**Новое в законодательстве (ноябрь 2024):**

**Внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации (**Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=490070) от 09.11.2024г. №381-ФЗ).

Глава 55 Трудового кодекса Российской Федерации дополнена статьей 351.8 следующего содержания:

«Статья 351.8. Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда

Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам соответственно федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам иных организаций могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.».

Федеральный закон вступает в силу с 1 марта 2025 года.

**Конституционный Суд Российской Федерации проверил конституционность** [**пункта 1 статьи 308.3**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482692&dst=10504) **Гражданского кодекса Российской Федерации,** [**части третьей статьи 206**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=489141&dst=102491) **Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и** [**статьи 419**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=1431) **Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.С. Шапки** (Постановление Конституционного Суда РФ от 14.11.2024г. №52-П).

Конституционный Суд Российской Федерации постановил:

1. Признать [часть третью статьи 206](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=489141&dst=102491) ГПК Российской Федерации не противоречащей [Конституции](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875) Российской Федерации в той мере, в какой она по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не исключает возможности присуждения по требованию работника судебной неустойки, подлежащей взысканию с работодателя на случай неисполнения судебного акта, обязывающего его совершить определенные действия, не связанные с передачей имущества или денежных сумм, в пользу работника.

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл [части третьей статьи 206](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=489141&dst=102491) ГПК Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное ее истолкование в правоприменительной практике.

3. Судебные постановления, вынесенные по делу с участием гражданина Шапки Станислава Сергеевича на основании [части третьей статьи 206](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=489141&dst=102491) ГПК Российской Федерации в истолковании, расходящемся с ее конституционно-правовым смыслом, выявленным в настоящем Постановлении, подлежат пересмотру в установленном порядке, если для этого нет иных препятствий.

4. Прекратить производство по настоящему делу в части проверки конституционности [пункта 1 статьи 308.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482692&dst=10504) ГК Российской Федерации и [статьи 419](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=1431) Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального опубликования, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

6. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в «Российской газете», «Собрании законодательства Российской Федерации» и на «Официальном интернет-портале правовой информации» (<www.pravo.gov.ru>).

**Конституционный Суд Российской Федерации проверил конституционность частей второй и третьей статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина В.В. Сергеева** (Постановление Конституционного Суда РФ от 22.11.2024г. №54-П).

Конституционный Суд Российской Федерации постановил:

1. Признать [части вторую](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=2415) и [третью статьи 318](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=2416) Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующими [Конституции](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875) Российской Федерации, ее [статьям 19 (части 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&dst=100082) и [2)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&dst=100083) и [37 (часть 1)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&dst=100142), в той мере, в какой они по смыслу, придаваемому им судебным толкованием, лишают работника, уволенного из организации, расположенной в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ее работников, права на выплату среднего месячного заработка за период трудоустройства лишь по причине того, что этот работник продолжает выполнять иную оплачиваемую работу у другого работодателя, которая на момент увольнения с основной работы являлась для него работой по совместительству.

2. Федеральному законодателю надлежит, исходя из требований [Конституции](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875) Российской Федерации и основанных на них правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, выраженных в настоящем Постановлении, внести в действующее правовое регулирование необходимые изменения. При этом федеральный законодатель в рамках предоставленных ему дискреционных полномочий не лишен возможности уточнить условия выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства работникам, которые после увольнения продолжают выполнять иную оплачиваемую работу у другого работодателя, являвшуюся для них работой по совместительству, включая сопоставимость размера трудового дохода, сохраняющегося у работника после его увольнения с основной работы, с утраченным вследствие увольнения заработком, а также иные заслуживающие внимания обстоятельства.

Впредь до внесения в действующее правовое регулирование изменений, вытекающих из настоящего Постановления, работникам, которые на день увольнения из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работали по совместительству у другого работодателя и продолжили выполнение соответствующей работы после увольнения с основной работы, предоставляется гарантия, предусмотренная [частями второй](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=2415) и [третьей статьи 318](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=2416) Трудового кодекса Российской Федерации, при соблюдении иных условий ее предоставления.

