# Установлен запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с сотрудником, в одиночку воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет

Федеральным законом от 14.02.2024 № 12-ФЗ внесены изменения в статью 261 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым не допускается расторжение трудового договора с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, и другими лицами, воспитывающими таких детей без матери.

Ранее такая гарантия устанавливалась в отношении лиц, одиноко воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет.

# О введении денежной компенсации за задержку выплат работнику

Федеральным законом от 30.01.2024 №3-Ф3 внесены изменения в ч. 1 ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации. Новой редакцией узаконена денежная компенсация (проценты) за задержку выплат работнику, признанных судом. Изменения приняты во исполнение постановления Конституционного Суда РФ от 11.04.2023 № 16-П.

За задержку заработной платы, отпускных, выплат при увольнении и других выплат предусмотрена материальная ответственность работодателя в виде выплаты работнику денежной компенсации (процентов). Ее минимальный размер составляет 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ от сумм, не выплаченных в срок, за каждый день просрочки. Для расчета используется ключевая ставка ЦБ РФ, действующая в период задержки зарплаты.

В предыдущей редакции не было указано на обязанность работодателя начислять денежную компенсацию (проценты) за задержку выплат, право на которые за сотрудником признано судом. Судебная практика по этому вопросу не была единообразной. В связи с этим Конституционный Суд РФ в постановлении от 11.04.2023 № 16-П обязал федерального законодателя внести необходимые изменения в ч. 1 ст. 236 ТК РФ. В новой редакции указано, что работодатель обязан выплатить проценты (денежную компенсацию) также в случае, когда причитающиеся работнику выплаты не были ему начислены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение. При этом размер процентов исчисляется из денежных сумм, фактически не выплаченных, со дня, следующего за днем, когда эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении, по день фактического расчета включительно.

# Минтрудом разработаны новые методические рекомендации с целью разъяснения отдельных ситуаций, возникающих при заполнении справок о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера

В письме Минтруда России от 12.02.2024 № 28-7/10/В-2237 приведены основные новеллы, на которые следует обратить внимание при использовании методических рекомендаций в ходе декларационной кампании 2024 года (за отчетный 2023 год).

В рекомендациях, в частности, отражены:

* особенности исполнения обязанностей, соблюдения ограничений и запретов в области противодействия коррупции некоторыми категориями граждан в период проведения специальной военной операции;
* добавлен перечень рекомендуемых действий при невозможности представить сведения о доходах вследствие не зависящих от служащего (работника) обстоятельств;
* предусмотрено допустимое отражение информации о должностях супругов, замещающих должности военной службы;
* указаны особенности отражения дохода лица, зарегистрированного в качестве индивидуального предпринимателя и применяющего несколько специальных налоговых режимов;
* определены особенности отражения счета цифрового рубля, указано на отсутствие необходимости отражать электронные средства платежа, и прочее.

Методические рекомендации размещены на официальном сайте Минтруда России в сети «Интернет» в подразделе «Представление сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера» раздела «Деятельность / Государственное управление / Политика в сфере противодействия коррупции / Методические материалы по вопросам противодействия коррупции».

# С 2024 года увеличат Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории: РФ федеральным законом и представляет собой одну из основных государственных гарантий по оплате труда работников. Это следует из ч. 2 ст. 7 Конституции РФ, абз. 2 ст. 130, ч. 1 ст. 133 ТК РФ. МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ (ч. 5 ст. 75 Конституции РФ, ч. 1 ст. 133 ТК РФ).

С 1 января 2023 г. МРОТ равен 16 242 руб. в месяц (ч. 1 ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ).

С 1 января 2024 г. МРОТ составляет 19 242 руб. в месяц (ст. 1 Федерального закона от 27.11.2023 № 548-ФЗ). Рост составил **18,5%.**

МРОТ устанавливается ежегодно. В 2023 г. он рассчитывается исходя из темпа роста МРОТ, превышающего на три процентных пункта темп роста величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ, установленной на 2024 г., по отношению к указанной величине, установленной на предшествующий год. МРОТ не должен быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ на очередной год, а также МРОТ, действующего в текущем году (ч. 6 ст. 1 Закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ, ст. ст. 2, 3 Федерального закона от 19.12.2022 № 522-ФЗ).

С 1 января 2024 г. МРОТ на очередной год устанавливается с учетом величины медианной заработной платы, которая рассчитывается Росстатом за предыдущий год (п. 1 ст. 1, ст. 2 Федерального закона от 27.11.2023 № 548-ФЗ). Медианная заработная плата представляет собой среднемесячную оплату труда (среднемесячный размер выплаты) в расчете на одно рабочее место, относительно которой у половины рабочих мест уровень оплаты труда ниже данной суммы, а у другой половины - выше нее. Показатель формируется |в эквиваленте полной занятости, при этом из него исключают все выплаты работникам от работодателей в течение месяца, размер которых ниже МРОТ, действующего в течение отчетного периода (Приказ Росстата от 31.12.2020 № 870).

Месячная заработная плата (в том числе с учетом стимулирующих и компенсационных выплат) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (размера минимальной заработной платы в субъекте РФ, если на работодателя распространяется соответствующее региональное соглашение). При этом допустимо, чтобы составные части зарплаты, в том числе оклад (тарифная ставка), были меньше МРОТ, если общая сумма зарплаты не меньше МРОТ.