Обзор изменений законодательства

Федеральный закон от 08.12.2020 № 385-ФЗ

«О федеральном бюджете на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов»

Утвержден федеральный бюджет на 2021 - 2023 годы.

Федеральный бюджет в 2021 году сформирован исходя из уровня инфляции, не превышающего 3,7%, на 2022 - 2023 годы - 4,0%.

В 2021 году дефицит федерального бюджета спрогнозирован в сумме 2,75 трлн рублей.

При формировании бюджета одним из приоритетов являлось исполнение социальных обязательств государства перед россиянами. Так, в числе расходных обязательств РФ в сфере социального обеспечения населения проектом предусматривается, в частности следующее:

размер материнского (семейного) капитала для лиц, у которых соответствующее право возникло до 1 января 2020 года, а также для лиц, у которых данное право возникло в связи с рождением (усыновлением) первого ребенка начиная с 1 января 2020 года, - 483 881,83 рубля;

для лиц, у которых право на материнский капитал возникло в связи с рождением (усыновлением) первого ребенка, при рождении (усыновлении) второго ребенка увеличивается на 155 550,0 рубля;

для лиц, у которых право на материнский капитал возникло в связи с рождением (усыновлением) второго или третьего ребенка и последующих детей начиная с 1 января 2020 года, если ранее такое право у них не возникло, - 639 431,83 рубля;

размер накопительного взноса на одного участника накопительно-ипотечной системы жилищного обеспечения военнослужащих, включенного в реестр участников, установлен в сумме 299 081,2 рубля;

размер индексации сумм, выплачиваемых по денежному обязательству непосредственно на содержание гражданина в возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью, на основании судебного акта, предусматривающего взыскание за счет средств федерального бюджета, составит 1,037;

величина прожиточного минимума пенсионера в целом по Российской Федерации для определения размера федеральной социальной доплаты к пенсии на 2021 год - в размере 10 022,0 рубля.

размер индексации пособий, предусмотренных Федеральными законами, устанавливающими пособия детям военнослужащих и лиц, проходящих службу в некоторых правоохранительных органах, - составляет 1,037.

Принят Закон об удаленной работе

Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс РФ, направленные на регулирование дистанционной (удаленной) работы и вопросов, касающихся временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

Как предусмотрено Законом № 407-ФЗ, трудовым договором или дополнительным соглашением к нему могут предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно:

1) на постоянной основе - в течение срока действия трудового договора;

2) временно:

- непрерывно - в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к нему срока, не превышающего 6 месяцев;

- периодически - при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте.

Законом № 407-ФЗ определено, что трудовой договор и дополнительное соглашение к нему могут заключаться путем обмена между работником или лицом, поступающим на работу, и работодателем электронными документами.

При заключении в электронном виде трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры и их расторжении путем обмена электронными документами необходимо будет использовать:

- усиленную квалифицированную электронную подпись работодателя;

- усиленную квалифицированную электронную подпись или усиленную неквалифицированную электронную подпись работника.

Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, режим рабочего времени дистанционного работника будет устанавливаться им по своему усмотрению.

Кроме того, коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором или дополнительным соглашением к нему могут быть определены условия и порядок:

- вызова работодателем дистанционного работника, временно выполняющего дистанционную работу, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте;

- выхода дистанционного работника на работу по своей инициативе.

Как следует из Закона № 407-ФЗ, время взаимодействия дистанционного работника с работодателем подлежит включению в рабочее время.

Среди прочего Законом № 407-ФЗ отмечено, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Кроме того, Законом № 407-ФЗ определены:

- особенности организации труда дистанционных работников;

- особенности охраны труда дистанционных работников;

- дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником.

Так, предусмотрено, что трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем более 2 рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, разрешено будет прекратить и в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это повлечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

Отдельно Законом № 407-ФЗ урегулирован порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, к которым отнесены катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия или эпизоотия и любые иные исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

На период наличия вышеуказанных обстоятельств работник может быть временно переведен на дистанционную работу по инициативе работодателя.

Кроме того, временный перевод может быть осуществлен и в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.

Для указанных целей работодателю необходимо будет принять локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай), послужившее основанием для принятия решения о временном переводе;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия решения о временном переводе);

- ряд иных сведений.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по вышеуказанным основаниям вносить изменения в трудовой договор с работником не потребуется. При этом по окончании срока перевода работодатель обязан будет предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник - приступить к ее выполнению.

Дата вступления в силу - 01.01.2021.

Дачная амнистия продлена еще на 5 лет

Федеральным законом от 08.12.2020 № 404-ФЗ внесены изменения в статью 70 Федерального закона «О государственной регистрации недвижимости» и статью 16 Федерального закона «О внесении изменений в Градостроительный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Принятый закон продлевает до 1 марта 2026 года срок, в течение которого допускается применение упрощенного порядка оформления гражданами прав на жилые или садовые дома, возведенные на земельных участках, предназначенных для ведения гражданами садоводства.

Дата вступления в силу - 19.12.2020.

Женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, смогут пройти обучение и получить дополнительное образование по востребованным профессиям

Федеральным законом от 08.12.2020 № 414-ФЗ внесены изменения в статью 23 Закона РФ от 19.04.91 № 1032-I «О занятости населения в Российской Федерации».

