**Новое в законодательстве (сентябрь 2022):**

**Внесены изменения в Постановление Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022 г. N 511 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году»** (Постановление Правительства РФ от 19.09.2022г. №1653).

После внесенных изменений действие Особенностей правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – Особенности) распространяется на 2022 и 2023 годы.

Кроме того, Особенности дополнены пунктами 7 - 9 следующего содержания:

"7. Работодатели (юридические лица, индивидуальные предприниматели) вправе заключать с лицами, являющимися гражданами Российской Федерации, Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и лицами без гражданства, постоянно проживающими на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, вынужденно покинувшими указанные территории и прибывшими на территорию Российской Федерации в экстренном массовом порядке, при поступлении их на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, трудовые договоры с учетом следующих особенностей:

а) без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации с последующим подтверждением квалификации в соответствии с правилами, установленными работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

б) без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации на основе свидетельства о квалификации, выданного в соответствии с Федеральным законом "О независимой оценке квалификации", по результатам прохождения независимой оценки квалификации.

8. Перечень профессий, должностей, специальностей и перечень профессий, должностей, специальностей и наименований квалификаций, по которым возможно заключение трудового договора с учетом особенностей, предусмотренных пунктом 7 настоящего документа, утверждаются и актуализируются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации на основе предложений заинтересованных федеральных органов исполнительной власти и советов по профессиональным квалификациям.

9. Выдача лицам, указанным в пункте 7 настоящего документа, успешно прошедшим независимую оценку квалификации, свидетельств о квалификации осуществляется в срок, не превышающий 8 рабочих дней со дня прохождения профессионального экзамена.".

Постановление вступило в силу 01.10.2022г.

**Внесены изменения в Особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах** (Постановление Правительства РФ от 22.09.2022г. №1677).

Особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах дополнены пунктом 10 следующего содержания:

«10. В целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с гражданами Российской Федерации, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. N 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации", приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части 1 статьи 39 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", не допускается.».

Постановление вступило в силу 23.09.2022г. и распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 г.

Таким образом, после внесенных изменений Особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах действуют в следующей редакции:

**ОСОБЕННОСТИ**

**ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ**

**НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ**

**В 2022 И 2023 ГОДАХ**

1. Настоящий документ определяет особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах.

2. 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 (далее - центр занятости населения), содержащему предложение работнику о таком переводе.

На период временного перевода работника на работу к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается.

При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается.

3. В случае поступления в центр занятости населения сведений от работодателя о приостановке производства (работы) центр занятости населения при наличии потребности в работниках соответствующего профиля у других работодателей направляет работнику предложение, предусмотренное [пунктом 2](#Par10) настоящего документа, о временном переводе его к другому работодателю с указанием должности (профессии, специальности), условий оплаты труда, условий труда на рабочем месте, других условий в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и извещает работодателя о направлении указанного предложения.

При согласии работника с поступившим предложением он может заключить с другим работодателем срочный трудовой договор с возможностью его продления по соглашению сторон не позднее чем до 31 декабря 2023 г. при наличии согласия работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

Приостановление действия первоначально заключенного трудового договора осуществляется на срок действия срочного трудового договора у другого работодателя.

4. В случае отказа другого работодателя заключить срочный трудовой договор первоначально заключенный трудовой договор продолжает действовать в полном объеме.

5. При прекращении трудового договора, заключенного на период временного перевода работника к другому работодателю, в связи с истечением срока его действия, а также при досрочном расторжении срочного трудового договора первоначально заключенный трудовой договор возобновляет свое действие в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перевода.

Порядок взаимодействия работника и работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор, устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

6. С лицами, принимаемыми на должности, замещаемые по конкурсу, до проведения конкурса может быть заключен срочный трудовой договор, но не более чем на один год.

7. Работодатели (юридические лица, индивидуальные предприниматели) вправе заключать с лицами, являющимися гражданами Российской Федерации, Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и лицами без гражданства, постоянно проживающими на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, вынужденно покинувшими указанные территории и прибывшими на территорию Российской Федерации в экстренном массовом порядке, при поступлении их на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, трудовые договоры с учетом следующих особенностей:

а) без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации с последующим подтверждением квалификации в соответствии с правилами, установленными работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

б) без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации на основе свидетельства о квалификации, выданного в соответствии с Федеральным законом "О независимой оценке квалификации", по результатам прохождения независимой оценки квалификации.

