**Новое в законодательстве**

**Внесены изменения в статью 256 Трудового кодекса Российской Федерации** (Федеральный закон от 19.12.2023г. №614-ФЗ).

После внесенных изменений статья 256 Трудового кодекса Российской Федерации действует в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения).**

**Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком**

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты [пособия](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=83400&dst=100027) по **обязательному** социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

**Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина или лица, указанные в** [**части второй**](#Par4) **настоящей статьи, выходят на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя.**

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Федеральный закон вступил в силу с 01.01.2024г.

**Внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации** (Федеральный закон от 25.12.2023г. №642-ФЗ).

После внесенных изменений статьи Трудового кодекса Российской Федерации действуют в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

**Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) [сокращения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&dst=100537) численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) [несоответствия](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&dst=100652) работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет [дисциплинарное взыскание](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502&dst=101183);

6) однократного [грубого нарушения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100325) работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом [тайны](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=93980) (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) [чужого](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100339) имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) [совершения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&dst=105250) виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию [конфликта интересов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=442438&dst=122), стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451740&dst=6) от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного [грубого нарушения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100350) руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) утратил силу. - Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=100521) от 30.06.2006 N 90-ФЗ;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13.1) невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465719&dst=616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации **или войска национальной гвардии Российской Федерации;**

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

[Порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=335296&dst=100151) проведения аттестации ([пункт 3 части первой](#Par7) настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 2](#Par5) или [3 части первой](#Par7) настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в [других местностях](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100256) работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному [пунктом 7](#Par22) или [8 части первой](#Par22) настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании [пункта 7.1 части первой](#Par23) настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный [статьей 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=442438&dst=184) Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

**Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников**

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465719&dst=616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации **или войска национальной гвардии Российской Федерации.**

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

**Статья 259. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни**

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и [нерабочие праздничные дни](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502&dst=102376) беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные [частью второй](#Par65) настоящей статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465719&dst=616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации **или войска национальной гвардии Российской Федерации**, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

**Статья 351.7. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации**

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465719&dst=616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации **или войска национальной гвардии Российской Федерации,** действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465719&dst=616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации **или войска национальной гвардии Российской Федерации.** Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных [частью одиннадцатой](#Par91) настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с [частью первой](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502&dst=370) и [абзацами третьим](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502&dst=385), [пятым](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502&dst=387), [девятым](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502&dst=1898) - [одиннадцатым части второй статьи 59](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502&dst=392) настоящего Кодекса.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465719&dst=616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному [пунктом 13.1 части первой статьи 81](#Par34) настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465719&dst=616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации **или войска национальной гвардии Российской Федерации.**

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465719&dst=616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации **или войска национальной гвардии Российской Федерации**, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в [части первой](#Par76) настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

Федеральный закон вступил в силу 25.12.2023г.

**Внесены изменения в статью 236 Трудового кодекса Российской Федерации** (Федеральный закон от 30.01.2024г. №3-ФЗ).

После внесенных изменений статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации действует в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения).**

**Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику**

**При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время** [**ключевой ставки**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=12453&dst=100163) **Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.**

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Федеральный закон вступил в силу с 30.01.2024г.

**Внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации** (Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469658) от 14.02.2024г. №12-ФЗ).

После внесенных изменений статьи Трудового кодекса Российской Федерации будут действовать в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения).**

**Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком**

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты [пособия](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=83400&dst=100027) по обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина или лица, указанные в [части второй](#Par4) настоящей статьи, выходят на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

**Статья 261. Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора**

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в [других местностях](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100256) работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или **ребенка в возрасте до шестнадцати лет**, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным [законным представителем](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=99661&dst=100004) ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более **детей в возрасте до четырнадцати лет**, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным [пунктами 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=496), [5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=100594) - [8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=100602), [10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=100604) или [11 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=504) или [пунктом 2 статьи 336](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=101889) настоящего Кодекса).

**Статья 332. Особенности заключения и прекращения трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу**

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, заключаются на неопределенный срок или на определенный срок, соответствующие срокам избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, которые определяются в порядке, установленном [частью второй](#Par27) настоящей статьи.

