**Новое в трудовом законодательстве в 2021 году**

С 30 ноября у работников-инвалидов, работников, ухаживающих за инвалидами, и работников с детьми больше гарантий

*Федеральный закон от 19.11.2021 № 372-ФЗ*

*Федеральный закон от 19.11.2021 № 373-ФЗ*

Работники, которые ухаживают за родственниками с I группой инвалидности, получили право на двухнедельный отпуск за свой счет.

Перечень работников, которых нельзя без их согласия направлять в командировки, привлекать к ночной и сверхурочной работе, работе в выходные и праздники расширен. В него включили:

- сотрудников, воспитывающих без супруга (супруги) детей до 14 лет;

- сотрудников, воспитывающих детей до 14 лет, если другой родитель вахтовик;

- опекунов детей до 14 лет;

- родителей 3 и более детей до 18 лет, младшему из которых меньше 14.

Направить в командировку сотрудников-инвалидов можно только с их согласия и только, если нет медицинских противопоказаний. Таких сотрудников нужно письменно ознакомить с правом отказаться от командировки.

С 22 ноября можно оформлять кадровые документы в электронном виде без их дублирования на бумаге

*Федеральный закон от 22.11.2021 № 377-ФЗ*

Электронный документооборот можно использовать в отношении практически всех кадровых документов, для которых предусмотрена обязательная бумажная форма. Новые правила не распространяются, например, на трудовые книжки и сведения о трудовой деятельности.

Решение о введении нового формата нужно закрепить в локальном нормативном акте с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Применять новые правила разрешили в отношении сотрудников только с их письменного согласия.

С 22 ноября отменена обязанность издавать приказ о приеме на работу

*Федеральный закон от 22.11.2021 № 377-ФЗ*

Для оформления приема на работу достаточно только трудового договора. Если работодатель решит издать приказ, его содержание должно соответствовать договору.

С 1 сентября трудовые книжки нужно вести по-новому

*Приказ Минтруда России от 19.05.2021 № 320н*

Обновлена форма трудовой книжки. Поскольку на впервые принятых с 2021 года работников трудовые книжки не заводятся, новую форму понадобится использовать только при замене утраченных книжек ранее принятых сотрудников.

Есть изменения в порядке ведения книжек. Например, их разрешили заполнять не только вручную, но и с использованием технических средств.

Запись о работе дистанционного сотрудника вносится, только если он сам попросит об этом и предоставит трудовую книжку. Сотрудник может направить ее по почте.

С 23 июля действует новое положение о проверках работодателей

*Постановление Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230*

Предусмотрены следующие контрольные мероприятия:

- плановые (выездная проверка);

- внеплановые (например, инспекционный визит, рейдовый осмотр, документарная проверка).

Плановые проверки проведут по новым правилам, если они начинаются после 23 июля.

Как и раньше, применяют риск-ориентированный подход. Частота плановых проверок не изменилась.

С 1 июля действует обновленная форма СЗВ-ТД

*Постановление Правления ПФ РФ от 27.10.2020 N 769п*

В форме СЗВ-ТД есть новый раздел «Сведения о работодателе, правопреемником которого является страхователь». Его нужно заполнять при исправлении сведений, которые подавал правопредшественник.

Появилась графа «Работа в районах Крайнего Севера/Работа в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера».

В графе «Код выполняемой функции» следует указывать 5 цифр - четырехзначный код группы занятий из **классификатора** и контрольное число оттуда же.

До 1 августа отчитаться можно по старой форме.

С 1 июля вводится обязательное досудебное обжалование решений трудинспекций

*Постановление Правительства РФ от 28.04.2021№ 663*

Контроль в области трудового законодательства вошел в перечень видов контроля, по которым применяется обязательный досудебный порядок обжалования решений органов, действий (бездействия) их должностных лиц.

С 1 июля действуют особенности регулирования труда работников госорганов, не являющихся госслужащими

*Федеральный закон от 30.04.2021 № 109-ФЗ*

По общему правилу нельзя принять на работу в госорган лицо, у которого нет российского гражданства либо есть иностранное гражданство или вид на жительство за рубежом, а должность требует допуска к гостайне.

Если указанные обстоятельства наступили или наступят во время работы, о них нужно сообщить в течени иностранное гражданство или вид на жительство за границей, - не позднее 11 июля). Если работника нельзя перевести на другую подходящую должность, его следует уволить.

Если работник напишет заявление о намерении получить гражданство РФ либо прекратить иностранное гражданство или вид на жительство за рубежом и до конца 2021 года реализует свое намерение, он может продолжать работать.

С 1 июля некоторым работодателям нужно сообщать информацию о соискателях через сайт «Работа в России»

*Федеральный закон от 28.06.2021 N 219-ФЗ*

Работодателям, зарегистрированным на платформе, нужно через сайт сообщить о приеме на работу соискателя от службы занятости либо об отказе в этом. Если регистрации нет, достаточно сделать отметку в направлении и вернуть его.

С 1 мая установлены особенности оценки квалификации работников в сфере электроэнергетики, теплоснабжения, промбезопасности, безопасности гидротехнических сооружений

*Федеральный закон 20.04.2021 № 99-ФЗ*

Поправки призваны сохранить отраслевую систему работы с персоналом на фоне внедрения независимой оценки квалификации.

Закреплено, что нормативными правовыми актами устанавливаются перечни видов деятельности и категории работников, которым нужно проходить подготовку у работодателя и аттестацию по вопросам безопасности в соответствующей сфере.

Правительство или отраслевые федеральные ведомства могут предусмотреть возможность совместить подготовку у работодателя с аттестацией, а также одновременную аттестацию в нескольких областях.

