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

**Внесены изменения в статью 256 Трудового кодекса Российской Федерации** (Федеральный закон от 19.12.2023г. №614-ФЗ).

После внесенных изменений статья 256 Трудового кодекса Российской Федерации действует в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения).**

**Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком**

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты [пособия](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=83400&dst=100027) по **обязательному** социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

**Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина или лица, указанные в** [**части второй**](#Par4) **настоящей статьи, выходят на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя.**

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Федеральный закон вступил в силу с 01.01.2024г.

**Внесены изменения в статью 236 Трудового кодекса Российской Федерации** (Федеральный закон от 30.01.2024г. №3-ФЗ).

После внесенных изменений статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации действует в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения).**

**Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику**

**При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время** [**ключевой ставки**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=12453&dst=100163) **Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.**

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Федеральный закон вступил в силу с 30.01.2024г.

**Внесены изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022 г. №511** ([Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=466606) Правительства РФ от 29.12.2023г. №2390).

После внесенных изменений Особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений действуют в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

**ОСОБЕННОСТИ**

**ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ**

**НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ**

**В 2022 - 2024 ГОДАХ**

1. Настоящий документ определяет особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений **в 2022 - 2024 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 **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.**

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. Временный перевод на работу к другому работодателю осуществляется в следующих случаях:**

**а) поступление запроса работодателя, содержащего информацию о наличии потребности во временном переводе работников от другого работодателя;**

**б) поступление в центр занятости населения сведений от работодателя о приостановке производства (работы).**

**3(1). В случае поступления запроса, указанного в** [**подпункте "а" пункта 3**](#Par15) **настоящего документа, центр занятости населения в течение 2 рабочих дней направляет работодателю, имеющему возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, запрос в целях подтверждения возможности временного перевода работников к работодателю, заявившему потребность во временном переводе работников.**

**Работодатель, которому центр занятости населения направил указанный запрос, в течение 3 рабочих дней направляет в центр занятости населения отказ или согласие на временный перевод работников к работодателю, заявившему такую потребность. В случае согласия работодатель, имеющий возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, представляет в центр занятости населения сведения о работниках, согласившихся с возможностью такого перевода.**

**Центр занятости населения в течение 3 рабочих дней после получения согласия на временный перевод работников от работодателя, имеющего возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, направляет работнику предложение, предусмотренное** [**пунктом 2**](#Par10) **настоящего документа.**

**В случае поступления сведений, указанных в** [**подпункте "б" пункта 3**](#Par16) **настоящего документа, центр занятости населения в течение 3 рабочих дней направляет представившему сведения о приостановке производства (работы) работодателю запрос в целях подтверждения возможности временного перевода работников к другому работодателю.**

**Работодатель, которому центр занятости населения направил указанный запрос, в течение 3 рабочих дней направляет в центр занятости населения отказ или согласие на временный перевод работников к другому работодателю. В случае согласия работодатель, приостановивший производство (работу) и имеющий возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, представляет в центр занятости населения сведения о работниках, согласившихся с возможностью такого перевода.**

**Центр занятости населения в течение 3 рабочих дней после получения согласия на временный перевод работников от работодателя, приостановившего производство (работу) и имеющего возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, направляет работнику предложение, предусмотренное** [**пунктом 2**](#Par10) **настоящего документа.**

**В случае согласия работника с поступившим предложением он может заключить с другим работодателем срочный трудовой договор с возможностью его продления по соглашению сторон не позднее чем до 1 января 2025 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 **Трудовым** [**кодексом**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389) **Российской Федерации и** 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200485&dst=100032) "О независимой оценке квалификации", по результатам прохождения независимой оценки квалификации.

**7(1). В случае если работник, принятый на работу в соответствии с** [**подпунктом "а" пункта 7**](#Par32) **настоящего документа, по истечении срока, необходимого для подтверждения квалификации, указанного в трудовом договоре, не подтвердил квалификацию, работодатель вправе провести аттестацию и на основании заключения аттестационной комиссии расторгнуть трудовой договор в соответствии с** [**пунктом 3 части первой статьи 81**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389&dst=498) **Трудового кодекса Российской Федерации или перевести работника с его письменного согласия на другую работу, которую работник может выполнять (с учетом его состояния здоровья).**

8. [Перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=438674&dst=100305) профессий, должностей, специальностей и [перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=438674&dst=100011) профессий, должностей, специальностей и наименований квалификаций, по которым возможно заключение трудового договора с учетом особенностей, предусмотренных [пунктом 7](#Par31) 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](#Par31) 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=426999) 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=100619) Трудового кодекса Российской Федерации и [пунктом 1 части 1 статьи 39](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410341&dst=109) Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", не допускается.

11. Для работников федерального центра медицины катастроф федерального государственного бюджетного учреждения "Национальный медико-хирургический Центр имени Н.И. Пирогова" Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Центр), заключивших трудовой договор с Центром о работе по совместительству (внешнее совместительство) и направляемых Центром в служебные командировки в составе выездных бригад и полевых многопрофильных госпиталей в целях организации и реализации мероприятий по оказанию медицинской помощи и проведению медицинских экспертиз (за исключением медико-социальной экспертизы и военно-врачебной экспертизы), в том числе выполнения работ (оказания услуг) по обеспечению жизнедеятельности населения Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и иных субъектов Российской Федерации, [Положение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=441059&dst=100069) об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. N 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки", применяется с учетом того, что для указанных работников возмещаются расходы по проезду от места, отличного от места расположения Центра, к месту служебной командировки и обратно.

