**Новое в законодательстве (июнь 2020г.):**

**Внесены изменения в статьи 71.1 и 108 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»** (Федеральный закон от 08.06.2020г. №164-ФЗ).

В частности, статья 108 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» дополнена частью 17 следующего содержания:

«17. При угрозе возникновения и (или) возникновении отдельных чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории Российской Федерации либо на ее части:

1) реализация образовательных программ, а также проведение государственной итоговой аттестации, завершающей освоение основных профессиональных образовательных программ, осуществляется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий вне зависимости от ограничений, предусмотренных в федеральных государственных образовательных стандартах или в перечне профессий, направлений подготовки, специальностей, реализация образовательных программ по которым не допускается с применением исключительно дистанционных образовательных технологий, если реализация указанных образовательных программ и проведение государственной итоговой аттестации без применения указанных технологий и перенос сроков обучения невозможны;

2) копии документов об образовании и (или) о квалификации, документов об обучении, выданные в электронной форме (документ на бумажном носителе, преобразованный в электронную форму путем сканирования или фотографирования с обеспечением машиночитаемого распознавания его реквизитов), предоставляют доступ к образованию и (или) профессиональной деятельности наряду с документами об образовании и (или) о квалификации, документами об обучении, выданными на бумажном носителе».

Федеральный закон вступил в силу 19.06.2020г.

**Утверждены особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году** (Постановление Правительства РФ от 19.06.2020г. №887).

Правительство РФ постановило:

1. Утвердить прилагаемые особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году.

2. Установить, что предусмотренное пунктом 4 части 1 статьи 2 Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» уведомление осуществляется по 31 октября 2020 г. включительно.

При этом способы уведомления устанавливаются в локальных нормативных актах с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3. Рекомендовать руководителям высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации создать условия для поездок на работу отдельных специалистов кадровой и бухгалтерской служб, обеспечивающих выплату заработной платы работникам, а также специалистов служб, обеспечивающих бесперебойную работу оборудования, программно-технических средств и средств защиты информации, используемых в работе кадровой и бухгалтерской служб.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и действует по 31 декабря 2020 г. включительно.

ОСОБЕННОСТИ

ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ

НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ В 2020 ГОДУ

1. Настоящий документ определяет особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году.

2. Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и имеющие право в соответствии со статьей 325 Трудового кодекса Российской Федерации на оплату один раз в 2 года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно (далее - компенсация расходов), но не воспользовавшиеся таким правом в 2020 году в связи с осуществляемыми в 2020 году ограничительными мерами по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции (далее - ограничительные меры), могут реализовать это право в 2021 году.

Если указанный период, за который работнику предоставляется право на компенсацию расходов, заканчивается в 2020 году и он его не использовал, право на компенсацию расходов в 2021 - 2022 годах реализуется в 2022 году.

Полученные работником средства, выплаченные ему работодателем в 2020 году в качестве предварительной компенсации расходов, в случае если он не воспользовался ими в связи с ограничительными мерами, не подлежат возврату работодателю, если транспортная организация предусмотрела пролонгацию на 2021 год срока выполнения обязательств по перевозке пассажира исходя из суммы ранее внесенной провозной платы (либо пролонгацию действия проездных и перевозочных документов на 2021 год) либо не возмещает средства за проездные и перевозочные документы.

Работники, оплатившие проездные и перевозочные документы, но не воспользовавшиеся ими в связи с ограничительными мерами, в течение 7 рабочих дней с даты выхода работника из отпуска (окончания периода осуществления мер, если они распространялись на такого работника):

* возвращают работодателю средства, полученные на приобретение проездных и перевозочных документов, в случае их возмещения в денежной форме транспортной организацией (исходя из возмещенной суммы);
* информируют работодателя о пролонгации транспортной организацией на 2021 год срока выполнения обязательств по перевозке пассажира исходя из суммы ранее внесенной провозной платы либо о пролонгации действия проездных и перевозочных документов на 2021 год;
* информируют работодателя о том, что транспортная организация не возвращает средства за проездные и перевозочные документы и не продлевает срок выполнения обязательств по перевозке, с приложением соответствующих документов. При необходимости работодатель вправе запросить у транспортной организации предоставление соответствующих документов.

Способы информирования работодателя устанавливаются в локальных нормативных актах с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов или их экземпляров на бумажном носителе (при оформлении в электронном виде), если работник воспользовался ими для проезда к месту использования отпуска и (или) обратно, представляется работником работодателю в течение 3 рабочих дней с даты выхода работника из отпуска (с учетом периода осуществляемых по месту использования отпуска или по месту работы работника ограничительных мер, если они распространялись на такого работника).

Постановление вступило в силу 23.06.2020г.

**Утверждено Положение о порядке проведения эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой** (Приказ Минтруда России от 14.05.2020г. №240н).

Положение о порядке проведения эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой утверждено в соответствии с пунктом 2 статьи 4 Федерального закона от 24 апреля 2020г. №122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой».

Положение определяет порядок проведения эксперимента по ведению отдельными работодателями электронных документов, связанных с работой (далее - эксперимент).

