

Обзор изменений, внесенных в Трудовой кодекс РФ в 2024 году:

Запреты на увольнение по инициативе работодателя

С 25 февраля 2024 года:

- ✓ Работников, которые в одиночку воспитывают детей в возрасте до 16 лет, а также единственного кормильца ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до 14 лет (изменения в ч.4 ст.261 ТК РФ).

С 6 апреля 2024 года:

- ✓ В течение 1 года супруги (супруга) погибшего ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившего) в повторный брак (дополнение гл. 41 ТК РФ статьей 264.1.). Данный запрет не распространяется на увольнения по основаниям, предусмотренным п. п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 2 ст. 336 ТК РФ.

Задержка выплаты заработной платы

С 30 января 2024 года:

- ✓ Установлена обязанность работодателя выплатить проценты (денежную компенсацию) и в том случае, когда причитающиеся работнику выплаты не были своевременно начислены, а вступившим в законную силу решением суда подтверждено право на них (изменения в ст. 236 ТК РФ).

Проценты рассчитывают со следующего дня после даты, когда деньги были бы выплачены, если бы их начислили вовремя. Размер - не ниже 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ от суммы долга.

Изменения направлены на реализацию Постановления Конституционного Суда РФ от 11.04.2023 N 16-П.

С 1 сентября 2024 года:

- ✓ В ТК установлен механизм выявления долгов по заработной плате и государственного контроля за их погашением. Соответствующие полномочия переданы региональным межведомственным комиссиям. В состав комиссий должны включаться в т.ч. представители объединений профсоюзов и работодателей (дополнение гл. 21 ТК РФ статьей 158.1.).

Компенсации

С 1 сентября 2024 года:

- ✓ Закреплена норма о том, что при оплате сверхурочной работы необходимо учитывать компенсационные и стимулирующие выплаты (изменения в ст. 152 ТК РФ).

С 1 марта 2025 года:

- ✓ День отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, предоставленный работнику по его желанию, может быть использован в течение 1 года со дня такой работы либо присоединен к отпуску за тот же период.

Работодатель обязан выплатить работнику компенсацию за все неиспользованные дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни при увольнении (изменения в ст. 153 ТК РФ).

Контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений

С 1 марта 2025 года:

- ✓ Уточнены полномочия сторон коллективных договоров и соглашений, а также Роструда по осуществлению контроля за выполнением обязательств, установленных коллективным договором, соглашением. Стороны устанавливают порядок осуществления контроля самостоятельно, в т.ч. в самом коллективном договоре и соглашении (изменения в ч.2 ст. 51 ТК РФ).

Установлен федеральный государственный контроль за соблюдением работодателем обязательств перед работниками по соглашениям в части обязанностей работодателя, установленных в соответствии с частями первой, третьей и четвертой ТК РФ (изменения в ст. 353 ТК РФ).

Гарантии освобожденным профсоюзным работникам

С 25 февраля 2024 года:

- ✓ Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (изменения в ч.2 ст. 375 ТК РФ).

Обращаем Ваше внимание, что ранее период работы на выборной освобожденной профсоюзной должности засчитывался в общий и специальный трудовой стаж.

Гарантии для инвалидов

С 1 сентября 2024 года:

- ✓ Закреплена гарантия для работников-инвалидов на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве не менее 30 календарных дней (изменения в ст. 115 ТК РФ).

Гарантии для наставников

С 1 марта 2025 года:

- ✓ Трудовой кодекс РФ дополнен новой статьей 351.8. Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда

Наставничество - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Содержание, сроки и форма работы должны быть указаны в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам государственных и муниципальных учреждений определяются законами и иными нормативными правовыми актами, для остальных работников - могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть прописаны в трудовом договоре и быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

Срочный трудовой договор

С 13 декабря 2024 года

Заклученные ранее срочные трудовые договоры с руководителями структурных подразделений организаций будут считаться заключенными на неопределенный срок при отсутствии иных оснований для заключения срочных трудовых договоров (изменения внесены в абз.8 ч. 2 ст. 59, ч.4 ст. 73, п. 9 и 10 ч.1 ст. 81, ст. 252, абз. 1 ч. 2 ст. 273, ст. 275, ч.2 ст. 284 ТК РФ). Указанные трудовые договоры должны быть приведены в соответствие с новыми положениями ТК РФ не позднее 1 марта 2025 года.

Трудовые договоры с руководителями организаций могут быть заключены на неопределенный срок либо по соглашению сторон на определенный срок (срочный трудовой договор).

Изменения направлены на реализацию Постановления Конституционного Суда РФ от 19.12.2023 N 59-П.

Подготовлено Правовой инспекцией труда МФП в 2024 году.