Законом № 414-ФЗ уточнено, что профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет осуществляются по направлению органов службы занятости по востребованным на рынке труда профессиям (специальностям).

Для реализации указанного права женщине необходимо будет обратиться в органы службы занятости по месту жительства или по месту пребывания и предъявить паспорт или документ, его заменяющий, а также копию документа, связанного с работой и подтверждающего нахождение в отпуске по уходу за ребенком, и свидетельство о рождении ребенка.

Дата вступления в силу - 19.12.2020.

«Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020)

Верховный Суд РФ обобщил практику рассмотрения судами в 2018 - 2020 годах дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя.

Отмечается, что из представленных на изучение материалов судебной практики судами рассматривались дела по следующим искам работников, уволенных по инициативе работодателя: о признании незаконным увольнения, об отмене приказов работодателя о привлечении к дисциплинарной ответственности и об увольнении, о восстановлении на прежней работе, об изменении формулировки основания и даты увольнения, о признании недействительной записи об увольнении в трудовой книжке, о возложении на работодателя обязанности внести изменения в трудовую книжку либо о выдаче дубликата трудовой книжки без записи об увольнении по оспариваемому основанию, о взыскании выходного пособия, среднего заработка за период трудоустройства, среднего заработка за период вынужденного прогула, компенсации морального вреда; другим требованиям.

В целях обеспечения единообразного подхода к разрешению судами споров, связанных с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, в обзоре приведены, в частности, следующие правовые позиции:

несоблюдение работодателем порядка применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения за нарушение трудовой дисциплины, в частности истребование работодателем письменных объяснений у работника в период временной нетрудоспособности и последующее его увольнение в день выхода на работу после окончания периода временной нетрудоспособности, является основанием для признания судом такого увольнения незаконным;

установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте является обязательным при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей - прогул. Отсутствие работника на рабочем месте по уважительной причине в течение всего рабочего дня (смены) или более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) прогулом не является, и к работнику не может быть применено работодателем дисциплинарное взыскание в виде увольнения по указанному основанию;

увольнение работника по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ за прогул не может быть признано обоснованным в случае, когда отсутствие работника на стационарном рабочем месте по адресу нахождения работодателя было обусловлено тем, что работник по согласованию с работодателем выполнял свои трудовые обязанности дистанционно, даже если условие о дистанционной работе не было включено в трудовой договор;

использование отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка работником, подавшим работодателю письменное заявление о предоставлении такого отпуска, не является прогулом, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности (часть вторая статьи 128 ТК РФ) отказал в его предоставлении или не оформил работнику данный отпуск в соответствии с поданным заявлением, так как право работника реализовать указанный отпуск не зависит от усмотрения работодателя;

отсутствие на рабочем месте работника, уведомившего работодателя о необходимости ухода с работы ранее окончания рабочей смены по уважительным причинам в порядке, установленном локальным нормативным актом работодателя, не может рассматриваться работодателем как прогул и являться основанием для увольнения работника по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ;

работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, не может быть уволен по пункту 7 части первой статьи 81 ТК РФ в связи с утратой доверия со стороны работодателя, если работодателем не представлены доказательства, свидетельствующие о совершении работником виновных действий, дающих основание для утраты доверия к работнику и подтверждающих его причастность к образованию недостачи указанных ценностей;

нельзя считать незаконным увольнение работника, признанного работодателем не выдержавшим испытание при приеме на работу, исключительно по мотиву несоблюдения работодателем трехдневного срока уведомления работника о неудовлетворительном результате испытания при отсутствии нарушения его трудовых прав. Уведомление такого работника менее чем за три дня до истечения срока испытания, если факт ненадлежащего исполнения им трудовых обязанностей был установлен работодателем непосредственно перед окончанием испытательного срока, не является нарушением процедуры увольнения;

обращение работника по вопросу незаконности увольнения в государственную инспекцию труда и в прокуратуру с целью защиты трудовых прав во внесудебном порядке является уважительной причиной пропуска им срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора и основанием для восстановления данного срока судом.

Внесены поправки в Правила миграционного учета

Постановлением Правительства РФ от 07.12.2020 № 2038 внесены изменения в перечень государственных услуг, предоставление которых организуется по принципу «одного окна» в МФЦ. Установлено, что через МФЦ осуществляется миграционный учет иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ.

Также внесен целый ряд поправок в Правила осуществления миграционного учета. Поправками урегулированы вопросы осуществления миграционного учета (подача заявлений и т.п.) через МФЦ.

Дата вступления в силу - 17.12.2020.

Игровые комнаты и школы будут соблюдать санитарные правила работы в условиях пандемии до 2022 года

Игровые комнаты и школы будут соблюдать санитарные правила работы в условиях пандемии до 2022 года.

Санитарные правила работы в условиях коронавируса, в частности, школ, игровых комнат, детских спортзалов и лагерей продолжат действовать до 2022 года. Сейчас установлено, что эти требования применяются до 2021 года.

Напомним о некоторых общих для таких организаций правилах:

- проводить массовые мероприятия с участниками из разных групп (классов, отрядов и пр.) запрещено;

- у посетителей на входе нужно измерять температуру;

- при входе в организацию, а также в помещения для приема пищи, санузлы и туалеты должна быть возможность обработать руки антисептиком;

- обслуживающий персонал, сотрудники столовых и буфетов обязаны работать в масках и перчатках.

Документ: Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 39.