

Какие изменения трудового законодательства вступили в силу с 1 января 2021 года?

Как всегда, наш законодатель к началу очередного календарного года приурочил ряд серьезных изменений, остановимся подробнее на тех, которые коснутся сферы трудовых отношений и иных, связанных с ними, отношений.

О переносе выходных дней в 2021 году.



Согласно постановлению Правительства Российской Федерации № 1648 от 10.10.2020 в предстоящем году состоятся следующие переносы выходных дней: 2 января (суббота) - на 5 ноября (пятница), 3 января (воскресенье) - на 31 декабря (пятница), 20 февраля (суббота) – на 22 февраля (понедельник). Такие переносы осуществляются регулярно с учетом положений ст. 112 Трудового кодекса в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней.

Повышение МРОТ

С 1 января минимальный размер оплаты труда работников (МРОТ) в России запланирован в размере 12792 рубля (рост по сравнению с 2020 годом на 5,5%) <http://duma.gov.ru/news/50296/>. Напомним, в предыдущем году этот общероссийский показатель составлял 12130 рублей.

На новом уровне МРОТ впервые превысил прожиточный минимум трудоспособного населения, что соответствует ч. 5 ст. 75 Конституции России и ст. 133 Трудового кодекса. По словам заместителя Правительства страны по вопросам социальной политики Татьяны Голиковой, это увеличение затронет доходы более 3,9 млн. россиян:

<https://www.vedomosti.ru/economics/news/2020/12/23/852151-mrot-vpervie-previsit-prozhitochnii-minimum>

Одновременно с федеральным МРОТ существует его показатель на уровне регионов в соответствии со ст. 133.1 Трудового кодекса. Если эту возможность используют субъекты России, то такой показатель МРОТ не может быть ниже того, который установлен на всей территории страны. В регионе он определяется для работников, работающих на территории

соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета. Для работников внебюджетного сектора экономики в Алтайском крае этот показатель пока не подвергнут изменениям и согласно дополнительному соглашению к региональному соглашению о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае на 2019-2021 годы от 17.12.2018 составляет 13000 рублей (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, иных компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предоставляемых в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями и коллективными договорами). При этом нельзя забывать, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже обозначенных показателей МРОТ.

Наряду с указанным также уместно отметить, что широко обсуждаемый законопроект о почасовом МРОТ государственными органами власти до сих пор не одобрен и не принят, поэтому для работников с неполным рабочим временем при расчете заработной платы за месяц следует руководствоваться вышеуказанным месячным минимальным размером оплаты труда соразмерно его рабочего времени.

Продолжение перехода на электронные трудовые книжки



Завершен первый год перехода на электронные трудовые книжки и, как известно, по общему правилу до 1 января 2021 года работники должны были подать своим работодателям письменные заявления, определившись с вопросом: либо их трудовые книжки продолжают вести в прежнем бумажном варианте (ст. 66 Трудового кодекса), либо осуществляется переход на электронное формирование сведений о трудовой деятельности в порядке, установленном действующим законодательством:

https://alt.ranepa.ru/pressroom/news/perehod_na_elektronnie_trudovie_knizhki_4683.html

Работникам, которые решили перейти на электронные трудовые книжки, работодатели с 1 января 2021 года с записью в самой трудовой книжке о

поступлении соответствующего заявления вернут ее им на руки. При этом трудовая книжка не утратит своей ценности важного юридического документа и ее следует хранить надлежащим образом. Работники, которые выбрали бумажный вариант трудовой книжки, согласно Федеральному закону № 439-ФЗ от 16.12.2019 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» сохраняют за собой право при последующем трудоустройстве перейти на электронное формирование соответствующих сведений в соответствии со ст. 66.1 Трудового кодекса. При этом, как разъясняет Минтруд России, законом не предусмотрена обратная возможность по возобновлению ведения бумажной трудовой книжки после подачи работником заявления о переходе на ее электронный вариант и внесения соответствующей записи в трудовую книжку (Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 декабря 2020 г. № 14-2/ООГ-18054 <http://ivo.garant.ru/#/document/75054622/paragraph/1:0>). В этих и других вопросах рекомендуется следить за разъяснениями этого официального ведомства.

В случаях же, когда работники впервые устраиваются на работу после 1 января 2021 года, трудовые книжки на них уже не заводятся, а безальтернативно формируются сведения об их трудовой деятельности в электронном формате.

Причем, с электронными сведениями о трудовой деятельности работающим лицам можно ознакомиться, запросив их в личном кабинете на сайте Госуслуги: <https://www.gosuslugi.ru/>

Новый специальный состав административного правонарушения

Федеральным законом от 01.04.2020 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» вводится ч. 2 ст. 15.33.2. Теперь непредставление в установленный Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» срок либо представление неполных и (или) недостоверных сведений, предусмотренных п. 2.1 ст. 6 указанного Федерального закона, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 300 до 500 рублей.

