

Основные изменения в трудовом законодательстве РФ

1. О минимальном размере оплаты труда

С 1 января 2024 года минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) на территории Российской Федерации установлен Федеральным законом от 27.11.2023 № 548-ФЗ в размере 19242 рубля в месяц.

с 1 января 2024 года минимальный размер заработной платы в Курганской области, как для бюджетного сектора экономики, так и для внебюджетного сектора устанавливается на уровне 22128,3 (МРОТ- 19242 рубля +15% уральского коэффициента) при условии отработки нормы рабочего времени и выполнении норм труда.

При этом выплаты за работу сверхурочно, ночное время, в выходные дни и праздники, совмещение профессий (должностей), районный коэффициент и «северные» надбавки, а также единовременные социальные выплаты, не являющиеся стимулирующими и частью оплаты труда (например, к юбилейным датам работника, премии к праздникам) не включаются в заработную плату, не превышающую МРОТ, а начисляются сверх МРОТ (Постановление Конституционного суда РФ (далее - КС РФ) от 07.12.2017 №38-П, 11.04.2019 №17-П, 16.12.2019 №40-П).

2. О заключении срочных трудовых договоров с руководителями-ст. 59 ТК РФ

Запрещено заключать срочные трудовые договоры с руководителями структурных подразделений. Срочные трудовые договоры можно заключать с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

3. О порядке выплаты компенсации за задержку заработной платы

Статьей 236 ТК РФ установлена обязанность работодателя выплачивать сотрудникам компенсацию за не начисленную вовремя зарплату в случаях:

- если зарплата была начислена, но не выплачена;
- если причитающиеся сотруднику выплаты не были своевременно начислены, а решением суда было признано право работника на их получение.

При этом проценты за задержку начисляются со дня, следующего за днем, когда зарплата (оплата отпуска и т.д.) должна была быть выплачена при своевременном ее начислении. Размер компенсации - не ниже 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ от суммы долга.

4. О трудовых гарантиях для одиноких родителей – ст. 261 ТК РФ

Работодателям запретили увольнять по своей инициативе сотрудников, которые в одиночку воспитывают детей в возрасте до 16 лет, за исключением ликвидации организации, однократном грубом нарушении работником трудовых обязанностей, представлении подложных документов при трудоустройстве и пр.

Ранее гарантия действовала, пока ребенку не исполнилось 14 лет.

5. Изменены требования трудоустройства несовершеннолетних – ст. 63 ТК РФ

Не нужно получать письменное согласие органов опеки и попечительства, чтобы принять на работу лиц от 14 лет для выполнения легкого труда. Достаточно разрешения одного из родителей или попечителей.

Согласие органов опеки или иного законного представителя требуется при трудоустройстве детей, у которых нет родителей, либо они остались без их попечения.

6. Гарантии супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий – ст. 264.1. ТК РФ

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

7. КС РФ признал порядок компенсации за работу в выходные и праздники при увольнении, нормы об оплате сверхурочной работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни неконституционными и поручил уточнить ТК РФ. До внесения изменений в ТК РФ работодатели должны применять позицию КС РФ в указанных ниже случаях:

7.1. Постановлением КС РФ от 06.12.2023 №56-П уточнен порядок компенсации за работу в выходные и праздники при увольнении-ст.153ТК РФ

Если до увольнения сотрудник не использовал отгулы за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, работодателю придется их компенсировать.

Работник сможет выбрать вариант компенсации:

- взять дни отдыха с последующим увольнением;
- получить доплату.

7.2. Постановлением КС РФ от 27.06.2023 №35-П изменен порядок оплаты сверхурочной работы - ст.152 ТК РФ

Сверхурочную работу надо оплачивать исходя из зарплаты с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за первые 2 ч работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника за такую работу вместо повышенной оплаты можно предоставить дополнительный отдых длительностью не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.3. Ранее Постановлением КС РФ от 28.06.2018 №26-П изменен порядок оплаты работы в выходной и нерабочий праздничный день – ст. 153 ТК РФ

Компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда, должны учитываться при оплате работы в выходной и нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени, если другой день отдыха не предоставлялся.

Основные изменения в трудовом законодательстве РФ в части охраны труда

1. С **1 апреля 2024** года вступят в силу новые правила и перечень профессий для медосмотров железнодорожников (предрейсовых, предсменных, послесменных, послерейсовых), утвержденные приказами Минтранса России от 17.07.2023 № 253 и от 27.10.2023 № 355.

Обновили список профессий ряда работников железнодорожного транспорта, которые обязаны проходить указанные виды медосмотров.

Такие медосмотры станут проводить по новому порядку. В нем предусмотрели, в частности, возможность дистанционно контролировать состояние здоровья работников.

2. С **1 сентября 2024** года вступит в силу приказ Минтруда России от 21.11.2023 № 817н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению», который заменит действующий в настоящее время одноименный приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33н.

Новый нормативный правовой акт вносит отдельные изменения и дополнения в процедуры проведения спецоценки условий труда и оформления её результатов.

3. С **1 сентября 2024** года вступит в силу приказ Минздрава России от 26.12.2023 № 720н «Об утверждении перечня медицинских противопоказаний для осуществления отдельных видов деятельности вследствие психического расстройства».

Минздрав обновил перечень психических заболеваний, при которых не допускают к отдельным видам работ.

4. **31 декабря 2024** года закончится переходный период, длящийся с 1 сентября 2023 года по 31 декабря 2024 года, в течение которого работодатели имеют право обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами по старым типовым нормам.

До указанной даты всем необходимо провести подготовительную работу по переходу на новые Единые типовые нормы, в том числе разработать новые локальные нормы выдачи СИЗ, дерматологических СИЗ и смывающих средств.

С 1 января 2025 года все работники должны быть обеспечены СИЗ и смывающими средствами по новым Единым типовым нормам, утвержденным приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н и вступившим в силу с 1 сентября 2023 года.