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности с указанием срока избрания. Срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности определяется коллегиальным органом управления организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, в соответствии с локальными нормативными актами **данной** организации и может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет. В случае, если трудовой договор между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и данной организацией заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые образовательные организации высшего образования до начала работы ученого совета - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой.

Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на неопределенный срок или на срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, определяемые в соответствии с [частью второй](#Par27) настоящей статьи.

При переводе на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, определяемый в соответствии с [частью второй](#Par27) настоящей статьи, или на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация. [Положение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=178712&dst=100011) о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается уставами образовательных организаций высшего образования.

**Статья 375. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам**

Работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее также - освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий [предоставляется](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=102531&dst=100015) прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием в организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

**Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности.**

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором.

Федеральный закон вступает в силу с 25.02.2024г.

**Внесены изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022 г. №511** ([Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=466606) Правительства РФ от 29.12.2023г. №2390).

После внесенных изменений Особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений действуют в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

**ОСОБЕННОСТИ**

**ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ**

**НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ**

**В 2022 - 2024 ГОДАХ**

1. Настоящий документ определяет особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений **в 2022 - 2024 годах.**

2. С письменного согласия работника работодателем может быть осуществлен его временный перевод на работу к другому работодателю в той же либо в другой местности по направлению государственного учреждения службы занятости населения (далее - центр занятости населения), содержащему предложение работнику о таком переводе **его к другому работодателю с указанием должности (профессии, специальности), условий оплаты труда, условий труда на рабочем месте, других условий в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.**

На период временного перевода работника на работу к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается.

При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается.

**3. Временный перевод на работу к другому работодателю осуществляется в следующих случаях:**

**а) поступление запроса работодателя, содержащего информацию о наличии потребности во временном переводе работников от другого работодателя;**

**б) поступление в центр занятости населения сведений от работодателя о приостановке производства (работы).**

**3(1). В случае поступления запроса, указанного в** [**подпункте "а" пункта 3**](#Par15) **настоящего документа, центр занятости населения в течение 2 рабочих дней направляет работодателю, имеющему возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, запрос в целях подтверждения возможности временного перевода работников к работодателю, заявившему потребность во временном переводе работников.**

**Работодатель, которому центр занятости населения направил указанный запрос, в течение 3 рабочих дней направляет в центр занятости населения отказ или согласие на временный перевод работников к работодателю, заявившему такую потребность. В случае согласия работодатель, имеющий возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, представляет в центр занятости населения сведения о работниках, согласившихся с возможностью такого перевода.**

**Центр занятости населения в течение 3 рабочих дней после получения согласия на временный перевод работников от работодателя, имеющего возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, направляет работнику предложение, предусмотренное** [**пунктом 2**](#Par10) **настоящего документа.**

**В случае поступления сведений, указанных в** [**подпункте "б" пункта 3**](#Par16) **настоящего документа, центр занятости населения в течение 3 рабочих дней направляет представившему сведения о приостановке производства (работы) работодателю запрос в целях подтверждения возможности временного перевода работников к другому работодателю.**

**Работодатель, которому центр занятости населения направил указанный запрос, в течение 3 рабочих дней направляет в центр занятости населения отказ или согласие на временный перевод работников к другому работодателю. В случае согласия работодатель, приостановивший производство (работу) и имеющий возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, представляет в центр занятости населения сведения о работниках, согласившихся с возможностью такого перевода.**

**Центр занятости населения в течение 3 рабочих дней после получения согласия на временный перевод работников от работодателя, приостановившего производство (работу) и имеющего возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, направляет работнику предложение, предусмотренное** [**пунктом 2**](#Par10) **настоящего документа.**

**В случае согласия работника с поступившим предложением он может заключить с другим работодателем срочный трудовой договор с возможностью его продления по соглашению сторон не позднее чем до 1 января 2025 г. при наличии согласия работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.**

**Приостановление действия первоначально заключенного трудового договора осуществляется на срок действия срочного трудового договора у другого работодателя.**

4. В случае отказа другого работодателя заключить срочный трудовой договор первоначально заключенный трудовой договор продолжает действовать в полном объеме.

5. При прекращении трудового договора, заключенного на период временного перевода работника к другому работодателю, в связи с истечением срока его действия, а также при досрочном расторжении срочного трудового договора первоначально заключенный трудовой договор возобновляет свое действие в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перевода.

Порядок взаимодействия работника и работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор, устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

6. С лицами, принимаемыми на должности, замещаемые по конкурсу, до проведения конкурса может быть заключен срочный трудовой договор, но не более чем на один год.

7. Работодатели (юридические лица, индивидуальные предприниматели) вправе заключать с лицами, являющимися гражданами Российской Федерации, Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и лицами без гражданства, постоянно проживающими на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, вынужденно покинувшими указанные территории и прибывшими на территорию Российской Федерации в экстренном массовом порядке, при поступлении их на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, трудовые договоры с учетом следующих особенностей:

а) без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации с последующим подтверждением квалификации в соответствии с **Трудовым** [**кодексом**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389) **Российской Федерации и** правилами, установленными работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

б) без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации на основе свидетельства о квалификации, выданного в соответствии с Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200485&dst=100032) "О независимой оценке квалификации", по результатам прохождения независимой оценки квалификации.

**7(1). В случае если работник, принятый на работу в соответствии с** [**подпунктом "а" пункта 7**](#Par32) **настоящего документа, по истечении срока, необходимого для подтверждения квалификации, указанного в трудовом договоре, не подтвердил квалификацию, работодатель вправе провести аттестацию и на основании заключения аттестационной комиссии расторгнуть трудовой договор в соответствии с** [**пунктом 3 части первой статьи 81**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389&dst=498) **Трудового кодекса Российской Федерации или перевести работника с его письменного согласия на другую работу, которую работник может выполнять (с учетом его состояния здоровья).**

8. [Перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=438674&dst=100305) профессий, должностей, специальностей и [перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=438674&dst=100011) профессий, должностей, специальностей и наименований квалификаций, по которым возможно заключение трудового договора с учетом особенностей, предусмотренных [пунктом 7](#Par31) настоящего документа, утверждаются и актуализируются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации на основе предложений заинтересованных федеральных органов исполнительной власти и советов по профессиональным квалификациям.

9. Выдача лицам, указанным в [пункте 7](#Par31) настоящего документа, успешно прошедшим независимую оценку квалификации, свидетельств о квалификации осуществляется в срок, не превышающий 8 рабочих дней со дня прохождения профессионального экзамена.

10. В целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с гражданами Российской Федерации, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с [Указом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=426999) Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. N 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации", приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным [пунктом 1 части первой статьи 83](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=422040&dst=100619) Трудового кодекса Российской Федерации и [пунктом 1 части 1 статьи 39](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=410341&dst=109) Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", не допускается.

11. Для работников федерального центра медицины катастроф федерального государственного бюджетного учреждения "Национальный медико-хирургический Центр имени Н.И. Пирогова" Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Центр), заключивших трудовой договор с Центром о работе по совместительству (внешнее совместительство) и направляемых Центром в служебные командировки в составе выездных бригад и полевых многопрофильных госпиталей в целях организации и реализации мероприятий по оказанию медицинской помощи и проведению медицинских экспертиз (за исключением медико-социальной экспертизы и военно-врачебной экспертизы), в том числе выполнения работ (оказания услуг) по обеспечению жизнедеятельности населения Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и иных субъектов Российской Федерации, [Положение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=441059&dst=100069) об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. N 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки", применяется с учетом того, что для указанных работников возмещаются расходы по проезду от места, отличного от места расположения Центра, к месту служебной командировки и обратно.

**12. В случае невозможности исполнения работниками трудовых обязанностей по трудовому договору у работодателей, расположенных в субъектах Российской Федерации, указанных в** [**пункте 3**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=455520&dst=100009) **Указа Президента Российской Федерации от 19 октября 2022 г. N 757 "О мерах, осуществляемых в субъектах Российской Федерации в связи с Указом Президента Российской Федерации от 19 октября 2022 г. N 756" (далее - Указ), в связи с приостановкой деятельности вследствие недружественных действий иностранных государств либо в связи с эвакуацией (временным отселением) действие трудового договора приостанавливается до окончания приостановления деятельности работодателя и (или) эвакуации (временного отселения).**

