

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ В НАЧАЛЕ 2022 ГОДА*Иванова Дарья Дмитриевна**студент бакалавриата**Ростовский Государственный Экономический Университет**г. Ростов-на-Дону**Шатверян Нелли Григорьевна**доцент**Ростовский Государственный Экономический Университет**г. Ростов-на-Дону***REVIEW OF CHANGES IN LABOR LEGISLATION AT THE BEGINNING OF 2022***Ivanova Darya Dmitrievna**undergraduate student**Rostov State University of Economics, Rostov-on-Don**Shatveryan Nelly Grigorievna**Docent**Rostov State University of Economics, Rostov-on-Don***АННОТАЦИЯ**

В данной статье проанализированы основные изменения трудового законодательства в 2022 году. Рассматриваются нововведения, касающиеся правил предоставления отсрочки от службы в армии для работников ИТ-компаний, обновленный список должностей, доступных для женщин, увеличение МРОТ до 13 890 руб., а также правил получения субсидии за трудоустройство молодежи.

ABSTRACT

This article analyzes the main changes in labor legislation in 2022. This article discusses new developments concerning the rules for granting deferral from military service for employees of IT companies, an updated list of positions available to women, an increase in the minimum wage, as well as the rules for obtaining subsidies for youth employment.

Ключевые слова: трудовое законодательство, изменения в трудовом законодательстве.

Keywords: labor legislation, changes in labor legislation.

Начиная с 2019 года в Российское законодательство претерпело большое количество изменений в отрасли трудового права, чему способствовали различные внешние факторы. Локдаун, связанный со вспышкой коронавируса (COVID-19), затронул все сферы жизни общества, коснувшись и трудовых правоотношений. В связи с чем, трудовое законодательство регулярно меняется и обновляется. Знание норм трудового права позволяет избежать неблагоприятные последствия, как для работников, так и для работодателей, а также защитить свои нарушенные права и свободы.

Обзор изменений в трудовом законодательстве в начале 2022 года стоит начать с нововведений в области защиты прав работников, в частности: отсрочка от призыва на военную службу IT-специалистам, изменение перечня работ, на которых ограничивается женский труд, установление нового списка профессий, по которому иностранцы могут быть трудоустроены вне квоты, а также повышение МРОТ.

Одно из основных изменений в 2022 году является повышение МРОТ до 13 890 рублей в месяц [1]. Минимальный размер оплаты труда используется для регулирования заработной платы и определения размера пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, и для других целей обязательного медицинского страхования. Получение заработной

платы не ниже МРОТ, как право работника гарантируется Трудовым Кодексом РФ, согласно ст. 133 ТК РФ МРОТ действует на всей территории страны и не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. МРОТ прописывается в Федеральном законе «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 N 82-ФЗ и подлежит ежегодной индексации. В прошлом 2021 году МРОТ составлял 12 792 рубля. Так, в 2022 году МРОТ был повышен на 1 098 рублей.

Постановлением Правительства РФ от 28.03.2022 N 490 утверждены Правила предоставления права на получение отсрочки от призыва на военную службу гражданам Российской Федерации, работающим в аккредитованных организациях, осуществляющих деятельность в области информационных технологий. Отсрочка предоставляется гражданам в возрасте до 27 лет, имеющим высшее образование и работающим в аккредитованных IT-организациях. Однако, чтобы получить отсрочку, специалист должен проработать в компании по трудовому договору с нормальными условиями рабочего времени не менее 11 месяцев до даты начала следующего призыва [2]. Но если специалист принимается на работу в течение года после окончания учебы, условие о продолжительности рабочего периода не применяется. Не сами сотрудники, а их работодатели просят об отсрочке. Компании

собирают списки специалистов и передают их в Минцифры в электронном виде. Работодатель должен сделать это не позднее, чем за 50 календарных дней до начала призыва. Данное нововведение поможет сократить «утечку мозгов» из России молодых IT-специалистов и повышению заинтересованности к данной сфере среди молодежи. Также другие изменения, поддерживающие отечественных разработчиков и IT-компаний, в дальнейшем способствуют развитию российской IT-сферы, что очень важно при ограничении доступа к иностранным ПО.

С первого января 2021 года в России по приказу Минтруда [3] был установлен новый перечень работ, недоступных для женщин. Прошлый список содержал 456 позиций, в отличие от 100 – в новом списке. В 2021 году Россия оказалась на 129-м месте в рейтинге гендерного равенства, составленного Всемирным банком, сообщают «Известия». Основными гендерными проблемами в России являются занятость женщин, их заработная плата и пенсии. Так по оценке Минтруда, в России зарплаты женщин отстают от зарплат мужчин почти на 30% [4]. Приказом Минтруда России от 13.05.2021 N 313н изменили перечень работ, на которых ограничивается применение труда женщин. В список включили конкретные виды профессий, по которым нельзя трудиться женщинам. В частности, котельные, холодноштамповочные, волоочильные и давяльные работы, работы по монтажу и обслуживанию технологического оборудования, ремонту нефтепромыслового оборудования. Однако из перечня исключили работу авиационным механиком и техником, инженером, непосредственно обслуживающим самолеты или вертолеты [5]. Уменьшение перечня недоступных женщинам работ, способствует развитию гендерного равенства в России, которое нам гарантирует Конституция РФ. Также стоит отметить Приказ Минтруда России от 14.09.2021 N 629н, устанавливающий **нормы тяжести, которые могут вручную поднимать женщины, согласно которому с 1 марта 2022 года в общей сложности женщина не должна переносить грузы весом более 350 кг с рабочей поверхности и 175 кг с пола в час. Один раз можно поднять максимум 15 кг [6].**