3. Признание [частей второй](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=2415) и [третьей статьи 318](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=2416) Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующими [Конституции](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875) Российской Федерации предполагает внесение необходимых изменений также в [части вторую](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=2407) и [третью](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=2408) его статьи 178, а до внесения в них надлежащих изменений - применение данных законоположений к возникающим на их основе отношениям с учетом особенностей, установленных [абзацем вторым пункта 2](#Par6) резолютивной части настоящего Постановления.

4. Судебные постановления по делу гражданина Сергеева Вячеслава Викторовича, вынесенные на основании [частей второй](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=2415) и [третьей статьи 318](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=2416) Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой они признаны не соответствующими [Конституции](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875) Российской Федерации, подлежат пересмотру в установленном порядке.

5. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального опубликования, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

6. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в «Российской газете», «Собрании законодательства Российской Федерации» и на «Официальном интернет-портале правовой информации» (<www.pravo.gov.ru>).

**23 октября 2024 года заключено Кузбасское региональное соглашение между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кузбасса», Правительством Кемеровской области – Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса на 2025 - 2027 годы.**

Кузбасское региональное соглашение на 2025 - 2027 годы (далее – Соглашение) устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на региональном уровне.

Стороны ставят в числе приоритетных целей Соглашения проведение в предстоящий период социально-экономической политики, обеспечивающей сохранение населения, право граждан на достойный труд, рост реальных доходов граждан, повышение качества жизни работников и их семей, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, сокращение масштабов бедности на основе устойчивого развития экономики, повышения ее конкурентоспособности и увеличения доходов организаций, роста производительности труда, обеспечения стабильной занятости и эффективной инфраструктуры рынка труда, безопасности рабочих мест, расширения возможностей профессионального роста работников.

Соглашение служит основой для переговоров и заключения региональных отраслевых (межотраслевых) соглашений, территориальных (городских, районных) соглашений, отраслевых (межотраслевых) территориальных соглашений и коллективных договоров организаций, индивидуальных предпринимателей, осуществляющих свою деятельность на территории Кемеровской области - Кузбасса.

Стороны рассматривают обязательства настоящего Соглашения как минимальные, которые могут быть дополнены и развиты в рамках заключения и реализации региональных отраслевых и территориальных соглашений, коллективных договоров.

Положения, содержащиеся в Соглашении, учитываются при принятии законов Кемеровской области - Кузбасса, нормативных правовых актов исполнительных органов Кемеровской области - Кузбасса, органов местного самоуправления.

Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Согласно пункту 3.50. Соглашения:

Коммерческим организациям и индивидуальным предпринимателям (кроме субъектов малого предпринимательства (малых предприятий и микропредприятий), внесенных в Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства, а также организаций и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих свою деятельность в сфере регулируемого ценообразования, для которых основным видом деятельности является оказание жилищных, коммунальных услуг, услуг транспорта (пассажирские перевозки), связи (почтовые услуги) обеспечивать выплату минимальной заработной платы работникам при полной выработке месячной нормы рабочего времени не ниже следующей величины: 1,2 минимального размера оплаты труда на очередной год, установленного федеральным законом, с начислением районного коэффициента.

Рекомендовать коммерческим организациям и индивидуальным предпринимателям, на которых не распространяется действие настоящего пункта в части размера выплаты минимальной заработной платы работникам, обеспечивать выплату минимальной заработной платы работникам при полной выработке месячной нормы рабочего времени не ниже следующей величины: 1,2 минимального размера оплаты труда на очередной год, установленного федеральным законом, с начислением районного коэффициента.

Соглашение заключено сроком на 3 года и вступает в силу с 01.01.2025г.

Текст Соглашения опубликован на официальном сайте «Электронный бюллетень Правительства Кемеровской области – Кузбасса» <http://bulleten-kuzbass.ru/>, 25.10.2024г.