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

**Внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части передачи индивидуальных трудовых споров спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений на рассмотрение третейских судов** (Федеральный закон от 31.07.2020г. №246-ФЗ).

Глава 54.1 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) дополнена статьей 348.13 следующего содержания:

«Статья 348.13. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений.

Индивидуальные трудовые споры спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений (далее - индивидуальные трудовые споры спортсменов, тренеров) рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, а также могут быть переданы по арбитражному соглашению между работодателем и спортсменом, тренером в арбитраж (третейское разбирательство), администрируемый постоянно действующим арбитражным учреждением, образованным в соответствии с законодательством Российской Федерации об арбитраже (третейском разбирательстве) и с особенностями, установленными законодательством о физической культуре и спорте.

Индивидуальные трудовые споры спортсменов, тренеров передаются на рассмотрение в арбитраж (третейское разбирательство), администрируемый постоянно действующим арбитражным учреждением, указанным в части первой настоящей статьи, при наличии между работодателем и спортсменом или тренером арбитражного соглашения о передаче в арбитраж (третейское разбирательство) индивидуальных трудовых споров, которые возникли или могут возникнуть между сторонами трудового договора. 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, а также при возникновении индивидуальных трудовых споров спортсменов, тренеров 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 роспись с правилами арбитража (третейского разбирательства), в который предполагается передача их индивидуальных трудовых споров, включая порядок оплаты расходов, связанных с разрешением указанных споров.

В арбитраже (третейском разбирательстве), администрируемом постоянно действующим арбитражным учреждением, указанным в части первой настоящей статьи, рассматриваются индивидуальные трудовые споры спортсменов, тренеров по исковому заявлению работодателя, спортсмена, тренера либо профессионального союза, представляющего интересы спортсмена или тренера.

Правила арбитража (третейского разбирательства) индивидуальных трудовых споров спортсменов, тренеров утверждаются некоммерческой организацией, при которой создано постоянно действующее арбитражное учреждение, администрирующее арбитраж (третейское разбирательство) споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений, по согласованию с профессиональным союзом, объединяющим работников физической культуры и спорта и являющимся стороной отраслевого соглашения, заключенного с федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта».

Статья 382 ТК РФ после внесенных изменений будет действовать в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

«Статья 382. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, **если иное не установлено настоящим Кодексом».**

Федеральный закон вступает в силу 11.08.2020г.

**Внесены изменения в статью 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации** (Федеральный закон от 31.07.2020г. №261-ФЗ).

Статья 185.1 ТК РФ после внесенных изменений будет действовать в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

**«Статья 185.1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации.**

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.**

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

**Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом».**

Федеральный закон вступает в силу 11.08.2020г.

**Разъяснены вопросы оплаты труда с учетом объявленных Президентом РФ нерабочих дней** (Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 20.07.2020г. №ТЗ/3780-6-1).

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 20 июля 2020 г. N ТЗ/3780-6-1

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение в пределах компетенции сообщает.

Полномочия Федеральной службы по труду и занятости определены Положением о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 года N 324 (далее - Положение), к которым относится осуществление функций по контролю и надзору в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, специальной оценки условий труда и социальной защиты населения, оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации для социально незащищенных категорий граждан.

В соответствии с пунктом 3 Положения Федеральная служба по труду и занятости руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, а также данным Положением.

В силу пункта 5.5.4. Положения Федеральная служба по труду и занятости осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

При этом письма Роструда не являются правовыми актами. Письменные разъяснения Роструда по вопросам применения трудового законодательства имеют информационно-разъяснительный характер и не препятствуют гражданам и юридическим лицам руководствоваться нормами законодательства Российской Федерации, отличающимся от трактовки, изложенной в письмах Роструда.

Указами Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 N 206, от 2 апреля 2020 г. N 239, от 28 апреля 2020 г. N 294, от 29 мая 2020 г. N 345, от 1 июня 2020 г. N 354 (далее - Указы) и частью пятой статьи 2 Закона Российской Федерации о поправке к Конституции РФ от 14 марта 2020 года N 1-ФКЗ "О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти" (далее - Закон) с 30 марта по 30 апреля, 6 - 8 мая, 24 июня и 1 июля 2020 г. установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Порядок исчисления средней заработной платы установлен 139 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 (далее - Положение N 922).

Согласно части третьей статьи 139 ТК РФ и пункта 4 Положения N 922 расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

В пункте 5 Положения N 922 перечислены случаи, когда при исчислении среднего заработка из расчета периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, в том числе если работник освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации (подпункт "е" пункта 5 Положения N 922).

Учитывая вышеизложенное, а также то обстоятельства что Указами и законом установлены нерабочие дни, полагаем, что при исчислении среднего заработка период, когда работник освобождался от работы и суммы, фактически начисленные за этот период в соответствии с подпунктом "е" пункта 5 Положения N 922 не учитываются.

Стоит отметить, что данная норма применяется в отношении тех работников, которые были освобождены от работы в соответствии с Указами и Законом.

Если работники в период действия Указов и Закона не освобождались от работы и в табеле учета рабочего времени у них указаны рабочие дни, то этот период и суммы выплат за него учитываются при исчислении среднего заработка в установленном статьей 139 ТК РФ и Положением N 922 порядке.

Дополнительно информируем, что ранее направленный ответ от 15 июня 2020 г. N ТЗ/3025-6-1 просим считать не действительным.

**Внесены изменения в статью 21 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»** (Федеральный закон от 13.07.2020г. №203-ФЗ).

