**Все изменения в трудовом законодательстве с 1 января 2021 года**

**Изменится МРОТ с 2021 года**

Минтруд рассчитал прожиточный минимум на 2 квартал 2020 года. МРОТ же приравнивают к значению минималки для трудоспособного населения. Поэтому МРОТ вырастет на 262 рубля и составит 12 392 руб.

Кроме этого, в Госдуму поступил [законопроект](https://sozd.duma.gov.ru/bill/1027748-7), предусматривающий новый порядок определения МРОТ. По замыслу Правительства, со следующего года минимум будут определять, исходя из медианного среднедушевого дохода за предшествующий год. Если проект примут, в 2021 году МРОТ составит 12 792 руб.

Напомним, когда сотрудник отработал за месяц свою норму времени и выполнил все обязанности (норму труда), то его зарплата не должна быть меньше минимума. Значение МРОТ устанавливают на федеральном уровне. Также есть минимальные размеры зарплаты в регионах и по отраслям.

В каждом регионе может быть еще своя величина минимальной зарплаты – ее устанавливают субъекты России региональными соглашениями. Региональная минимальная зарплата обычно больше федерального минимума (ст. 133.1 ТК).

Для некоторых отраслей власти устанавливают отдельные минимумы зарплат. Их публикуют в отраслевых соглашениях. Тексты таких соглашений на федеральном уровне ведомства размещают на официальном сайте Минтруда, а также в журналах «Социально-трудовые исследования», «Бизнес России» и газете «Солидарность».

**Новые положения в ТК про удаленную работу**

Чиновники планируют [ввести](http://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7) в Трудовой кодекс понятие удаленного режима работы. Это одна из мер поддержки экономики, которую Правительство включило в Общенациональный план.

Сотрудников можно будет переводить на удаленный режим работы без заключения дополнительных соглашений к трудовому договору. Также позволят вводить комбинированный режим, который будет объединять удаленную работу и работу на рабочем месте в определенные дни.

Если сотрудник и работодатель договорятся о том, что свои трудовые обязанности работник будет выполнять за пределами офиса, работодателю достаточно будет издать приказ о переводе на дистанционную работу, а работнику – выразить согласие на такой перевод. Если нужно, чтобы сотрудник совмещал удаленную работу с работой на территории работодателя, то отразить такое условие можно будет в приказе о переходе на удаленную работу.

Допсоглашения не будет, поэтому все особенности удаленной работы сотрудника придется определять в самом приказе. Например, стороны могут договориться об ином режиме работы сотрудника удаленно, о том, как будут обмениваться документами, сроках и формате отчетов о проделанной работе.

**Изменения в трудовых договорах 2021 года**

Чиновники предлагают расширить основания для заключения срочного трудового договора. Так, срочный трудовой договор можно будет заключить на срок до одного года с выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования.

По соглашению сторон трудового договора таким сотрудникам также можно будет установить испытательный срок. Другой вариант оформления таких сотрудников – это оформление стажировки.

Также можно будет заключать срочные трудовые договоры на срок до одного года с сотрудниками при приеме во вновь созданную организацию. Однако пока нет информации о том, в течение какого периода с момента создания организации можно будет заключать срочные договоры с сотрудниками по этому основанию.

Кроме того, работодателю разрешат продлевать действие срочных трудовых договоров на новый срок, а также вносить изменения или дополнения в срочный трудовой договор.

Напомним, что в 2020 году работодатели вынуждены при окончании срока трудового договора расторгать его и заключать новый. При этом есть риск, что трудовая инспекция при проверке признает такой срочный договор бессрочным. Продление срочных договоров позволит избежать излишних кадровых процедур.

**Компенсация работнику за моральный вред**

Работник сможет через суд компенсировать моральный вред, который причинил ему работодатель своими неправомерными действиями или бездействием (ст. 237 ТК РФ). Минтруд разработал [поправки](https://regulation.gov.ru/Projects/List#npa=107775) в Трудовой кодекс, чтобы установить сроки подачи заявлений от работников в суд, поскольку закон пока никак не регулирует этот момент.

Работник может обратиться в суд, чтоб решить трудовой спор с работодателем в течение трех месяцев со дня, когда он узнал о причиненном вреде. Для споров об увольнении срок обращения составляет один месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении, либо со дня выдачи бумажной или электронной трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ).

Когда поправки примут, работник сможет предъявить требование о компенсации  одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав:

* либо в зависимости от вида трудового спора – в течение одного или трех месяцев (ст. 392 ТК РФ);
* либо с момента вступления в законную силу решения суда, по которому права работника восстановили полностью или частично – в течение трех месяцев.