**12. В случае невозможности исполнения работниками трудовых обязанностей по трудовому договору у работодателей, расположенных в субъектах Российской Федерации, указанных в** [**пункте 3**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=455520&dst=100009) **Указа Президента Российской Федерации от 19 октября 2022 г. N 757 "О мерах, осуществляемых в субъектах Российской Федерации в связи с Указом Президента Российской Федерации от 19 октября 2022 г. N 756" (далее - Указ), в связи с приостановкой деятельности вследствие недружественных действий иностранных государств либо в связи с эвакуацией (временным отселением) действие трудового договора приостанавливается до окончания приостановления деятельности работодателя и (или) эвакуации (временного отселения).**

**Перечень работодателей, отнесенных к государственным органам, органам местного самоуправления, государственным или муниципальным учреждениям, государственным или муниципальным унитарным предприятиям, приостановивших деятельность на территориях субъектов Российской Федерации, указанных в** [**пункте 3**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=455520&dst=100009) **Указа, в связи с осуществлением недружественных действий иностранным государством в отношении Российской Федерации, а также работодателей, работники которых были эвакуированы (временно отселены) (далее - перечень), и период приостановления деятельности таких работодателей определяются исполнительным органом субъекта Российской Федерации, указанного в** [**пункте 3**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=455520&dst=100009) **Указа. Перечень и информация о периоде приостановления деятельности направляются указанным исполнительным органом субъекта Российской Федерации в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации в течение 3 рабочих дней со дня включения в перечень таких работодателей.**

**Порядок и состав передаваемых сведений устанавливаются соглашением между высшим исполнительным органом субъекта Российской Федерации и территориальным органом Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. Иные работодатели, приостановившие деятельность на территории указанных субъектов, передают сведения о приостановлении деятельности в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации самостоятельно в течение 3 рабочих дней со дня принятия такого решения.**

**В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящим пунктом.**

**В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). На период эвакуации (временного отселения) работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего эвакуированного (временно отселенного) работника.**

**Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.**

**В случае если работник организации, включенной в перечень, либо работник иного работодателя, приостановившего деятельность на территории субъекта Российской Федерации, указанного в** [**пункте 3**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=455520&dst=100009) **Указа, либо эвакуированный (временно отселенный) работник не вышел на работу по истечении 3 месяцев со дня информирования работодателем такого работника (в том числе через средства массовой информации) о возобновлении деятельности (или необходимости приступить к работе), а также размещения в средствах массовой информации высшим исполнительным органом субъекта Российской Федерации, указанного в** [**пункте 3**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=455520&dst=100009) **Указа, информации о завершении эвакуации (временного отселения), работодатель на основании** [**пункта 7 части первой статьи 83**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389&dst=3080) **Трудового кодекса Российской Федерации вправе прекратить трудовой договор с таким работником. При этом работодатель обязан направить в администрации городов и (или) районов по месту, в котором была приостановлена деятельность работодателя, информацию о возобновлении своей деятельности для размещения этой информации на официальных сайтах администраций указанных городов и (или) районов, а также в территориальные органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.**

**На время приостановления деятельности работодателя и (или) эвакуации (временного отселения) работник вправе трудоустроиться к другому работодателю на полную ставку.**

**13. К работодателям, включенным в перечень, а также к иным работодателям, приостановившим деятельность на территории субъектов Российской Федерации, указанных в** [**пункте 3**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=455520&dst=100009) **Указа, финансовые санкции, предусмотренные** [**статьей 17**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451737&dst=499) **Федерального закона "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования", штрафы, предусмотренные** [**статьей 26.30**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451734&dst=949) **Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", территориальными органами Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации не применяются (не взыскиваются), материалы о привлечении должностных лиц указанных работодателей к ответственности, предусмотренной** [**статьей 15.33.2**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465969&dst=10028) **Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, в суд, а также в Федеральную службу по труду и занятости не направляются.**

**14. В случае невозможности эвакуированным (временно отселенным) работником прекратить трудовые отношения с работодателем, включенным в перечень, а также с иным работодателем, приостановившим деятельность на территории субъекта Российской Федерации, указанного в** [**пункте 3**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=455520&dst=100009) **Указа, такой работник вправе обратиться в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по месту нахождения работника для прекращения с ним трудовых отношений и внесения соответствующей информации в сведения о трудовой деятельности. Датой прекращения трудовых отношений признается дата обращения работника в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.**

**Прекращение трудового договора осуществляется на основании** [**пункта 7 части первой статьи 83**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389&dst=3080) **Трудового кодекса Российской Федерации.**

**Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации уведомляет в личном кабинете работодателя, включенного в перечень, а также иного работодателя, приостановившего деятельность на территории субъекта Российской Федерации, указанного в** [**пункте 3**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=455520&dst=100009) **Указа, о прекращении работником трудовых отношений с указанным работодателем в соответствии с настоящим пунктом.**

Особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений действуют в указанной редакции до 1 января 2025 г.

**Разработаны Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год** (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023г., протокол №11).

Единые рекомендации разработаны Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со [статьей 135](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389&dst=102584) Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы.

Единые рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений и разработке законов и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников указанных учреждений.

При этом проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления по вопросам организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Единые рекомендации учитываются трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, образованными в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях, при подготовке соглашений и рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в 2024 году.