Подпункт «а» пункта 1 статьи 21 Федерального закона от 8 августа 2001 года №129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» после внесенных изменений будет действовать в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

*Для государственной регистрации в связи с ликвидацией юридического лица в регистрирующий орган представляются следующие документы:*

«а) подписанное заявителем заявление о государственной регистрации по форме, утвержденной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. В заявлении подтверждается, что соблюден установленный федеральным законом порядок ликвидации юридического лица, расчеты с его кредиторами завершены, **произведены все выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации для работников, увольняемых в связи с ликвидацией юридического лица,** и вопросы ликвидации юридического лица согласованы с соответствующими государственными органами и (или) муниципальными органами в установленных федеральным законом случаях».

Федеральный закон вступает в силу 13.08.2020г.

**Внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части предоставления гарантий работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации** (Федеральный закон от 13.07.2020г. №210-ФЗ).

Статья 178 ТК РФ после внесенных изменений будет действовать в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

**«Статья 178. Выходные пособия. Выплата среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации.**

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

**В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (****пункт 1 части первой статьи 81** **настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (****пункт 2 части первой статьи 81** **настоящего Кодекса), 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.**

**В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (****пункт 1 части первой статьи 81** **настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (****пункт 2 части первой статьи 81** **настоящего Кодекса), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.**

**В случае, предусмотренном** [**частью второй**](#Par6) **настоящей статьи, 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 второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном** [**частью третьей**](#Par8) **настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.**

**Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (**[**части вторая**](#Par6) **и** [**третья**](#Par8) **настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.**

**При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (**[**части вторая**](#Par6) **и** [**третья**](#Par8) **настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (**[**часть пятая**](#Par12) **настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским** **законодательством****.**

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий **и (или) единовременной компенсации, предусмотренной** [**частью пятой**](#Par12) **настоящей статьи,** за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом».

Статья 318 ТК РФ изложена в следующей редакции:

«**Статья 318. Государственные гарантии работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации.**

**Работнику, увольняемому из организации, расположенной в** **районах** **Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (****пункт 1 части первой статьи 81** **настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (****пункт 2 части первой статьи 81** **настоящего Кодекса), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.**

**В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (****пункт 1 части первой статьи 81** **настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (****пункт 2 части первой статьи 81** **настоящего Кодекса), 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, уволенному в связи с ликвидацией организации (****пункт 1 части первой статьи 81** **настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (****пункт 2 части первой статьи 81** **настоящего Кодекса), 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.**

**В случае, предусмотренном** [**частью второй**](#Par4) **настоящей статьи, 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 месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном** [**частью третьей**](#Par5) **настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.**

**Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (**[**части вторая**](#Par4) **и** [**третья**](#Par5) **настоящей статьи) 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 (**[**части вторая**](#Par4) **и** [**третья**](#Par5) **настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (**[**часть пятая**](#Par7) **настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским** **законодательством****.**

**Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных** [**частями первой**](#Par3) **-** [**третьей**](#Par5) **и** [**пятой**](#Par7) **настоящей статьи, производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя».**

Статья 327.7 ТК РФ после внесенных изменений будет действовать в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

«Статья 327.7. Особенности выплаты выходного пособия работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства

Наряду со случаями, предусмотренными частью **седьмой** статьи 178 настоящего Кодекса, выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, при расторжении трудового договора в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использование иностранных работников, на основании которого такому работнику было выдано разрешение на работу».

Статья 349.3 ТК РФ после внесенных изменений будет действовать в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

«Статья 349.3. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников.

Действие настоящей статьи распространяется на следующие категории работников:

руководители, их заместители, главные бухгалтеры и заключившие трудовые договоры члены коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности;

руководители, их заместители, главные бухгалтеры государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий.

В случае выплаты работникам, категории которых указаны в [части первой](#Par5) настоящей статьи, компенсаций, предусмотренных статьей 181 или 279 настоящего Кодекса, данные компенсации выплачиваются в размере трехкратного среднего месячного заработка.

Соглашения о расторжении трудовых договоров в соответствии со статьей 78 настоящего Кодекса с работниками, категории которых указаны в части первой настоящей статьи, не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных выплат в любой форме.

При прекращении трудовых договоров с работниками, категории которых указаны в части первой настоящей статьи, по любым установленным настоящим Кодексом, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй настоящей статьи, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью **восьмой** статьи 178 настоящего Кодекса, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в части четвертой настоящей статьи совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 настоящего Кодекса);

**средний месячный заработок за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены** **статьями 178** **и** **318** **настоящего Кодекса».**

Федеральный закон вступает в силу 13.08.2020г.

**Проверена конституционность части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Р.М. Четыза** (Постановление Конституционного Суда РФ от 14.07.2020г. №35-П).

Конституционный Суд Российской Федерации постановил:

1. Признать часть первую статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующей Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (часть 1) и 46 (часть 1), в той мере, в какой она не содержит указания на сроки обращения в суд с требованием о компенсации морального вреда, причиненного нарушением трудовых (служебных) прав в тех случаях, когда требование о компенсации морального вреда заявлено в суд после вступления в законную силу решения суда, которым нарушенные трудовые (служебные) права восстановлены полностью или частично.

2. Федеральному законодателю надлежит - исходя из требований Конституции Российской Федерации и с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, выраженных в настоящем Постановлении, - внести в действующее правовое регулирование изменения, вытекающие из настоящего Постановления.

Впредь до внесения соответствующих изменений требование о компенсации морального вреда, причиненного нарушением трудовых (служебных) прав, может быть заявлено одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав с соблюдением сроков, предусмотренных частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, либо в течение трехмесячного срока с момента вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

3. Правоприменительные решения по делу гражданина Четыза Рамазана Махмудовича, принятые на основании части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, подлежат пересмотру после внесения в действующее правовое регулирование необходимых изменений во исполнение настоящего Постановления.

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

5. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в "Российской газете", "Собрании законодательства Российской Федерации" и на "Официальном интернет-портале правовой информации" (www.pravo.gov.ru). Постановление должно быть опубликовано также в "Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации".