**Изменения трудового законодательства в 2021 году:**

2020 год стал проверкой на прочность. Сложные решения власти, сложное положение работодателей и работников… Потребовались поправки в существующие законы. Изменения в

* работы вне офиса;
* срочных соглашений с работниками;
* трудовых книжек;
* исчисления рабочего времени водителей;
* оформления документов о приеме и увольнении иностранцев;
* работах, к которым нельзя привлекать женщин;
* отчетов по среднему количеству сотрудников;
* размера МРОТ и всех начислений, связанных с этой величиной.

**Какие изменения в трудовом законодательстве в 2021 году**

**касаются работы вне офиса и срочных договоров**

* непрерывная (не дольше 6 месяцев);
* чередующаяся (когда часть рабочего времени сотрудник проводит в офисе, часть – удаленно).

Таким образом, согласно этим изменениям в ТК РФ с 2021 года работодатель может перевести сотрудника на работу вне офиса:

* постоянно,
* временно непрерывно,
* на переменной основе,
* временно в исключительных случаях.

***Первые три варианта*** работодатель согласует с работником. **В экстренных случаях**, к которым законодатель относит решения местной власти или опасность для жизни всех людей, **работодатель переводит на работу вне офиса своим решением, без согласования с сотрудником**.

Обратите внимание, что данные изменения в трудовом законодательстве в 2021 году ***обяжут работодателя обеспечить необходимые средства для работы удаленно***. Работодатель либо предоставляет средства компании для этих целей, либо компенсирует работнику средства, которые он потратил на оборудование.

Также данное изменение в ТК РФ ввело с 2021 года ***новое основание для увольнения***. **Удаленного сотрудника можно уволить, если он не будет отвечать на попытки работодателя связаться дольше 2 рабочих дней подряд.**

Это правило не применяется, если работник может подтвердить уважительные причины, по которым он не выходил на связь.

**ВС РФ подчеркивает**, что работодатель **не имеет права уволить сотрудника**, **если устно договорился с ним о работе удаленно** и сотрудник не явился в офис (Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утв. Президиумом ВС РФ 09.12.2020).

**Какие изменения в трудовом законодательстве планируют в 2021 в срочных соглашениях**

В 2021 году законодатель планирует ***изменения трудового законодательства в области срочных договоров***. Так, планируется включить **новое основание для заключения срочного договора**. Работодатель сможет применять этот вид договора **для выпускников учебных заведений профессионального и высшего уровня.**

Стороны такого договора смогут:

* **заключить трудовой договор сроком до года – в этом случае работодатель в договоре должен предусмотреть процедуру перевода этого договора в бессрочный;**
* **заключить договор о стажировке;**
* **заключить договор с условием об испытательном сроке.**

Еще одно **новое основание** – ***вновь созданная организация вправе заключить трудовой договор сроком до года***, но **обязана предусмотреть процедуру перевода этого договора в бессрочный**.

Законодатель так же требует от работодателя предусмотреть процедуру продления срочного договора и внесение в него изменений (***п 3.4 Общенационального плана действий № П13-60855 от 02.10.2020***).

**Какие изменения в трудовом законодательстве в 2021 году коснутся оформления трудовой деятельности**

С 1 января 2021 года законодатель **упразднил ежемесячный отчет о среднем количестве сотрудников**. По новым правилам работодатель подает эти сведения раз в год в рамках отчета по страховым отчислениям. Например, до 1 февраля 2021 за 2020 год.

Одно из главных изменений трудового законодательства **об оформлении работы с 2021 года касаются трудовых книжек**. Работники, у которых уже есть книжка в бумажном виде, должны были решить, хотят ли они и дальше ее использовать или перейдут на электронную версию. Для тех, кто впервые оформляет трудовую, с 1 января 2021 года такого выбора не оставили – они будут работать только по электронной версии книжки (***Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ***).

Еще одно изменение в трудовом законодательстве в 2021 году касается **работы женщин**. Минтруд уменьшил список работ, на которых не может работать женщина. В этом списке осталось 100 наименований должностей, раньше было 456 (***приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н***).

Также изменения в трудовом законодательстве с 2021 года затронули **оформление уведомлений о приеме и увольнении иностранцев.** Сам порядок уведомления остался прежним, нововведения касаются только формы. МВД не требует новых данных, помимо тех, что были в прошлом варианте формы. Зато ведомство уточнило требования к внешнему виду заверительной надписи на многостраничных документах этой формы (***приказ МВД России от 30.07.2020 № 536***)

**Какие изменения трудового законодательства в 2021 году распространяются на расчеты и способы выплат**

С 2021 года ***Минтранс внес изменения в трудовое законодательство*** **о расчетах рабочего времени водителей:**

1. Работодатель теперь может разделить смену для водителя на части, если водитель согласен.
2. Водитель может добавить 2 часа к предельному суточному времени вождения, чтобы добраться до стоянки или завершить перевозку.
3. Водитель может добавить 1 час к предельному времени вождения до спец. перерыва, чтобы добраться до стоянки или завершить перевозку.
4. Водитель может разделить перерыв на части.
5. Работодатель не учитывает время, когда в составе экипажа водитель в машине, но не за рулем, но оплачивает это время отдельно.
6. Действуют новые правила учета отдыха водителей для расчета рабочего времени
7. Требования к еженедельному отдыху водителя: не менее 45 часов, периодичность, пределы сокращения (приказ Минтранса России от 16.10.2020 № 424).

