

Дайджест изменений трудового законодательства

Очередные новеллы и изменения коснулись социально-трудовых отношений, о которых нужно знать работодателям и работникам.



В 2022 году Россия сталкивается с новыми вызовами времени, которые очевидно и ощутимо влияют на экономику страны, а это в свою очередь, при реализации продуманной государственной и социально ориентированной политики в стране приводит к определенным трансформациям законодательства. Обзор основных изменений трудового законодательства прокомментирует доцент кафедры частного права Наталья Минкина.

Новая возможность перевода работников в другую организацию

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 № 511 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году»:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_413689/aad5a5b6c45081cae6c5cbfceda0586af31c05f/ с письменного согласия работника *работодателем может быть осуществлен его временный перевод* на работу к другому работодателю в той же либо в

другой местности по направлению государственного учреждения службы занятости населения, содержащему предложение работнику о таком переводе. На период временного перевода работника на работу к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается, но не прерывается. С новым работодателем работник может заключить срочный трудовой договор с возможностью его продления по соглашению сторон не позднее чем до 31 декабря 2022 года, но при наличии согласия работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

Данная мера позволит работодателям, которые испытывают трудности, при совместных действиях с органами службы занятости избежать ликвидации организации и сохранить свои кадровые ресурсы.

Субсидии за трудоустройство отдельных категорий работников

С 21 марта установлены обновленные правила *получения в 2022 году субсидии юридическими лицами, включая некоммерческие организации и индивидуальных предпринимателей, в целях стимулирования занятости отдельных категорий граждан.*

Расширен перечень таких лиц, за трудоустройство которых можно претендовать на субсидии из Фонда социального страхования России в соответствии с базовым постановлением Правительства страны от 13.03.2021 № 362 «О государственной поддержке в 2021 году юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при трудоустройстве безработных граждан»:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_380068/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee5633b/. К данным отдельным категориям лиц причислены *граждане в возрасте до 30 лет (молодежь), в т.ч. выпускники колледжей и вузов без опыта работы, лица без среднего профессионального или высшего образования, инвалиды, дети-сироты и др.* Для включения работодателя в реестр для предоставления субсидии используются цифровые платформы: «Работа в России» и система «Соцстрах».

В последующем согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 04.06.2022 № 1021:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_419120/33a53a00f88cfaf622bfd07bf4c50d77ade35635/ дополнительно расширен перечень лиц. В настоящее время субсидию можно получить при найме не только отдельных категорий лиц до 30 лет, но и любых *других работников, которые были уволены в 2022 году из-за ликвидации организации или сокращения численности или штата работников организации, а также тех, кто находится под риском такого увольнения*, включая введение режима неполного рабочего времени, простой, временную приостановку работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, проведение мероприятий по высвобождению работников и т.п. К этой же категории также отнесены граждане Украины, граждане Донецкой Народной Республики, граждане Луганской Народной Республики и лица без гражданства, постоянно проживающими на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и прибывшими на территорию нашего государства в экстренном массовом порядке, получившими удостоверение беженца или свидетельство о предоставлении временного убежища на территории России.

Внеплановые проверки работодателей в 2022 году

Как известно многим работодателям, по постановлению Правительства Российской Федерации от 10.03.2022 № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля»:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411233/ **в 2022 году не проводятся плановые контрольно-надзорные мероприятия, а также плановые проверки при осуществлении государственного и (или) муниципального контроля (надзора)**, за исключением, в частности, *внеплановых проверок по поручению Президента России, Премьер-министра, вице-премьеров, а также внеплановых проверок по требованию прокурора, с разрешения прокурора*. Исключения возможны:

- 1) при непосредственной угрозе либо уже по фактам причинения вреда, - здоровью, жизни людей, обороне страны и безопасности государства, угрозе любых ЧС;
- 2) при выявлении индикаторов риска на объектах чрезвычайно высокого и высокого рисков, на опасных производственных объектах и гидротехнических сооружениях первых двух классов;
- 3) для проверки исполнения предписания, если нарушение было очень опасным, а «по документам» проверить исполнение предписания - невозможно.