Эксперимент проводится в целях:

* определения и создания условий для использования в сфере трудовых отношений электронных документов, связанных с работой, включая обмен информацией в форме электронных документов, связанных с работой, между работодателем, работником и лицом, поступающим на работу;
* подготовки предложений о внесении изменений в трудовое законодательство и (при необходимости) в законодательство Российской Федерации о занятости населения в части использования в сфере трудовых отношений электронных документов, связанных с работой.

Участниками эксперимента являются:

* Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (далее - Министерство);
* работодатели, изъявившие желание участвовать в эксперименте путем направления заявления в Министерство и участвующие в нем в соответствии с настоящим Положением;
* работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем на момент принятия работодателем решения об участии в эксперименте и выразившие путем подачи работодателю соответствующего письменного заявления свое добровольное согласие на участие в эксперименте, а также на обработку персональных данных, в том числе на использование в ходе эксперимента электронной подписи работника в соответствии с положениями частей 2 и 3 статьи 7 Федерального закона;
* лица, поступающие на работу, - физические лица, с которыми работодатель заключает трудовой договор во время проведения эксперимента и которые выразили свое добровольное согласие на участие в эксперименте, а также на обработку персональных данных, в соответствии с частью 4 статьи 6 Федерального закона (далее - соискатели);
* оператор информационной аналитической системы общероссийской базы вакансий "Работа в России" - Федеральная служба по труду и занятости (далее - Роструд).

Министерство на основании полученных от работодателей заявлений (рекомендуемый образец приведен в приложении N 1 к настоящему Положению) утверждает перечень работодателей - участников эксперимента.

В заявлении необходимо указать следующую информацию:

1. ИНН организации;
2. основной вид деятельности;
3. штатная численность работников;
4. предварительная численность работников - участников эксперимента;
5. наличие профсоюзной организации (организаций);
6. место проведения эксперимента.

Непредставление указанной информации является основанием для невключения работодателя в перечень работодателей - участников эксперимента.

Дополнение перечня осуществляется на основе заявлений, поступивших в Министерство до 1 декабря 2020 года.

Исключение из перечня осуществляется на основании поступивших заявлений работодателей - участников эксперимента (рекомендуемый образец приведен в приложении N 2 к настоящему Положению), а также в случае несоблюдения работодателями - участниками эксперимента настоящего Положения.

В случае принятия решения о невключении либо исключении работодателя из перечня Министерство уведомляет работодателя о принятом решении в письменной форме с указанием причин принятия данного решения в срок не позднее трех рабочих дней с момента принятия данного решения.

Эксперимент проводится по 31 марта 2021 года включительно.

Конкретная дата начала проведения эксперимента определяется работодателем - участником эксперимента самостоятельно.

Эксперимент проводится в отношении документов, связанных с работой, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под подпись (рекомендуемый перечень приведен в приложении N 3 к настоящему Положению).

Конкретный перечень документов, в отношении которых проводится эксперимент, определяется каждым работодателем - участником эксперимента самостоятельно.

В целях методического сопровождения эксперимента, включая методическое сопровождение деятельности работодателей по созданию, использованию и хранению электронных документов, связанных с работой, на официальном сайте Минтруда России в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" размещается соответствующая методическая информация.

Обращения участников эксперимента по вопросам его проведения направляются на адрес электронной почты Министерства mintrud@rosmintrud.ru с указанием темы "эксперимент ЭКДО" с названием файла, содержащего обращение, "статус участника. Фамилия, имя, отчество (при наличии) (для работника или соискателя). Наименование работодателя".

Ответ на обращение участника эксперимента по вопросам его проведения направляется не позднее 10 рабочих дней с момента поступления обращения в Министерство.

Департамент управления делами Министерства направляет обращения в соответствующий департамент Министерства и Роструд и копии в Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства для осуществления мониторинга поступающих обращений по тематике, видам экономической деятельности работодателей - участников эксперимента, субъектам Российской Федерации, где они (их подразделения) расположены.

Информация о результатах соответствующего мониторинга обращений по вопросам проведения эксперимента, поступивших непосредственно в Роструд, направляется Рострудом ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчетным, в Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства.

До начала эксперимента работодатель осуществляет мероприятия, предусмотренные частью 2 статьи 5 Федерального закона от 24 апреля 2020 года N 122-ФЗ.