8. Перечень профессий, должностей, специальностей и перечень профессий, должностей, специальностей и наименований квалификаций, по которым возможно заключение трудового договора с учетом особенностей, предусмотренных [пунктом 7](#Par21) настоящего документа, утверждаются и актуализируются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации на основе предложений заинтересованных федеральных органов исполнительной власти и советов по профессиональным квалификациям.

9. Выдача лицам, указанным в [пункте 7](#Par21) настоящего документа, успешно прошедшим независимую оценку квалификации, свидетельств о квалификации осуществляется в срок, не превышающий 8 рабочих дней со дня прохождения профессионального экзамена.

10. В целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с гражданами Российской Федерации, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. N 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации", приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части 1 статьи 39 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", не допускается.

**Минтруд России направил информацию о сохранении рабочих мест для мобилизованных граждан** (Письмо от 27 сентября 2022г. №14-6/10/В-13042).

О СОХРАНЕНИИ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ МОБИЛИЗОВАННЫХ ГРАЖДАН

Принято постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2022 г. N 1677 "О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах".

При реализации данного постановления целесообразно действовать следующим образом.

Уволить мобилизованного сотрудника нельзя. Работодатель должен будет сохранить рабочее место за мобилизованным работником.

Трудовой договор между работником и работодателем будет приостановлен на время службы.

Для приостановления трудового договора работнику нужно принести повестку из военкомата о призыве на военную службу по мобилизации (либо предоставить работодателю копию повестки, если работник уже призван).

Дистанционные работники и работники, участвующие в электронном документообороте, направляют скан повестки работодателю в порядке документооборота, установленном в организации.

Если работник заключил трудовой договор и сейчас проходит испытательный срок, то в случае призыва по мобилизации с 21 сентября 2022 года его трудовой договор также будет приостановлен.

В случае, если работник уже получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать, то при получении повестки его трудовой договор также будет приостановлен.

Срочный трудовой договор также приостанавливается.

Для приостановления трудового договора работодатель издает приказ о приостановлении трудового договора. Заключение соглашения с работником для этого не нужно.

На основе приказа работодатель производит все выплаты, причитающиеся работнику на данный момент, включая заработную плату за все отработанные, но еще не оплаченные дни, не дожидаясь даты выплаты зарплаты, а также иные выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором, соглашением сторон социального партнерства (например, оплата командировочных расходов, единовременные поощрительные и другие выплаты, в том числе в связи с праздничными днями и юбилейными датами, оплата питания, материальная помощь, дополнительные денежные суммы при предоставлении работникам ежегодного отпуска, оплата учебного отпуска, и другие). Компенсация за неиспользованные дни отпуска свыше 28 календарных дней может производиться по заявлению работника в соответствии с законодательством.

В большем объеме выплаты производятся по решению работодателя. Кроме того, позднее работникам могут быть выплачены премии и другие выплаты, производимые в организации по результатам работы за определенный период (например, премия по итогам квартала, года).

Постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2022 г. N 1677 распространяется на всех работников, призванных по мобилизации с 21 сентября 2022 г.

В связи с этим, начиная с 21 сентября 2022 г., если работник, получил повестку и был уволен, необходимо издать приказ об отмене приказа об увольнении, направить сведения об этом в Пенсионный фонд Российской Федерации, сделать запись об отмене приказа об увольнении в трудовую книжку (если ведется на бумаге). После чего издать приказ о приостановлении трудового договора на основании повестки о призыве на военную службу по мобилизации.

При отказе работодателя отменить приказ об увольнении и издать приказ о приостановлении трудового договора работник (или его доверенное лицо) имеет право обратится с жалобой на него в прокуратуру.

Все работники, призванные по мобилизации с 21 сентября 2022 г., могут вернуться на рабочее место на прежних условиях.

На время приостановки трудового договора работодатель может заключать срочные трудовые договоры и принимать на работу временных сотрудников.

В настоящее время готовятся поправки в Трудовой кодекс Российской Федерации и другие федеральные законы по вопросам социально-трудовых гарантий мобилизованным работникам.

**Утверждены Методические** [**рекомендации**](#Par39) **по порядку применения постановления Правительства Российской Федерации от 1 августа 2022 г. N 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах»** (Приказ Минпромторга России №3750, Минтруда России №508 от 02.09.2022г.).