Федеральной службой по труду и занятости в письме от 08.04.2022 № ПГ/08023-6-1: <https://base.garant.ru/404576918/> дано по этому поводу дополнительное разъяснение о том, что внеплановые проверки (мероприятия) работодателей в 2022 г. могут проводиться, например, *по согласованию с органами прокуратуры при непосредственной угрозе причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан, по фактам причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан*. Критерии для определения

непосредственной угрозы причинения вреда указанным охраняемым законом ценностям прямо не урегулированы, решение о проведении контрольного (надзорного) мероприятия принимается на основании оценки конкретных обстоятельств. Оценка обоснованности такого решения дается органами прокуратуры при согласовании проведения контрольного (надзорного) мероприятия.

Снова новый размер МРОТ и изменение ключевой ставки Центрального банка России

Еще в марте 2022 года Президент нашей страны Владимир Путин анонсировал об увеличении минимального размера оплаты труда (МРОТ). За последние годы Россия не сталкивалась с ситуацией изменения МРОТ дважды в календарном году, чаще это происходило ежегодно в плановом режиме с 1 января, и в текущем году это уже произошло:

https://alt.ranepa.ru/pressroom/news/obzor_aktualnih_izmeneniy_trudovogo_zakonodatelstv_66_61.html. На основании постановления Правительства России от 28.05.2022 № 973:

<http://ivo.garant.ru/#/document/404763657/paragraph/2:4> с 1 июня 2022 года МРОТ увеличен на 10 % и составляет в Российской Федерации 15279 руб. При этом МРОТ в Алтайском крае с 1 января 2022 года для работников внебюджетного сектора экономики исчисляется в размере 16638 руб. согласно региональному соглашению «О размере минимальной заработной платы в Алтайском крае на 2022 - 2024 годы», заключенному 25.11.2021. Причем, на минимальную заработную плату начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Для работников же бюджетного сектора МРОТ в крае гарантируется на уровне нового федерального значения - 15279 руб.

В тоже время с 14 июня текущего года в очередной раз изменена ключевая ставка ЦБ РФ, ее новый показатель составляет 9,5% годовых: <https://base.garant.ru/404818579/> Это влияет на подсчет денежной компенсации, выплачиваемой работникам в порядке, установленном ст. 236 Трудового кодекса:

<http://ivo.garant.ru/#/document/12125268/paragraph/5116/doclist/5961/showentries/0/highlight/%D1%81%D1%82.236%20%D1%82%D0%BA%20%D1%80%D1%84:8> в случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

Применение прежних районных коэффициентов и процентных надбавок

Согласно постановлению Правительства России от 27.05.2022 № 957: <https://base.garant.ru/404767129/> продлено действие нормативных правовых актов исполнительных и распорядительных органов государственной власти РСФСР и СССР, которыми были определены районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате работников, трудящихся в местностях с особыми климатическими условиями. Эти правила будут применяться до 1 сентября 2025 года.

Обобщая дайджест...

За последние два года трудовое законодательство в стране стало чаще подвергаться изменениям, чем в период до 2020 года с момента вступления в силу Трудового кодекса. Трансформация экономики неизбежно приводит к необходимости усиления социальной защищенности граждан, как работников, равно как и сбережению ресурсов работодателей, прежде всего, за счет некоторых послаблений в сфере бизнеса. С одной стороны, современный законодатель вынужден искать баланс между разными интересами

работников и работодателей, а с другой стороны, нововведения обеспечивают сохранность трудовых отношений в стране в целом. Конечно, какие-то из названных выше изменений были ожидаемыми в профессиональной среде, но часть из них отличается принципиальной новизной и предоставляет иные возможности субъектам правоотношений. Вместе с тем нужно отметить, что *принципы построения трудовых отношений и инструментарий при управлении кадрами остается, по существу, прежним, что позволяет обеспечить относительную стабильность жизни россиян.*