

Актуальные изменения действующего законодательства по вопросам трудового права, оплаты труда.

В соответствии с федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в редакции ФЗ от 29.12.2020 г. № 473-ФЗ) минимальный размер оплаты труда с **1 января 2021 года** устанавливается в сумме **12 792 рубля** в месяц.

Минимальный размер оплаты труда на очередной год устанавливается федеральным законом в текущем году и исчисляется исходя из величины медианной заработной платы.

Медианная величина – это уровень заработка, выше и ниже которого получают одинаковое количество работников.

С 2021 года соотношение минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы устанавливается в размере 42 процентов (30 457 рублей).

Соотношение минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы пересматривается не реже одного раза в пять лет исходя из условий социально-экономического развития Российской Федерации.

В 2020 году восемь раз вносились изменения и дополнения в Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Федеральным законом от 24.04.2020 года № 127-ФЗ были внесены изменения в статьи 28, 128, 360 и 360.1 ТК РФ который дополнился понятием «органы принудительного исполнения».

С 1 июля 2020 года вступил в силу федеральный закон от 25.05.2020 г. № 157 – ФЗ. В соответствии с федеральным законом ТК РФ дополнен статьей 332.1. «Особенности заключения и прекращения трудового договора с руководителями, заместителями руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования и руководителями их филиалов». Изменения также коснулись статей 332, 336 ТК РФ.

Статьей 332.1. ТК РФ закреплено положение, что с руководителями государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования заключаются трудовые договоры на срок до пяти лет. Указанные должности замещаются лицами в возрасте не старше семидесяти лет независимо от срока действия трудовых договоров.

Одно и то же лицо не может замещать должность руководителя одной и той же государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования более трех сроков, если иное не предусмотрено федеральными законами. Абзац третий статьи 332.1. ТК РФ в редакции ФЗ от 09.11.2020 г. № 362-ФЗ дополнен словами «или решениями Президента Российской Федерации».

В 2020 году в соответствии с федеральным законом от 13.07.2020 г. № 210-ФЗ в ТК РФ внесены значительные изменения которые касаются

выплат при расторжении трудовых договоров с работниками по инициативе работодателя, а именно по причине ликвидации организации либо сокращении численности или штата работников организации (пункты 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ).

В соответствии с частью первой статьи 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников, средний месячный заработок за третий месяц со дня его увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй статьи 178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей статьи 178 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства при увольнении (части вторая и третья статьи 178 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Изменения также внесены в статью 318 ТК РФ, которой определены гарантии работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников из организации расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Федеральными законами от 31.07.2020 г. № 246-ФЗ, №261-ФЗ Глава 54.1. ТК РФ «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров» дополнена статьей 348.13. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений. Также внесены изменения в статью 185.1. ТК РФ.

Статья 185.1. ТК РФ «Гарантии работникам при прохождении диспансеризации» дополнена положением, что работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением работников указанных в части третьей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Урегулирование вопроса о предоставлении подтверждающих документов о прохождении работниками диспансеризации отдано на рассмотрение работодателем. Частью пятой статьи 185.1. ТК РФ предусмотрено, что работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

На основании дополнений, внесенных в статью 144 ТК РФ в соответствии с федеральным законом от 09.11.2020г. № 362-ФЗ Правительство Российской Федерации может регулировать оплату труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Частями восьмой и девятой статьи 144 ТК РФ установлено, что Правительство Российской Федерации вправе утверждать требования к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат.

С 1 января 2021 года в соответствии с Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ, вступили в силу существенные изменения в Главу 49.1 ТК РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях. Изменения коснулись статей 312.1 – 312.5 ТК РФ. Также Глава 49.1. «Особенности регулирования труда дистанционных работников» дополняется новыми статьями 312.6 – 312.9 ТК РФ.

Статьей 312.1 ТК РФ будет установлено, что трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) **либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).**

Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя и особенности режима рабочего времени и отдыха дистанционного работника более конкретизированы в новых редакциях ст.ст. 312.3, 312.4 ТК РФ.

Внесенными изменениями и дополнениями в Главу 49.1 ТК РФ закреплено положение, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (статья 312.5. ТК РФ).

В соответствии с новыми статьями 312.6 – 312.9. ТК РФ за использование, принадлежащего работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства работодатель должен будет выплачивать компенсацию, а также возмещать расходы, связанные с их использованием. Порядок возмещения расходов работнику должен быть определен коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Статьей 312.7. определены положения в части особенностей охраны труда дистанционных работников.

Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 ТК РФ).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях (статья 312.8 ТК РФ).

Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях закреплён статьёй 312.9. ТК РФ.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлён в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий: указание на обстоятельства, послужившие основанием для принятия работодателем решение о временном переводе работников на дистанционную работу; список работников, временно переводимых на дистанционную работу; срок перевода; порядок обеспечения необходимыми средствами для осуществления дистанционной работы; порядок организации труда, в том числе режим рабочего времени; порядок взаимодействия работника с работодателем, сроки предоставления отчётов о работе, иные положения.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

С января 2021 года вступили поправки в ТК РФ в соответствии с федеральным законом от 29.12.2020 г. № 477-ФЗ. Изменения внесены в статью 59 ТК РФ и Главу 48.1 Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, и у работодателей - некоммерческих организаций. Трудовой кодекс Российской Федерации дополнен понятием «работодатели - некоммерческих организаций».