**Новое в трудовом законодательстве**

В соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 06.10.2021 № 43-П указанные положения признаны несоответствующими Конституции Российской Федерации, в той мере, в какой они, не устанавливая минимального размера оплаты времени, в течение которого творческие работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, порождают возможность произвольного уменьшения размера заработной платы указанных работников, фактически исполняющих (хотя и в меньшем объеме) свои трудовые (должностные) обязанности.

Федеральным законом от 04.11.2022 № 434-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» в реализацию постановления Конституционного Суда Российской Федерации установлен гарантированный минимум оплаты труда творческих работников, когда они не участвуют в создании произведений и (или) не выступают, на уровне не менее тарифной ставки, оклада творческого работника с доплатами и надбавками компенсационного характера, в том числе доплатами и надбавками стимулирующего характера, которые не связаны с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступлением.

При этом гарантированный минимум не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально указанному времени.

Кроме того, Федеральным законом от 04.11.2022 № 434-ФЗ расширен перечень оснований для прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

В качестве такого основания определен призыв работодателя - физлица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юрлица, на военную службу по мобилизации, если такой работодатель не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя.