Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru)

Бесплатно подписаться на обзоры на сайте КонсультантПлюс

ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

И КАДРОВОЙ РАБОТЕ В 2020 - 2021 ГОДАХ

Исключительные права на представленный материал принадлежат АО "Консультант Плюс".

Материал подготовлен с использованием правовых актов по состоянию на 04.12.2020.

|  |
| --- |
| **К чему готовиться**С **14 декабря** будет действовать новая форма выписки из электронной трудовой книжки СТД-ПФР [>>>](#P59)С **1 января:**- начнут действовать новые правила, регламентирующие удаленную работу [>>>](#P20)**-** работникам, трудоустроенным впервые, не нужно оформлять трудовые книжки [>>>](#P32)**-** нужно по-новому уведомлять о приеме и увольнении иностранцев [>>>](#P38)- сокращен перечень работ, на которых запрещено трудиться женщинам [>>>](#P45)- не нужно направлять в налоговую ежемесячные сведения о среднесписочной численности работников [>>>](#P53) |

С 1 января 2021 года начнут действовать новые правила, регламентирующие удаленную работу

*Федеральный* *закон* *от 08.12.2020 N 407-ФЗ*

Главные изменения:

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

- работодатель сможет по своей инициативе временно перевести персонал на дистанционную работу в 2 случаях: если есть решение органов госвласти или местного самоуправления; если жизнь либо нормальные жизненные условия населения или его части находятся под угрозой (например, при эпидемии);

- работодатель обязан обеспечить "дистанционщика" необходимым оборудованием. Работник сможет использовать свои либо арендованные средства с согласия или ведома работодателя. Тогда нужно будет выплатить ему компенсацию и возместить расходы;

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

*См. также:* *Серьезные изменения в дистанционной работе: обзор закона*

С 1 января 2021 года работникам, трудоустроенным впервые, не нужно оформлять трудовые книжки

*Федеральный* *закон* *от 16.12.2019 N 439-ФЗ*

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

С 1 января 2021 года нужно по-новому уведомлять о приеме и увольнении иностранцев

*Приказ* *МВД России от 30.07.2020 N 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.

С 1 января 2021 года сокращен перечень работ, на которых запрещено трудиться женщинам

*Приказ* *Минтруда от 18.07.2019 N 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).

*См. также:* *"Неженских" работ станет меньше - Минтруд опубликовал новый список* *(обзор)*

С 1 января 2021 года не нужно направлять ежемесячные сведения о среднесписочной численности работников

*Федеральный* *закон* *от 28.01.2020 N 5-ФЗ*

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

С 14 декабря будет действовать новая форма выписки из электронной трудовой книжки СТД-ПФР

*Приказ* *Минтруда России от 17.09.2020 N 618н*

Работодатель сможет увидеть в СТД-ПФР весь учтенный на индивидуальном лицевом счете стаж сотрудника. Станет проще проверять информацию о стаже соискателей при трудоустройстве. Если в СТД-ПФР она будет полной, бумажную трудовую книжку запрашивать не потребуется.

С 13 августа 2020 года изменились правила выплат при сокращении штата или ликвидации организации

*Федеральный* *закон* *от 13.07.2020 N 210-ФЗ*

*Федеральный* *закон* *от 13.07.2020 N 203-ФЗ*

Если бывший сотрудник не смог найти новую работу, за выплатой среднего заработка он должен обратиться в течение 15 рабочих дней после окончания оплачиваемого месяца. На выплату у организации есть 15 календарных дней. По прежним правилам деньги перечислялись в ближайший день выплаты зарплаты.

В случае ликвидации надо иметь в виду, что полностью рассчитаться с сотрудниками нужно до ее завершения. Для этого надо перечислить единовременную выплату в размере двух средних заработков (для Крайнего Севера - пяти) либо компенсировать средний заработок сотрудника за период трудоустройства.

С 11 августа 2020 года работников старше 40 лет нужно отпускать на диспансеризацию

*Федеральный* *закон* *от 31.07.2020 N 261-ФЗ*

Каждый год для прохождения диспансеризации нужно предоставлять 1 рабочий день с сохранением среднего заработка. Медсправку о прохождении диспансеризации можно потребовать, если это закреплено в локальном акте организации.

С 21 мая 2020 года запрещено оформлять срочные трудовые договоры на период исполнения обязательств перед контрагентами

*Постановление* *КС РФ от 19.05.2020 N 25-П*

Организация в рамках уставной деятельности оказывает услуги контрагентам, привлекая для этого своих работников. КС РФ разъяснил: тот факт, что отношения с контрагентами носят срочный характер, не дает оснований для заключения (многократного перезаключения) срочных трудовых договоров с работниками, задействованным для исполнения этих договоров.

С 6 февраля 2020 года иностранным работникам можно поручать работу, не предусмотренную трудовым договором

*Постановление* *КС РФ от 04.02.2020 N 7-П*

Иностранному сотруднику можно поручать работу, не предусмотренную трудовым договором. Для этого достаточно внести изменения в существующий. При этом уведомлять МВД о переводе иностранного работника, совмещении должностей, других изменениях условий его труда не нужно. Такая обязанность предусмотрена только при заключении и расторжении трудового договора.