**Ваше право**

**ВАЖНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В ТРУДОВОМ** **КОДЕКСЕ**

**С момента принятия Трудового** **кодекса** **в него постоянно вносятся различные изменения и дополнения. И это неудивительно: применение некоторых положений на практике вызывает много затруднений. За прошедшие два месяца законодатели существенно дополнили Трудовой** **кодекс****, о чем необходимо знать каждому работнику.**

***Учет рабочего времени трудящихся во вредных условиях***

В соответствии с ч. 1 ст. 104 ТК РФ, когда по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая занятых во вредных и (или) опасных условиях труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и др.) не превышала нормального числа рабочих часов.

Причем ранее в этой части было сказано, что по общему правилу учетный период не может превышать одного года, а для учета рабочего времени лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - трех месяцев. Данным положением ограничивались права некоторых категорий работающих во вредных и опасных условиях, например работников плавающих составов судов, используемых с целью судоходства и торгового мореплавания.

То есть изначально не было учтено положение ст. 329 ТК РФ, согласно которой для отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, федеральными органами исполнительной власти установлены особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда. При этом такие особенности не должны ухудшать положение работников по сравнению с режимами и условиями, предусмотренными Трудовым кодексом.

Законом N 152-ФЗ несоответствие скорректировано, и ст. 104 ТК РФ дополнена частью следующего содержания: *если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.*

Напомним, что в силу ч. 4 ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

***Отказ работнику в заключении трудового договора***

В ст. 64 ТК РФ установлен запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора, перечислены случаи, когда такой отказ будет считаться необоснованным, и порядок, в котором производится такой отказ.

До внесения изменений в данной статье говорилось, что по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Не уточнялось, в какой форме лицо, с которым не заключили трудовой договор, выражает свое требование, предполагалось, что оно может быть сделано в любой форме - письменной или устной. Кроме этого, не оговаривался срок, в течение которого работник может обратиться к работодателю с таким требованием, и срок, в течение которого работодатель должен ответить.

Законом N 200-ФЗ неопределенность была устранена. В новой редакции ч. 5 ст. 64 ТК РФ указано, что *требование лица, которому отказано в заключении трудового договора, сообщить о причине отказа должно быть сделано в письменной форме. Также установлен срок, в течение которого работодатель обязан письменно сообщить причину отказа, - в течение семи рабочих дней со дня предъявления требования.*

Не было сделано уточнений о том, в течение какого срока лицо, которому было отказано, может обратиться с требованием разъяснить причину отказа. Значит, как и раньше, работник может подать свой запрос в любое время - через день, месяц и т.д.

***Расторжение срочного трудового договора с беременной***

Для беременных работниц Трудовым кодексом установлен ряд гарантий, в том числе связанных с расторжением трудового договора. А точнее, расторгнуть с ними трудовой договор по инициативе работодателя невозможно.

Кроме этого, есть некоторые нюансы, которые нужно учитывать при расторжении с беременной работницей срочного трудового договора.

К сведению. По общим правилам срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по ее завершении, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника - с его выходом на работу, а для выполнения сезонных работ - по окончании сезона (ст. 79 ТК РФ).

В ч. 2 ст. 261 ТК РФ было установлено, что в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при представлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Если после этого женщина фактически продолжает работать, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Однако Пленум ВС РФ в Постановлении от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" разъяснил, что под окончанием беременности подразумевается рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др. Кроме этого, было отмечено, что в случае рождения ребенка увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора производится в **день окончания отпуска по беременности и родам**. А в иных случаях женщина может быть уволена в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Законом N 201-ФЗ были внесены изменения в ч. 2 ст. 261 ТК РФ. *Теперь работодатель обязан продлевать срочный трудовой договор с беременной работницей по ее письменному заявлению и при представлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, до ее окончания, а при предоставлении в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.*

В связи с этим изменения пришлось внести и в ст. 84.1 ТК РФ, которой установлен общий порядок оформления прекращения трудовых отношений. В соответствии с этой *статьей* *в день расторжения трудового договора работодатель обязан выдать работнику* *трудовую книжку**, а в случае, когда выдать ее работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.* Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Установлены и другие случаи, когда работодатель не несет ответственности за задержку. Одним из них было несовпадение последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности согласно ч. 2 ст. 261 ТК РФ. Теперь данное положение применяется в новой редакции: работодатель не несет ответственности за задержку трудовой книжки, если последний день работы не совпадает с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в силу ч. 2 ст. 261.

***Ежегодный отпуск родителям детей-инвалидов***

Согласно ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Это беременные женщины (ст. 260 ТК РФ), работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ) и др.

Согласно изменениям, внесенным Законом N 242-ФЗ, *ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию и в удобное время одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (**ст. 262.1* *ТК РФ).*

*Ограничения для занятия педагогической деятельностью*

В силу ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, преодолевшие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством РФ в сфере образования.

Согласно ч. 2 ст. 331 ТК РФ к такой деятельности не допускаются в том числе имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

*С принятием закона N 237-ФЗ перечень преступлений, за которые лицо имеет или имело судимость либо подвергалось уголовному преследованию (за исключением тех, уголовное преследование в отношении кого прекращено по реабилитирующим основаниям), пополнился*: к нему добавлены преступления против мира и безопасности человечества. К ним относятся:

- планирование, подготовка, развязывание или ведение агрессивной войны (ст. 353 УК РФ);

- публичные призывы к развязыванию агрессивной войны (ст. 354 УК РФ);

- реабилитация нацизма (ст. 354.1 УК РФ);

- разработка, производство, накопление, приобретение или сбыт оружия массового поражения (ст. 355 УК РФ);

- применение запрещенных средств и методов ведения войны (ст. 356 УК РФ);

- геноцид (ст. 357 УК РФ);

- экоцид (ст. 358 УК РФ);

- наемничество (ст. 359 УК РФ);

- нападение на лиц или учреждения, которые пользуются международной защитой (ст. 360 УК РФ).

Аналогичные преступления добавлены к перечню ограничений на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних в ч. 3 ст. 351.1 ТК РФ.

\* \* \*

 Мы рассказали не обо всех изменениях за последнее время, поскольку не все они распространяются на государственные и муниципальные учреждения. Так, целый ряд нормативных актов был посвящен печати организации, а именно внесены изменения в Законы об ОАО и ООО*: отныне для организаций этих форм собственности печати не обязательны*. При этом Роструд в Письме от 15.05.2015 N 1168-6-1 высказал мнение, что по-прежнему следует заверять печатью записи в трудовой книжке. Аналогичные требования предъявляются к документам бухгалтерской отчетности. В любом случае, к бюджетным организациям это не относится.

Кроме того, дополнения были внесены в Федеральный закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)". В частности, установлено право работников инициировать банкротство работодателя.

Некоторые же изменения Трудового кодекса еще не вступили в законную силу. Так, с 1 июля 2016 г. вступят в силу новые статьи разд. IX ТК РФ, устанавливающие порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов.

 Информация предоставлена отделом труда

 администрации Чунского района