С 29 марта 2022 года появится новый список профессий, по которым иностранцы могут быть трудоустроены вне квоты [7]. Согласно приказу Минтруда России от 14.02.2022 N 58н иностранным гражданам предоставлен широкий круг профессий, в которых они вправе трудиться. В него включили, например, широкий круг медицинских профессий, работников железнодорожного транспорта. Увеличили количество специальностей в сфере монтажа и ремонта электрооборудования. Данное изменение способствует росту официального трудоустройства иностранных граждан, а также получению зарубежного опыта, для дальнейшего развития разных отраслей.

Однако в изменения в трудовом законодательстве коснулись не только работников, но и работодателем. Так изменения коснулись прав и обязанностей работодателей, а именно: получение субсидии за трудоустройство молодежи, освобождение малого бизнеса от плановых проверок, возможность электронного взаимодействия с работником без полученного согласия, установление порядка выполнения работодателем квоты для трудоустройства инвалидов.

Постановлением Правительства РФ от 18.03.2022 N 398 устанавливаются правила получения субсидии за трудоустройство молодежи. Поддержка будет оказана компаниям и индивидуальным предпринимателям, которые приняли на работу определенные категории граждан в возрасте до 30 лет, в том числе выпускников колледжей и университетов без опыта работы, людей без среднего профессионального или высшего образования, лиц с ограниченными возможностями и сирот. Субсидия рассчитывается следующим образом: сумма минимального размера оплаты труда с суммой страховых взносов и районным коэффициентом, умноженная на количество таких сотрудников. Чтобы нанять сотрудников, работодателю необходимо отправить заявление в органы занятости населения через сайт "Работа в России". После трудоустройства необходимо обратиться с заявлением о включении работодателя в реестр субсидий через систему "Социальное страхование". Данное нововведение стимулирует работодателей принимать на работу более молодых специалистов. Такое изменение достаточно важно, ведь работодатель не заинтересован в найме неопытного специалиста, так как обычно он планирует получить мгновенную отдачу от рабочей силы с минимальными затратами. Последствия безработицы среди молодежи опасно для общества в целом, обычно к ним относят: ухудшение социального положения молодых семей, снижение рождаемости и мотивации к поиску дальнейшей работы, а также потеря квалификации и отток молодых специалистов.

Также с 1 марта 2022 года заработали обширные изменения в сфере охраны труда. Из основных можно выделить следующие [8]:

- Требуется регистрация микротравм, а также выяснение их обстоятельств и причин;
- Те, кто не использует средства индивидуальной защиты, не должны допускаться к работе;
- Если условия труда классифицируются как опасные на основании результатов специальной оценки условий труда, необходимо прекратить работу;
- В случае, если работник не обеспечен средствами защиты, работодатель обязан выплатить ему простой в размере среднего заработка. Такие изменения в сфере охраны труда направлены на предупреждение

производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Одно из самых известных нововведений в трудовом законодательстве – с 1 января 2022 года освобождение малого бизнеса от плановых проверок[9]. Однако есть ряд исключений. Например, с момента проверки, по результатам которой организация была наказана за грубые нарушения, приостановила свою деятельность или аннулировала лицензию, прошло менее 3 лет, так же те, у кого есть объекты с чрезвычайно высокой или высокой степенью риска, не могут избежать плановых проверок. Освобождение от плановых проверок является важным нововведением как для действующих предпринимателей в данном сегменте, так и будущих предпринимателей, которые только задумаются открыть малый бизнес. Для действующих предпринимателей освобождение от проверок является стимулом для дальнейшего расширения и развития своей деятельности.

Относительно электронного кадрового документооборота с 1 января 2022 года вступят в силу новые изменения. Так, у новых сотрудников без стажа можно не получать согласие на электронное взаимодействие на основе Федерального закона от 22.11.2021 N 377-ФЗ. Если у работника не было трудового стажа до 31 декабря 2021 года, то при приеме на работу с 1 января согласие на электронное взаимодействие с работодателем по умолчанию является действительным. Данный ФЗ способствует быстрому переходу к электронному документообороту, что положительно повлияет на данную систему. Это позволит минимизировать основные риски кадрового документооборота, обеспечить необходимый уровень конфиденциальности и быстрое предоставление нужной информации.