**Какие еще изменения учесть**

Часть изменений в трудовом законодательстве в 2021 году носят опосредованный характер. Так, увеличен МРОТ (12 392 р.). Поэтому все исчисления, которые работодатель делал на основе этой величины, так же надо пересмотреть.

Законодатель планирует ввести минимальную оплату и за час работы (***проект федерального закона № 1021580-7***), что тоже повлияет на расчеты.

Изменения в трудовом законодательстве касаются расчета НДФЛ, с 2021 работодатель будет применять прогрессивную ставку (15% после 5 млн р. дохода в год).

**Изменения трудового законодательства в 2021 году:**

**таблица**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Что изменилось** | **Как изменилось** | **Закон** |
| **Правила об удаленной работе** | Добавлены 2 вида дистанционной работы:   * непрерывная сроком до 6 месяцев; * попеременная работа в офисе и удаленно – бессрочно. | ***Федеральный закон от 08.12.2020***  ***№ 407-ФЗ*** |
| Работодатель вправе отправить работника на удаленку без согласования с ним в случае экстренной ситуации (решение гос. власти или местных властей или опасность для жизни населения). | ***Федеральный закон от 08.12.2020***  ***№ 407-ФЗ*** |
| Работодатель обеспечивает дистанционно работающего сотрудника необходимым оборудованием либо возмещает затраты на аренду такового | ***Федеральный закон от 08.12.2020***  ***№ 407-ФЗ*** |
| Уволить сотрудника на дистанционной работе за прогул можно, если он 2 рабочих дня подряд не выходит на связь и не может доказать уважительную причину этого | ***Федеральный закон от 08.12.2020***  ***№ 407-ФЗ*** |
| **Заключение срочных договоров** | Введение для выпускников профессионального и высших учебных заведений возможности выбрать, какой вид срочного трудового договора заключить:   * сроком на 1 год * о стажировке * с условием об испытательном сроке | ***п 3.4 Общенационального плана действий № П13-60855 от 02.10.2020*** |
| Возможность заключить трудовой договор на 1 год для вновь созданной компании | ***п 3.4 Общенационального плана действий № П13-60855 от 02.10.2020*** |
| Требование включить в срочный трудовой договор процедуру его продления, внесения изменений и преобразования его в бессрочный. | ***п 3.4 Общенационального плана действий № П13-60855 от 02.10.2020*** |
| **Предоставление отчетности о среднесписочном составе сотрудников** | Не надо подавать каждый месяц сведения о среднесписочной численности работников, теперь они представляются в составе расчета по страховым взносам. | ***Федеральный закон от 28.01.2020***  ***№ 5-ФЗ*** |
| **Ведение трудовых книжек** | Работникам, трудоустроенным впервые, не нужно оформлять трудовые книжки. | ***Федеральный закон от 16.12.2019***  ***№ 439-ФЗ*** |
| **Сокращен список запрещенных для женщин работ** | Минтруд оставил только 100 (из 436 в прошлом) видов работ, на которые нельзя принимать женщин. | ***Приказ Минтруда России от 18.07.2019***  ***№ 512н*** |
| **Уведомление МВД о работе иностранцев** | Изменилась форма, по которой производят уведомление МВД о приеме на работу и увольнении иностранцев. Порядок уведомления остался прежним. | ***Приказ МВД России от 30.07.2020***  ***№ 536*** |
| МВД уточнило требования к заверительной подписи на многостраничных документах | ***Приказ МВД России от 30.07.2020***  ***№ 536*** |
| **Расчет рабочего времени водителей** | Обновлено положение об особенностях режима рабочего времени водителей:   * можно разделить смену на несколько частей для всех водителей * возможность увеличить предельное время за рулем в сутки на 2 часа или до очередного спец.перерыва на 1 час для завершения поездки или доезда до места стоянки * время, когда водитель в составе экипажа не за рулем, не учитывается работодателем в качестве рабочего, но оплачивается отдельно * новые требования к еженедельному отдыху водителя | ***Приказ Минтранса России от 16.10.2020***  ***№ 424*** |
| **Изменения в минимальной оплате труда** | Установлен МРОТ 12 392 р. | ***Приказ Минтруда России от 28.08.2020***  ***№ 542н*** |
| Установление минимальной оплаты труда за час | ***Проект Федерального закона***  ***№ 1021580-7*** |
| **Изменения расчетов НДФЛ** | Расчет НДФЛ по прогрессирующей ставке: до 5 млн р. ставка – 13%, на доходы свыше этой суммы – 15%. | ***Проект Федерального закона***  ***№ 1022669-7*** |