В данном случае речь идет и о сведениях по форме СЗВ-ТД <https://nalog-nalog.ru/blanks/blank-szv-td/> в Пенсионный Фонд России. Указанные изменения опять же начали действовать с 1 января 2021 года.

Особенности плановых проверок работодателей на текущий год

Постановлением Правительства Российской Федерации № 1969 от 30.11.2020 утверждены новые правила формирования ежегодных планов проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей на 2021 год. По сути, речь идет о любых проверках, не только в сфере труда, и особенности таких проверок связаны с двумя обстоятельствами. С одной

стороны, в проведении проверок на будущий год учтены условия распространения COVID-19, а с другой стороны, данные правила определены в дополнение к новому Федеральному закону «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации», основные положения которого вступают в силу с 01.07.2021. В постановлении предусмотрено, что проверки юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в 2021 году могут проводиться с использованием средств дистанционного взаимодействия, в частности, аудио- или видеосвязи. Органом государственного контроля (надзора), в том числе государственной инспекцией труда при проверке работодателей, после 1 июля 2021 года, но не позднее чем за 20 рабочих дней до даты начала проведения плановой проверки в форме выездной проверки (согласно плану проверок на 2021 год) может быть принято решение о проведении вместо нее инспекционного визита продолжительностью 1 рабочий день. И об этом визите юридические лица и индивидуальные предприниматели должны быть предупреждены в течение 10 рабочих дней с момента принятия такого решения. А все плановые проверки, которые начнутся после 30.06.2021 не могут длиться более 10 рабочих дней согласно Закону «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации», где установлен ряд иных особенностей.

Что же касается субъектов малого и среднего предпринимательства, то для них предусмотрен мораторий на плановые проверки, но не для всех. Сказанное не касается ряда случаев. В частности, тех работодателей, которых ранее привлекались к административной ответственности в виде дисквалификации или приостановления деятельности, действия лицензии и (или) аннулирования лицензии, когда с момента принятия такого решения прошло менее 3 лет. Также в плановом режиме можно проверять тех субъектов из сферы микробизнеса, чья деятельность отнесена к категории высокого риска, связана с опасностью производственных объектов.

Новый порядок расчета среднесписочной численности

Согласно приказу Росстата № 706 от 17.11.2020 внесены изменения в формы федерального статистического наблюдения, заполняемые работодателями, в частности это коснулось формы № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников». Обобщенно изменения можно выразить следующим образом. Если в отчетном периоде организация изменила место фактического осуществления своей деятельности с изменением субъекта Российской Федерации, то данные в отчете следует уже отражать исходя из новых обстоятельств (п. 19 документа). При расчете среднесписочной численности с 1 января 2021 года нужно учитывать целыми единицами беременных женщин, освобожденных от работы до предоставления им другой работы, которая исключит воздействие на них неблагоприятных производственных факторов (п. 20). Кроме того, уточнен расчет среднесписочной численности лиц, занятых по договорам гражданско-правового характера. При заполнении упомянутой формы нужно исходить из

того, что периодом действия гражданских договоров, когда дата заключения договора не совпадает с датой начала работ (оказания услуг), является период выполнения конкретных работ или оказания услуг, являющихся предметом таких договоров (п. 21). Перечисленные изменения также вступили в силу с 1 января 2021 года.

Новшество при использовании работодателем служебного изобретения работника



Постановлением Правительства Российской Федерации № 1848 от 16.11.2020 установлен увеличенный размер выплаты работнику за полезные для бизнеса инновационные разработки и решения. Данная новация призвана стимулировать творческую активность работников и направлена на развитие рынка интеллектуальной собственности в стране. Так, за использование работодателем служебного изобретения работнику, являющемуся их автором, за последние 12 календарных месяцев, когда разработка использовалась, вознаграждение теперь составляет 3 средние заработные платы, а за использование служебной полезной модели, служебного промышленного образца - 2 средние заработные платы.

Кроме того, определено, что за создание служебного изобретения работодатель выплачивает работнику, являющемуся автором такого изобретения, вознаграждение в размере 30 % его средней заработной платы, а за создание служебной полезной модели, служебного промышленного образца работодатель выплачивает работнику, являющемуся их автором, - вознаграждение в размере 20 % его средней заработной платы.

Новые отмеченные правила действуют с 1 января 2021 года до 1 января 2027 года. Одновременно с этим постановление Правительства России от 04.06.2014 № 512 утратит силу с начала следующего года.

Наконец, существенным изменениям подвергся ***Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления новых норм о дистанционном труде***, вступившие в силу с 1 января 2021 года, что будет прокомментировано экспертом Академии в отдельном последующем материале.