

**ПРОКУРАТУРА АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ  
«Правовое просвещение»**

**ПАМЯТКА**

**Основные изменения трудового законодательства  
в 2020 году**

**г. Благовещенск  
2020 г.**

Трудовое законодательство в России с 1 января 2020 года существенно изменилось.

С 1 января 2020 года начался переход на электронные трудовые книжки. То есть в течение года бумажную трудовую книжку постепенно заменяют на электронный учет сведений о трудовой деятельности сотрудника (Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ). Об изменениях нужно было уведомить работников до 30 июня 2020 года, предоставив им полгода на рассмотрение этого вопроса. Однако, срок уведомления работников в выборе формата трудовой книжки перенесли по 31 октября 2020 года включительно (постановление Правительства от 19.06.2020 № 887). Если сотрудники не написали заявления, работодатель продолжает вести трудовую в бумажном виде. Принудить сотрудников изменить свое решение нельзя. Право на оба формата сохранится за работником, пока он не сделает выбор в пользу электронного варианта. Для лиц, впервые поступивших на работу с 2021 года, трудовые книжки нужно будет вести только в электронном виде.

Сведения о трудовой деятельности работников собираются и хранятся в Пенсионном фонде Российской Федерации. С начала 2020 года Федеральный закон от 16.12.2019 № 436-ФЗ обязал работодателей передавать сведения о сотрудниках по форме СЗВ-ТД не позднее 15 числа каждого месяца. Новый отчет включает информацию обо всех кадровых перемещениях, приеме на работу и увольнении, а также о выборе бумажной или электронной трудовой. Если никаких изменений в течение отчетного месяца не было, направлять отчет в ПФР не нужно. Работодателям нужно учитывать, что 1 апреля 2020 года Правительство установило специальный порядок сдачи сведений в ПФР при приеме и увольнении работников. Отчитываться об этих кадровых событиях нужно не позднее рабочего дня, который следует за днем издания приказа о приеме или увольнении сотрудника. В остальных случаях сведения СЗВ-ТД нужно подавать не позднее 15 числа, месяца следующего за месяцем, в котором в котором произошло кадровые событие.

С 5 мая 2020 года установлен порядок применения норм трудового законодательства в органах принудительного исполнения, в том числе при предоставлении отпуска за свой счет. В статью 128 Трудового кодекса к перечню работников, которым работодатель обязан на основании письменного заявления работника

предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году, добавлены работники органов принудительного исполнения.

Новые правила медосмотров. С 24 мая 2020 года организации освободили от обязанности проводить медосмотры всем офисным сотрудникам, которые находятся не меньше половины рабочего времени за компьютером. Теперь работодатели должны направлять на медосмотр только тех сотрудников, на рабочих местах которых зафиксировали электромагнитное поле частотой выше предельно допустимого уровня (Приказ Минтруда России, Минздрава России от 03.04.2020 № 187н/268н).

С 1 июля 2020 года некоторых сотрудников компаний необходимо направлять на осмотры в центры профпатологии. Это правило относится к трем категориям работников: 1) сотрудник со стажем работы во вредных или опасных условиях пять лет и больше, 2) сотрудник прошел медосмотр, и врачи в заключении написали, что подозревают профессиональное заболевание, 3) работник, у которого есть стойкие последствия несчастных случаев на производстве (п. 37 Порядка проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденного Приказом Минздрав соцразвития России от 12.04.2011 № 302н (ред. от 18.05.2020)).

С 11 августа 2020 года вступили в силу поправки в статью 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, позволяющие работникам в возрасте 40 лет и старше получать ежегодно дополнительный выходной для прохождения диспансеризации.

Ранее освобождение от работы для прохождения диспансеризации было предусмотрено для всех работников на один оплачиваемый день раз в три года, а сотрудники пред пенсионного и пенсионного возраста могли ежегодно получать освобождение от работы на два рабочих дня. Теперь работники 40 лет и старше также выделяются в отдельную группу и получают право на ежегодный оплачиваемый выходной для диспансеризации.

Освобождение от работы для прохождения диспансеризации имеет целевое назначение: поэтому работодатель может внести в локальный нормативный акт или коллективный договор требование

предоставить справку о прохождении диспансеризации в случае, если выходной был предоставлен. Также предполагается, что работник будет согласовать день своего предполагаемого отсутствия с работодателем, написав заявление.

С 13 августа 2020 года установлен новый порядок выплат работникам при ликвидации организации и сокращении штата. Федеральным законом от 13.07.2020 № 210-ФЗ внесены изменения в статью 178 Трудового Кодекса.

Теперь при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников увольняемому выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если более высокий размер не предусмотрен трудовым или коллективным договором (ранее было установлено в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохранялся средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия)).