**Перечень работодателей, отнесенных к государственным органам, органам местного самоуправления, государственным или муниципальным учреждениям, государственным или муниципальным унитарным предприятиям, приостановивших деятельность на территориях субъектов Российской Федерации, указанных в** [**пункте 3**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=455520&dst=100009) **Указа, в связи с осуществлением недружественных действий иностранным государством в отношении Российской Федерации, а также работодателей, работники которых были эвакуированы (временно отселены) (далее - перечень), и период приостановления деятельности таких работодателей определяются исполнительным органом субъекта Российской Федерации, указанного в** [**пункте 3**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=455520&dst=100009) **Указа. Перечень и информация о периоде приостановления деятельности направляются указанным исполнительным органом субъекта Российской Федерации в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации в течение 3 рабочих дней со дня включения в перечень таких работодателей.**

**Порядок и состав передаваемых сведений устанавливаются соглашением между высшим исполнительным органом субъекта Российской Федерации и территориальным органом Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. Иные работодатели, приостановившие деятельность на территории указанных субъектов, передают сведения о приостановлении деятельности в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации самостоятельно в течение 3 рабочих дней со дня принятия такого решения.**

**В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящим пунктом.**

**В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). На период эвакуации (временного отселения) работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего эвакуированного (временно отселенного) работника.**

**Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.**

**В случае если работник организации, включенной в перечень, либо работник иного работодателя, приостановившего деятельность на территории субъекта Российской Федерации, указанного в** [**пункте 3**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=455520&dst=100009) **Указа, либо эвакуированный (временно отселенный) работник не вышел на работу по истечении 3 месяцев со дня информирования работодателем такого работника (в том числе через средства массовой информации) о возобновлении деятельности (или необходимости приступить к работе), а также размещения в средствах массовой информации высшим исполнительным органом субъекта Российской Федерации, указанного в** [**пункте 3**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=455520&dst=100009) **Указа, информации о завершении эвакуации (временного отселения), работодатель на основании** [**пункта 7 части первой статьи 83**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389&dst=3080) **Трудового кодекса Российской Федерации вправе прекратить трудовой договор с таким работником. При этом работодатель обязан направить в администрации городов и (или) районов по месту, в котором была приостановлена деятельность работодателя, информацию о возобновлении своей деятельности для размещения этой информации на официальных сайтах администраций указанных городов и (или) районов, а также в территориальные органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.**

**На время приостановления деятельности работодателя и (или) эвакуации (временного отселения) работник вправе трудоустроиться к другому работодателю на полную ставку.**

**13. К работодателям, включенным в перечень, а также к иным работодателям, приостановившим деятельность на территории субъектов Российской Федерации, указанных в** [**пункте 3**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=455520&dst=100009) **Указа, финансовые санкции, предусмотренные** [**статьей 17**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451737&dst=499) **Федерального закона "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования", штрафы, предусмотренные** [**статьей 26.30**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451734&dst=949) **Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", территориальными органами Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации не применяются (не взыскиваются), материалы о привлечении должностных лиц указанных работодателей к ответственности, предусмотренной** [**статьей 15.33.2**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465969&dst=10028) **Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, в суд, а также в Федеральную службу по труду и занятости не направляются.**

**14. В случае невозможности эвакуированным (временно отселенным) работником прекратить трудовые отношения с работодателем, включенным в перечень, а также с иным работодателем, приостановившим деятельность на территории субъекта Российской Федерации, указанного в** [**пункте 3**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=455520&dst=100009) **Указа, такой работник вправе обратиться в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по месту нахождения работника для прекращения с ним трудовых отношений и внесения соответствующей информации в сведения о трудовой деятельности. Датой прекращения трудовых отношений признается дата обращения работника в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.**

**Прекращение трудового договора осуществляется на основании** [**пункта 7 части первой статьи 83**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389&dst=3080) **Трудового кодекса Российской Федерации.**

**Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации уведомляет в личном кабинете работодателя, включенного в перечень, а также иного работодателя, приостановившего деятельность на территории субъекта Российской Федерации, указанного в** [**пункте 3**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=455520&dst=100009) **Указа, о прекращении работником трудовых отношений с указанным работодателем в соответствии с настоящим пунктом.**

Особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений действуют в указанной редакции до 1 января 2025 г.