых взносах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" и порядок ее заполнения. Форма ЕФС-1 с 01.01.2023 года заменит формы СЗВ-ТД, ДСВ-3, СЗВ-СТАЖ и 4-ФСС.

**Обратите внимание!**  
Федеральным законом от 07.10.2022 N 379-ФЗ внесены изменения в Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования". Закреплена обязанность работодателя передавать сведения о приостановлении трудового договора с работником, призванным на военную службу в ходе частичной мобилизации, а также о его возобновлении (мероприятия "ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ", "ВОЗОБНОВЛЕНИЕ"). Передавать сведения необходимо не позднее следующего рабочего дня, следующего за днем

У вас еще не установлена система «Помощник кадровика: Эксперт»?



А знаете ли вы?

## Новые документы в системе «Помощник кадровика: Эксперт»

В декабре и январе традиционно происходит большое количество изменений в сфере трудового законодательства, которые важно не пропустить специалисту по кадрам.

Новые документы в области трудового права, опубликованные в декабре 2022 года — январе 2023 года, позволят вам сэкономить время на поиске нормативных правовых актов и своевременно учесть их в своей работе. В перечень документов входят изменения в Трудовом кодексе РФ, нормативные акты, связанные с объединением ПФР и ФСС, постановления Правительства РФ, указы Президента РФ и многие другие нормативные акты.



[Список новых документов](#)

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



ПОПРОБОВАТЬ БЕСПЛАТНО

# Госорган дает разъяснение

## Минтруд об исчислении двухмесячного срока предупреждения о сокращении

Минтруд России в [Письме от 10.11.2022 № 14-2/ООГ-7021](#) прокомментировал порядок исчисления двухмесячного срока предупреждения работника о предстоящем сокращении.

В частности, ведомство указало, что о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения ([ст. 180 Трудового кодекса РФ](#)).

В соответствии с положениями [ст. 14 Трудового кодекса РФ](#) течение сроков, с которыми [Трудовой кодекс РФ](#) связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.

Течение сроков, с которыми [Трудовой кодекс РФ](#) связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

Сроки, исчисляемые месяцами, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Рассмотрим на примерах, как рассчитываются сроки уведомления работников о сокращении.

### Пример 1

Уведомление о предстоящем сокращении работник получил 16.01.2023.

Два месяца — это период с 16.01.2023 по 15.03.2023.

Обратите внимание, что в [ст. 180 Трудового кодекса РФ](#) речь идет не о ровно двух месяцах. Формулировка «не менее чем за два месяца» предполагает 2 месяца и хотя бы 1 день.

Таким образом, учитывая, что уведомление получено работником 16.01.2023, срок уведомления истечет 16.03.2023.

Оформить увольнение по сокращению можно не ранее 16.03.2023.

## Пример 2

В уведомлении о сокращении последним днем предупреждения указано 29.01.2023 (воскресенье, т. е. выходной день).

В какой день уволить работника: в пятницу, 27.01.2023, в воскресенье, 29.01.2023 или в понедельник, 30.01.2023?

У работодателя в этом случае есть 3 возможных варианта действий:

1. Если последний день срока предупреждения о сокращении приходится на нерабочий день, то днем окончания этого срока считается ближайший следующий за ним рабочий день (ст. 14 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, сокращаемые работники должны быть уволены в ближайший рабочий день после 29.01.2023, то есть в понедельник, 30.01.2023.

Именно 30.01.2023 будет являться днем прекращения трудового договора. В этот день работодатель должен издать приказ об увольнении, ознакомить с ним работника, выдать ему трудовую книжку и произвести расчет, а также выдать заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1, ст. 140 Трудового кодекса РФ).

При этом в случае увольнения работника 30.01.2023 (понедельник) работодатель обязан:

- обеспечить сотрудника работой в последний его рабочий день 30.01.2023;

либо

- объявить простой в работе по вине работодателя 30.01.2023 (в случае, если в этот день работодатель не сможет обеспечить сотрудника работой).

2. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 Трудового кодекса РФ).

То есть, если сам сокращаемый работник напишет заявление с просьбой уволить его до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении, то работодатель вправе уволить его в день, указанный в заявлении.

Например, если работник пожелает (напишет в заявлении), чтобы его уволили в пятницу, 27.01.2023 (до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении), то работодатель может уволить его 27.01.2023 с выплатой компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 Трудового кодекса РФ).

3. Трудовое законодательство РФ не запрещает увольнение работников в нерабочий, выходной день.

Так как 29.01.2023 является нерабочим днем, то специалист кадровой службы может:

- в пятницу, 27.01.2023, подготовить все необходимые для увольнения документы, при этом датой увольнения (в приказе на увольнение и в трудовой книжке) будет являться 29.01.2023;
- в воскресенье, 29.01.2023, направить сокращаемому работнику по почте уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте (ст. 84.1 Трудового кодекса РФ).

Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ст. 84.1 Трудового кодекса РФ).

При этом, с точки зрения трудового законодательства, тот факт, что 27.01.2023 работнику будут произведены все выплаты, рассчитанные на день прекращения трудового договора (на 29.01.2023), не будет являться нарушением, если локальным нормативным актом организации предусмотрена такая возможность.

Нормы локальных нормативных актов не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, но могут улучшать положение работников (ст. 8 Трудового кодекса РФ).

Более того, ст. 136 Трудового кодекса РФ говорит о том, что при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

По нашему мнению, выплаты при расторжении трудового договора, произведенные 27.01.2023, а не 29.01.2023, и рассчитанные на день увольнения (29.01.2023), улучшают положение сокращаемого работника.

Таким образом, если локальным актом организации предусмотрено, что при совпадении дня расчета при увольнении с выходным или нерабочим праздничным днем расчет с работником производится накануне этого дня, то работодатель вправе:

- произвести расчет на 29.01.2023, т. е. на день расторжения трудового договора;

- фактически произвести выплаты причитающихся при увольнении сумм в пятницу 27.01.2023.

### Пример 3

Работник подлежит увольнению по сокращению штата, срок предупреждения об увольнении истекает 05.04.2023. С 25.03.2023 работник болеет.

Какова дата увольнения работника?

Увольнение по сокращению штатов является увольнением по инициативе работодателя (ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Статья 81 Трудового кодекса РФ запрещает увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности.

Следовательно, работник может быть уволен по сокращению только по окончании его временной нетрудоспособности.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся справки:

- «Увольнение по сокращению».
- «Алгоритм увольнения по сокращению».
- «Выплаты при увольнении (кадровые аспекты)».
- «Сроки в трудовом праве».

*Комментарий подготовлен  
экспертом системы «Помощник кадровика: Эксперт»  
Кочетовой Татьяной Сергеевной*



**Еще больше новостей и материалов  
по трудовому законодательству и кадровому делопроизводству  
— в группе «Помощник кадровика: Эксперт» в социальной сети «ВКонтакте»**