Сейчас, если период трудоустройства уволенного работника превысит один месяц, ему полагается за второй месяц трудоустройства средний месячный заработок или его часть, пропорциональная периоду трудоустройства в этом месяце. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения уволенный работник вправе получить средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть, пропорциональную периоду трудоустройства в этом месяце, если в течение 14 рабочих дней после увольнения он обратился в указанный орган и за два месяца после увольнения не был трудоустроен. На перечисление средств у работодателя будет 15 календарных дней после того, как сотрудник обратился с заявлением.

Ежемесячные выплаты разрешено заменить единовременной компенсацией в размере 2 средних заработков. То есть, можно будет заплатить сотруднику сразу за второй и третий месяцы. Если организация уже начислила пособие за второй месяц трудоустройства, оно пойдет в зачет единовременной выплаты.

При любом варианте в трудовом или коллективном договоре можно предусмотреть повышенный размер выплат.

Тем же законом внесены изменения в статью 318 Трудового кодекса.

Теперь при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности штата или ликвидации предприятия работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если более высокий размер не предусмотрен трудовым или коллективным договором. В случае, если длительность периода трудоустройства работника 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, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий 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 средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

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 соответственно второго и третьего, а в исключительных случаях - четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель обязан произвести их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат.

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.

Урегулированы отдельные вопросы, связанные с разрешением споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений. Федеральным законом от 31.07.2020 № 246-ФЗ в Трудовой кодекс введена новая статья 348.13, в которой определены особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений.

Индивидуальные трудовые споры спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, а также могут быть переданы по арбитражному соглашению между работодателем и спортсменом, тренером в арбитраж (третейское разбирательство), при наличии между работодателем и спортсменом или тренером арбитражного соглашения.

Данное арбитражное соглашение может быть заключено работодателем и спортсменом или тренером в письменной форме: одновременно с заключением ими трудового договора; в период действия указанного трудового договора; при возникновении индивидуальных трудовых споров в любое время до принятия судом первой инстанции судебного постановления, которым заканчивается рассмотрение дела по существу. При этом до заключения арбитражного соглашения спортсмены, тренеры должны быть ознакомлены под подпись с правилами арбитража (третейского разбирательства), в который предполагается передача их индивидуальных трудовых споров, включая порядок оплаты расходов, связанных с разрешением указанных споров.

Правила арбитража (третейского разбирательства) индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров утверждаются некоммерческой организацией, при которой создано постоянно действующее арбитражное учреждение.

С 1 июля 2020 года определены особенности заключения и прекращения трудового договора с руководителями, заместителями руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования и руководителями их филиалов.

Федеральным законом от 25.05.2020 № 157-ФЗ Трудовой кодекс дополнен статьей 332.1.

Так, руководителями государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования заключаются трудовые договоры на срок до пяти лет.

Предельный возраст для замещения должности руководителя научной организации и его заместителя повышен с 65 до 70 лет. Это не зависит от срока действия трудовых договоров. Лица, замещающие указанные должности и достигшие возраста семидесяти лет, могут быть переведены с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

Одно и то же лицо не может замещать должность руководителя одной и той же организации высшего образования более трех сроков. В отдельных случаях, предусмотренных федеральными законами или решениями Президента Российской Федерации срок пребывания руководителя в своей должности по достижении им предельного возраста, может быть продлен.

С заместителями руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования, руководителями их филиалов заключаются срочные трудовые договоры, сроки действия которых не могут превышать сроки полномочий руководителей указанных организаций.

Аналогичные особенности установлены в статье 336.2 Трудового кодекса для руководителей, их заместителей государственных и муниципальных научных организаций и руководителями их филиалов.

С руководителями государственных и муниципальных научных организаций заключаются трудовые договоры на срок до пяти лет.

Должности руководителей, заместителей руководителей государственных и муниципальных научных организаций и руководителей их филиалов замещаются лицами в возрасте не старше семидесяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, замещающие указанные должности и достигшие возраста семидесяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

Одно и то же лицо не может замещать должность руководителя одной и той же государственной или муниципальной научной организации более трех сроков, если иное не предусмотрено

федеральными законами или решениями Президента Российской Федерации.

В отдельных случаях, предусмотренных федеральными законами, срок пребывания руководителя государственной или муниципальной научной организации в своей должности по достижении им возраста, установленного частью второй настоящей статьи, может быть продлен.

С заместителями руководителей государственных и муниципальных научных организаций, руководителями их филиалов заключаются срочные трудовые договоры, сроки действия которых не могут превышать сроки полномочий руководителей указанных организаций.

Прокуратура Амурской области