*Справочно:*

*В целях реализации норм настоящего Федерального закона работодатель до начала проведения эксперимента:*

*1) утверждает перечень видов документов, связанных с работой, в отношении которых будет проводиться эксперимент;*

*2) определяет структурные подразделения организации, участвующие в эксперименте (при необходимости);*

*3) не позднее чем за один месяц до начала проведения эксперимента уведомляет каждого работника в письменной форме о проведении эксперимента, а также о праве работника путем подачи работодателю соответствующего письменного заявления отказаться от участия в эксперименте либо выразить свое добровольное согласие на участие в эксперименте;*

*4) формирует и утверждает список работников;*

*5) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии такого представительного органа) принимает или вносит изменения (при необходимости) в связанные с проведением эксперимента локальные нормативные акты, в том числе локальный нормативный акт об использовании электронной подписи работодателем и работником в соответствии с положениями* *частей 2* *и* *3 статьи 7* *настоящего Федерального закона, а также локальный нормативный акт, устанавливающий порядок обработки работодателем электронных документов, связанных с работой, содержащих персональные данные работников;*

*6) знакомит работников и их представителей (при наличии таких представителей) под роспись с локальными нормативными актами, связанными с проведением эксперимента;*

*7) подготавливает и обсуждает с уполномоченными в установленном порядке представителями работников изменения в коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым* *кодексом* *Российской Федерации (при необходимости);*

*8) в целях создания, использования и хранения электронных документов, связанных с работой, создает информационную систему либо (при необходимости) обеспечивает возможность использования в этих целях уже действующей информационной системы, а также (при необходимости) обеспечивает возможность взаимодействия информационной системы работодателя с системой "Работа в России").*

При планировании и проведении данных мероприятий следует учитывать представляемую работодателями - участниками эксперимента информацию о результатах проведения эксперимента и предложений о внесении изменений в трудовое законодательство и (при необходимости) в законодательство Российской Федерации о занятости населения в части использования в сфере трудовых отношений электронных документов, связанных с работой (рекомендуемый образец приведен в приложении N 4 к настоящему Положению).

Указанная информация предоставляется в сроки до 1 августа 2020 г., до 1 декабря 2020 г. и до 2 апреля 2021г.

Эксперимент может проводиться с использованием информационной системы работодателя и (или) системы "Работа в России".

Контроль за проведением эксперимента осуществляется Рострудом, государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации и профессиональными союзами в случае получения обращений работников (соискателей) либо их представителей.

Государственные инспекторы труда имеют право требовать предоставления электронных документов, связанных с работой, подписанных усиленной квалифицированной электронной подписью (далее – УКЭП) работодателя либо от работодателя - участника эксперимента, либо путем ознакомления с соответствующими документами с использованием системы "Работа в России".

Профессиональные союзы имеют право требовать от работодателя - участника эксперимента предоставление электронных документов, связанных с работой, подписанных УКЭП работодателя.

Роструд с участием государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчетным, обобщает информацию о проведении и результатах контрольно-надзорных мероприятий в отношении работодателей - участников эксперимента и направляет в Министерство информацию о тематике и количестве поступивших обращений и работодателей - участников эксперимента.

В приложениях к Приказу содержатся формы необходимых документов.

Приказ вступил в силу 28.06.2020г.

**Утвержден перечень работодателей - участников эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой** (Приказ Минтруда России от 14.05.2020г. №241).

Перечень работодателей - участников эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой, утвержден в соответствии с пунктом 3 статьи 4 Федерального закона от 24 апреля 2020 г. №122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой».

Перечень прилагается к Приказу, в него входит 71 работодатель из разных сфер деятельности.

**Разъяснены вопросы о порядке оплаты труда работников 24 июня 2020 года** (Письмо Минтруда России от 17.06.2020 N 14-1/В-733).

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Также обращаем внимание, что мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в письме, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Указом Президента от 29 мая 2020 г. N 345 "О проведении военных парадов и артиллерийского салюта в ознаменование 75-й годовщины Победы в Великой Отечественной войне 1941 - 1945 годов и Парада Победы 24 июня 1945 г." 24 июня 2020 г. объявлен нерабочим днем с сохранением за работниками заработной платы.

За этот день работник должен получить столько, сколько получил бы, если бы отработал этот день полностью (отработал норму рабочего времени при повременной оплате, выполнил норму труда при сдельной оплате).

Работникам организаций, которые в силу специфики работы (непрерывное производство, учреждения ЖКХ, медицинские учреждения) будут осуществлять трудовую деятельность в этот день, оплата производится в обычном, а не повышенном размере, так как нерабочие дни не относятся к выходным или нерабочим праздничным дням.

В связи с объявлением 24 июня 2020 г. нерабочим днем производственный календарь не меняется, указанный день не исключается из нормы рабочего времени, отпуск на этот день не продлевается.

**За работу 1 июля россияне получат зарплату в двойном размере** (Информация Роструда от 15.06.2020г.).

День всенародного голосования - 1 июля - будет оплачиваться как выходной день. То есть, работающие 1 июля граждане получат оплату за этот день в двойном размере, а для тех, кто в этот день не работает, оплата труда за июль не снижается.

Такой принцип оплаты труда 1 июля связан с тем, что, по нормам федерального законодательства, на оплату труда работников в день всенародного голосования распространяются те же нормы Трудового кодекса, что и на оплату труда в праздничные дни. Оплата труда в праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом, производится в повышенном размере.

Работающим сдельно выплачивается дополнительное вознаграждение, как и за работу в другие праздничные дни, если такое вознаграждение установлено локальными нормативными актами. Также по желанию работника, работающего 1 июля, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа непосредственно в день голосования оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. При этом 1 июля не исключается из нормы рабочего времени, следовательно отпуск на этот день не продлевается.