С 1 сентября 2022 года вступит в силу порядок выполнения работодателем квоты для трудоустройства инвалидов. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.03.2022 N 366 квоту нужно будет рассчитывать каждый год до 1 февраля. В то же время необходимо начинать со средней численности персонала в четвертом квартале. Если сотрудников оформили на возможные рабочие места, квота будет считаться выполненной:

- В соответствии с трудовым договором, непосредственно подписанным работодателем и работником (включая срочный контракт);

- В соответствии трудовому договору в рамках соглашения с другой организацией или индивидуальным предпринимателем о трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями. Трудоустройство инвалидов в организациях и ИП с их собственными квотами не засчитывается в качестве установленной квоты. С учетом возможного перерасчета необходимо выполнить квоту в течение одного года. Данное нововведение считается основополагающим гарантом права на труд такого малозащищённого

слоя населения, как инвалиды. Одной из основных целей трудового законодательства в области защиты прав инвалидов является предоставление им равных с другими гражданами возможностей для осуществления гражданских, экономических, политических и иных прав и свобод, предусмотренных Конституцией Российской Федерации и Федеральными законами, а также принципами и нормами международных договоров Российской Федерации. Наше государство не допускает дискриминации по мотивам инвалидности, что означает любое различие, исключение или ограничение по данному признаку, целью или результатом которого является ограничение или отказ в признании, реализации или осуществлении всех прав и свобод человека и гражданина, гарантированных Российской Федерацией в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой сфере наравне с другими.

Исходя из вышеизложенного анализа, представляется логичным сделать вывод о том, что данные нововведения устанавливают дополнительные гарантии не только отдельных категорий работников, но и работодателей. Все вышеупомянутые изменения в трудовом законодательстве отражают равновесие между экономической сферой жизни общества и защитой социальных гарантий.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 06.12.2021) "О минимальном размере оплаты труда" [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс
2. Постановление Правительства РФ от 28.03.2022 N 490 "Об утверждении Правил предоставления права на получение отсрочки от призыва на военную службу гражданам Российской Федерации, работающим в аккредитованных организациях, осуществляющих деятельность в области информационных технологий" [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс
3. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июля 2019 г. N 512н "Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин" [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс
4. Минтруд: разница в зарплате мужчин и женщин за 16 лет сократилась на 8,5 п. п. [Электронный ресурс]: Российское информационное агентство. – Режим доступа: <https://tass.ru/ekonomika/6173899>
5. Приказ Минтруда России от 13.05.2021 N 313н "О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июля 2019 г. N 512н "Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается

применение труда женщин" [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

6. Приказ Минтруда России от 14.09.2021 N 629н "Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную" [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

7. Федеральный закон от 02.07.2021 N 311-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

8. Приказ Минтруда России от 14.02.2022 N 58н "Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан - квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу не распространяются" [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

9. Постановление Правительства РФ от 08.09.2021 N 1520 "Об особенностях проведения в 2022 году плановых контрольных (надзорных) мероприятий, плановых проверок в отношении субъектов малого предпринимательства и о внесении изменений в некоторые акты

Правительства Российской Федерации" [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

10. Федеральный закон от 22.11.2021 N 377-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

11. Алимарданова Н.А., Петрякова С.В., Радионова С.В., Пильникова И.Ф., Пильников Л.Н. Проблемы внедрения электронной трудовой книжки // Образование и Право №2 2020

12. Мусаева Х. М., Мутаева С. Ш. Ограничение трудовых прав иностранцев в России // Закон и право №7 2021

13. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

14. Постановление Правительства РФ от 14.03.2022 N 366 "Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место"

15. Постановление Правительства РФ от 18.03.2022 N 398 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 13 марта 2021 г. N 362" [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО В ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРАХ

Круглов Игорь Максимович
студент бакалавриата

Ростовский Государственный Экономический Университет
г. Ростов-на-Дону

Шатверян Нелли Григорьевна
доцент

Ростовский Государственный Экономический Университет
г. Ростов-на-Дону

REPRESENTATION IN INDIVIDUAL LABOR DISPUTES

Kruglov Igor Maksimovich
undergraduate student

Rostov State University of Economics, Rostov-on-Don
Shatveryan Nelly Grigorievna

Docent

Rostov State University of Economics, Rostov-on-Don

АННОТАЦИЯ

Статья затрагивает теоретические вопросы и проблемы представительства в индивидуальных трудовых спорах. Кроме того, выделяется ряд вопросов, которые требуют решения со стороны законодателя.

ABSTRACT

The article concerns on theoretical issues and problems of representation in individual labor disputes. In addition, there are a number of issues that need to be addressed by the legislator.

Ключевые слова: представительство в индивидуальном трудовом споре; представительство в трудовом праве.

Keywords: representation in an individual labor dispute; representation in labor law.

Вопрос представительства в индивидуальных трудовых спорах остаётся достаточно актуальным в настоящее время, так как на практике, чаще возникают именно индивидуальные трудовые

спору, что связано со спецификой трудовых отношений. В настоящей статье подробнее рассмотрены возможные представители работника и нововведения в данных правоотношениях.