Обучение и проверка знаний по охране труда может проводиться в рамках подготовки у работодателя или аттестации.

С 21 апреля определен круг некоммерческих организаций, которые могут отказаться от локальных актов в сфере труда

*Постановление Правительства РФ от 19.04.2021 № 617*

Если среднесписочная численность за предыдущий год не превысила 15 человек, а доход - 120 млн. руб., НКО вправе отказаться от большинства локальных актов, содержащих нормы трудового права (правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда и др.). Достаточно урегулировать соответствующие вопросы в трудовом договоре.

 **С 16 апреля установлены специальные сроки для подачи работником иска о возмещении морального вреда**

*Федеральный закон от 05.04.2021 № 74-ФЗ*

Если работник не заявлял о компенсации морального вреда вместе с основным требованием, то для данного иска у него есть 3 месяца с момента вступления в силу решения суда по основному требованию.

С 20 марта больше многодетных работников могут брать отпуск в любое время

*Федеральный закон от 09.03.2021 № 34-ФЗ*

Ежегодный отпуск в любое время должен предоставляться по желанию сотрудников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет. При этом хотя бы один ребенок должен быть младше четырнадцати лет.

Ранее льготой были вправе воспользоваться многодетные работники, только если все дети младше 12 лет.

С 7 января продлены временные правила работы вахтовиков

*Постановление Правительства РФ от 28.12.2020 № 2310*

Особенности вахтовой работы в условиях пандемии продолжают действовать до 1 января 2022 года. При этом увеличить длительность вахты разрешено не более чем на 1 месяц сверх максимума (при соблюдении остальных условий). Ранее можно было выйти за пределы на срок не более 3 месяцев.

С 1 января начали действовать новые правила, регламентирующие дистанционную (удаленную) работу

*Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ*

Главные изменения:

- наряду с постоянной дистанционной работой появилось два вида временной - непрерывная - сроком не более полугода, чередование работы дистанционно и в офисе;

- работодатель может по своей инициативе временно перевести персонал на дистанционную работу в 2 случаях:

1) если есть решение органов государственной власти или местного самоуправления;

2) если жизнь либо нормальные жизненные условия населения или его части находятся под угрозой (например, при эпидемии);

- работодатель обязан обеспечить работника, работающего дистанционно, необходимым оборудованием. Работник может использовать свои либо арендованные средства с согласия или с ведома работодателя. Тогда нужно выплачивать ему компенсацию и возместить расходы;

- дистанционного работника можно уволить, если он без уважительной причины не выходит на связь более 2 рабочих дней подряд.

С 1 января

Установлены особенности регулирования труда в некоммерческих организациях

*Федеральный закон от 29.12.2020 № 477-ФЗ*

НКО, в которых число работников и величина дохода не выходят за устанавливаемые правительством пределы, вправе отказаться от принятия большинства локальных актов, содержащих нормы трудового права (правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда и др.). Достаточно урегулировать соответствующие вопросы в трудовом договоре. Форма договора, а также лимиты по числу сотрудников и доходу, установлены с 21 апреля 2021 года.

НКО с численностью не более 35 человек могут заключать срочные трудовые договоры с любыми работниками.

Изменения не касаются государственных и муниципальных учреждений и ряда других видов НКО.

Работникам, трудоустроенным впервые, не нужно оформлять трудовые книжки

*Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ*

На таких работников сразу формируются электронные трудовые книжки в ПФР на основании отчетных данных, подаваемых работодателем.

Обновлено положение об особенностях режима рабочего времени водителей

*Приказ Минтранса России от 16.10.2020 № 424*

Некоторые изменения:

- возможность разделить рабочий день или смену на несколько частей предусмотрена для всех водителей;

- водитель вправе увеличить предельное время непрерывного управления автомобилем в течение суток на 2 часа для завершения перевозки или следования к месту стоянки;

- с этой же целью водитель вправе увеличить на 1 час предельное время непрерывного управления автомобилем до очередного специального перерыва. Есть и другие изменения в правилах о специальных перерывах;

- конкретизированы правила о ежедневном отдыхе водителей при суммированном учете рабочем времени;

- время, в течение которого водитель находится во время движения автомобиля в составе экипажа и не управляет автомобилем, в рабочее время не включается, но оплачивается. Размер доплаты устанавливает работодатель;

- еженедельный отдых должен составлять не менее 45 часов. Установлена минимальная периодичность его предоставления, а также допустимое сокращение.

Нужно по-новому уведомлять о приеме и увольнении иностранцев

*Приказ МВД России от 30.07.2020 № 536*

Новые формы уведомления отличаются от действующих в 2020 году минимально. Например, в уведомлении о расторжении трудового договора изменена нумерация пунктов. Дополнительных сведений работодателям указывать не потребуется.

Порядок уведомления также не претерпел существенных изменений. Например, уточнили, как должна выглядеть заверительная запись на документе из 2 и более листов после прошивки и нумерации.

Сокращен перечень работ, на которых запрещено трудиться женщинам

*Приказ Минтруда от 18.07.2019 № 512н*

По информации Минтруда, перечень сокращен более чем в четыре раза: вместо 456 позиций новым приказом утверждено 100. При создании безопасных условий труда работодатель вправе применять труд женщин без ограничений (исключение - работы, перечисленные в пунктах 89 - 98 перечня).

Не нужно направлять ежемесячные сведения о среднесписочной численности работников

*Федеральный закон от 28.01.2020 № 5-ФЗ*

С 2021 года такие сведения подаются в составе расчета по страховым взносам.