**15 писем Минтруда: учитывайте в работе в 2021 году**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Тема** | **Позиция Минтруда** | **Письмо** |
| График отпусков | Работодатель не обязан учитывать мнение каждого работника при составлении графика отпусков – это его право. Исключение – работники, которые имеют законное право на отпуск в удобное для них время. | Письмо Минтруда России  от 09.12.2020  № 14-2/ООГ-17854 |
| Запись в трудовой книжке | Нельзя оставлять пустую строку между записью об увольнении и записью о приеме на работу в трудовой книжке. | Письмо Минтруда России  от 30.11.2020  № 14-2/ООГ-17410 |
| Договор о полной материальной ответственности | Если работа предполагает необходимость заключить договор о полной материальной ответственности, сотрудник не вправе от него отказаться. В противном случае следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими последствиями. То есть ему можно объявить дисциплинарное взыскание, а затем уволить за ненадлежащее исполнение обязанностей. | Письмо Минтруда России  от 17.11.2020  № 14-2/ООГ-17024 |
| Ненормированный рабочий день | Работник, которому установили ненормированный рабочий день, но ни разу не привлекали к работе за пределами его рабочего дня, также имеет право на дополнительный отпуск – не менее 3 календарных дней за год. | Письмо Минтруда России  от 13.10.2020  № 14-2/ООГ-15911 |
| Работа в выходной день | Работник, которого вызвали работать в выходной на несколько часов, имеет право на целый день отдыха. | Письмо Минтруда России  от 07.10.2020  № 14-2/ООГ-15728 |
| Диспансеризация | Норму рабочего времени за день диспансеризации нужно сократить на 8 часов. А сохранять средний заработок за прохождение диспансеризации в выходной не нужно. | Письмо Минтруда России  от 01.10.2020  № 14-2/ООГ-15552 |
| Обходной лист при увольнении | Задерживать увольнение, если сотрудник не подписал обходной лист, нельзя. | Письмо Минтруда России  от 16.09.2020  № 14-2/ООГ-14959 |
| Диспансеризация | Работнику, который имеет право на один день диспансеризации, второй при необходимости нужно предоставить без сохранения зарплаты. Увольнять сотрудника за прогул в этом случае рискованно. | Письмо Минтруда России  от 08.09.2020  № 14-2/ООГ-14584 |
| Оплата сверхурочной работы | Работу нужно оплатить как сверхурочную, даже если его устно попросил задержаться любой из руководителей. Касается это и ситуации, когда сотрудник по своей вине не справился с работой за рабочий день. | Письмо Минтруда России  от 28.08.2020  № 14-2/ООГ-14002 |
| Увольнение временного сотрудника | Работника, которого приняли на работу на время больничного основного, нужно уволить на следующий день после закрытия больничного. | Письмо Минтруда России  от 13.08.2020  № 14-2/ООГ-12996 |
| Диспансеризация | Если сотрудник, который имеет право на несколько дней диспансеризации, прошел ее за один день, он должен выйти на работу. Поскольку диспансеризация имеет строго целевой характер – это не дополнительный выходной. | Письмо Минтруда России  от 02.09.2020  № 14-2/ООГ-14220 |
| Медосмотры офисных сотрудников | Медосмотры офисных сотрудников проводить не нужно, если их компьютеры не превышают диапазона частот из подпункта 3.2.2.4 Перечня вредных факторов. | Письмо Минтруда России  от 08.07.2020  № 15-2/ООГ-1953 |
| Справка СТД-Р | Работодатель не обязан выдавать СТД-Р сотруднику, который выбрал бумажную трудовую книжку. Аналогичную информацию по форме СТД-ПФР сотрудник может получить самостоятельно в МФЦ, ПФР или на сайте госуслуг. | Письмо Минтруда России  от 16.06.2020  № 14-2/ООГ-8465 |
| Электронные трудовые | При переходе на электронные трудовые в бумажных трудовых и книге учета нужно сделать специальные записи. | Письмо Минтруда России  от 12.02.2020  № 14-2/В-150 |
| Спецоценка в трудовом договоре | Если спецоценку рабочего места нового сотрудника не проводили, в трудовом договоре нужно указать характеристику условий труда на рабочем месте: описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним. После спецоценки трудовой договор нужно дополнить недостающими сведениями, в частности: идентифицированные на рабочем месте вредные и  опасные производственные факторы, итоговый класс и подкласс условий труда, размеры и виды гарантий и компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда. | Письмо Минтруда России  от 26.03.2020  № 15-1/В-1375 |
| Перевод в отчете СЗВ-ТД | Если совместитель перешел на основную работу, информацию об этом в СЗВ-ТД отражают в виде перевода на другую работу. | Письмо Минтруда России  от 25.03.2020  № 14-2/В-308 |
| Электронные трудовые | Запись о переходе на электронные трудовые книжки нужно заверить подписями и печатью, как при увольнении. | Письмо Минтруда России  от 16.03.2020  № 14-2/В-267 |