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

ПО ПОРЯДКУ ПРИМЕНЕНИЯ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ

ФЕДЕРАЦИИ ОТ 1 АВГУСТА 2022 Г. N 1365 "ОБ ОСОБЕННОСТЯХ

ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОТДЕЛЬНЫХ

ОРГАНИЗАЦИЯХ, ИХ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ

И НА ОТДЕЛЬНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТАХ"

1. Применение Особенностей правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях оборонно-промышленного комплекса, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 1 августа 2022 г. N 1365 (далее соответственно - Особенности, постановление), в организациях оборонно-промышленного комплекса, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах (далее - организации) рекомендуется осуществлять на основе локального нормативного акта работодателя (приказа или распоряжения), содержащего перечень работников, на которых распространяется особое регулирование трудовых отношений (далее - работники), дату начала действия, период действия, другие положения, не противоречащие трудовому законодательству с учетом Особенностей, в том числе порядок доведения графиков сменности до сведения работников, порядок уведомления работника об отзыве из отпуска, а также при наличии финансовых возможностей более высокие гарантии и компенсации работникам по сравнению с установленным Особенностями.

С указанным локальным нормативным актом рекомендуется ознакомить под роспись всех работников, на которых он распространяется.

2. Работодателям рекомендуется с участием профсоюзов организовать в трудовых коллективах разъяснительную работу по применению Особенностей, в том числе в части охвата работников. Особенности не распространяются на работников, привлечение которых к сверхурочным работам и работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещено законодательством Российской Федерации - беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, работники, с которыми заключен ученический договор на период его действия.

3. Работодателям рекомендуется при формировании перечня работников, указанного в [пункте 1](#Par46) настоящих Методических рекомендаций, учитывать предусмотренное Особенностями право отказаться от сверхурочной работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни работников, указанных в пункте 3 Особенностей, а именно:

инвалидов;

женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет;

опекунов детей указанного возраста;

родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;

работников, имеющих детей-инвалидов;

работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4. В связи с установлением Особенностями оплаты всех сверхурочно отработанных часов не менее чем в двойном размере рекомендуется в двойном размере оплачивать все сверхурочно отработанные часы работникам, с даты начала действия вышеуказанного приказа (распоряжения) работодателя, независимо от количества отработанных в день (смену) сверхурочных часов, в том числе при суммированном учете рабочего времени.

В связи с установлением Особенностями оплаты привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере рекомендуется в двойном размере оплачивать все отработанные в указанные дни часы, независимо от того, производилась ли работа в пределах или сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата не менее чем в двойном размере включает оклад (должностной оклад) и все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для работников системой оплаты труда.

5. В целях исполнения пункта 4 постановления работодателям рекомендуется в установленном порядке внести в локальные нормативные акты изменения, направленные на осуществление комплекса мероприятий, обеспечивающих:

поддержание работоспособности работников;

снижение утомляемости работников, риска травматизма и аварийности; сочетание работы с семейной нагрузкой.

В данном комплексе мероприятий рекомендуется:

оптимальная организация труда с учетом требований эргономики, физиологии и психологии труда;

создание благоприятного климата в коллективе, атмосферы взаимопомощи, эффективной коммуникации между работниками и административно-управленческим персоналом;

предоставление работающим санитарно-бытовых помещений по нормам, установленным законодательством;

оборудование мест для отдыха, отвечающих санитарным нормам, для работников, особенно занятых на работах, требующих отдыха в течение рабочего дня;

дополнительное санитарно-бытовое обслуживание (душевые, парикмахерские, пункты стирки, химчистки, ремонта и др.);

обеспечение работников средствами транспорта в случаях, когда не имеется других достаточных возможностей прибытия на работу и возвращения домой, и выплата компенсации при отсутствии возможности предоставить транспорт работникам;

дополнительное бесплатное питание работников, продуктовые наборы;

организация дополнительного медицинского обслуживания (медицинские пункты, зубоврачебные кабинеты, лекарственное обеспечение);

организация послесменной реабилитации работников, в том числе в профилакториях;

санаторно-курортное лечение работников и членов их семей;

организация присмотра за детьми (ясли, сады, в том числе круглосуточные, детские комнаты и др., бесплатное посещение групп продленного дня в школе);

организация детского отдыха в каникулярный период;

другие меры.

Кроме того, работодателям рекомендуется при необходимости принимать меры по комплектованию штатов рабочими и специалистами необходимой квалификации, повышению квалификации, переобучению работников, в том числе во взаимодействии со службами занятости населения соответствующих субъектов Российской Федерации.