**Новое в законодательстве (апрель 2021г.):**

**Внесены изменения в статьи 391 и 392 Трудового кодекса Российской Федерации** (Федеральный закон от 05.04.2021г. №74-ФЗ).

Статьи 391 и 392 ТК РФ после внесенных изменений действуют в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

«Статья 391. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника, **о компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя;**

работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

об отказе в приеме на работу;

лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Статья 392. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

**При наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.**

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой, **второй, третьей и четвертой** настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом».

Федеральный закон вступил в силу 16.04.2021г.

**Внесены изменения в главу 55 Трудового кодекса Российской Федерации** (Федеральный закон от 20.04.2021г. №99-ФЗ).

Глава 55 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) дополнена статьей 351.6 следующего содержания:

**«Статья 351.6. Особенности регулирования труда работников в сфере электроэнергетики, сфере теплоснабжения, в области промышленной безопасности, области безопасности гидротехнических сооружений.**

К трудовой деятельности в сфере электроэнергетики допускаются лица, прошедшие у работодателя подготовку к выполнению трудовых функций (далее - подготовка) и получившие у него подтверждение их готовности к выполнению трудовых функций (далее - подтверждение готовности к работе), прошедшие аттестацию по вопросам безопасности в сфере электроэнергетики, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, также аттестацию в области промышленной безопасности, аттестацию по вопросам безопасности гидротехнических сооружений.

К трудовой деятельности в сфере теплоснабжения допускаются лица, прошедшие у работодателя подготовку и получившие у него подтверждение готовности к работе, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, также прошедшие аттестацию по вопросам безопасности в сфере электроэнергетики, аттестацию в области промышленной безопасности.

В случаях, предусмотренных законодательством в области промышленной безопасности, законодательством о безопасности гидротехнических сооружений, к трудовой деятельности в области промышленной безопасности, области безопасности гидротехнических сооружений допускаются лица, прошедшие аттестацию в соответствующих областях.

Перечни видов профессиональной деятельности, для осуществления которых требуется прохождение аттестации в области (по вопросам) безопасности в соответствующей сфере (области) и (или) прохождение подготовки и получение подтверждения готовности к работе, а также перечни категорий работников, обязанных проходить такие аттестацию и (или) подготовку и получать подтверждение готовности к работе, определяются федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Порядок проведения аттестации в области (по вопросам) безопасности в соответствующей сфере (области), порядок проведения подготовки и получения подтверждения готовности к работе, включая периодичность их проведения и возможность одновременного проведения аттестации в одной сфере (области) с проведением аттестации в другой сфере (области) и (или) с проведением подготовки и получением подтверждения готовности к работе в рамках одной процедуры, устанавливаются Правительством Российской Федерации или уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Обучение по охране труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в сфере электроэнергетики или сфере теплоснабжения, может проводиться в рамках подготовки таких работников к аттестации в области (по вопросам) безопасности в соответствующей сфере (области) или подготовки и подтверждения готовности к работе. В этом случае проверка знания указанными работниками требований охраны труда проводится в рамках их аттестации или подготовки и подтверждения готовности к работе.

Инструктаж по охране труда для работников, которые осуществляют трудовую деятельность в сфере электроэнергетики или сфере теплоснабжения и обязаны в соответствии с федеральным законом проходить подготовку и получать подтверждение готовности к работе, проводится при подготовке и подтверждении готовности к работе.

В случае прохождения работниками обучения по охране труда, инструктажа по охране труда и проверки знания указанными работниками требований охраны труда в рамках подготовки к аттестации и аттестации указанных работников или подготовки и подтверждения готовности к работе в соответствии с частями шестой и седьмой настоящей статьи дополнительные обучение по охране труда, инструктаж по охране труда и проверка знания требований охраны труда в порядке, установленном частями первой и второй статьи 225 настоящего Кодекса, не требуются.

Наряду с прохождением аттестации, подготовки и получением подтверждения готовности к работе для подтверждения соответствия квалификации работников, осуществляющих деятельность в сфере электроэнергетики или сфере теплоснабжения, профессиональным стандартам или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по инициативе работодателя или работника может проводиться независимая оценка квалификации на условиях и в порядке, которые определяются в соответствии с настоящим Кодексом и законодательством в сфере независимой оценки квалификации».

Федеральный закон вступил в силу с 01.05.2021г.

**Внесены изменения в Трудовой кодекс РФ** (Федеральный закон от 30.04.2021г. №109-ФЗ).

Статьи 168 и 169 ТК РФ после внесенных изменений действуют в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

**«Статья 168. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.**

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

[иные расходы](consultantplus://offline/ref=BCAD9E9A441CCD291727D4E0BC359656040F9E9F3A2C2A7BD39D95852AFA7F2569C148704CC11A04E3DDF59B3252F5231407C4957B10A23AYB5DD), произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, **работникам федеральных государственных органов,** государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений определяются нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, **работникам государственных органов субъектов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений** определяются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам других работодателей определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**Статья 169. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность.**

При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в [другую местность](consultantplus://offline/ref=BCAD9E9A441CCD291727D4E0BC359656040F949B3F2E2A7BD39D95852AFA7F2569C148704CC11804E1DDF59B3252F5231407C4957B10A23AYB5DD) работодатель обязан возместить работнику:

расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);

расходы по обустройству на новом месте жительства.

Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность **работникам федеральных государственных органов**, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений определяются нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность **работникам государственных органов субъектов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений** определяются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам других работодателей определяются коллективным договором или локальным нормативным актом либо по соглашению сторон трудового договора, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными [законами](consultantplus://offline/ref=BCAD9E9A441CCD291727D4E0BC35965606009F9030292A7BD39D95852AFA7F2569C1487544CA4E50A383ACCB7719F8240B1BC491Y654D) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации».

**ТК РФ дополнен статьей 349.6 следующего содержания:**

**«Статья 349.6. Особенности регулирования труда работников государственных органов, органов местного самоуправления.**

На работников государственных органов, органов местного самоуправления распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Под работниками государственных органов, органов местного самоуправления понимаются лица, замещающие на основании трудового договора в государственных органах или органах местного самоуправления должности, которые не являются должностями государственной или муниципальной службы.

Лица, не имеющие гражданства Российской Федерации, или граждане Российской Федерации, имеющие гражданство (подданство) иностранного государства либо вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, не допускаются к замещению в государственных органах или органах местного самоуправления должностей, которые не являются должностями государственной или муниципальной службы и для замещения которых требуется оформление допуска к государственной тайне, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

Работник государственного органа или органа местного самоуправления, замещающий должность, предусмотренную [частью третьей](#Par31) настоящей статьи, обязан сообщить в письменной форме работодателю о прекращении гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства (подданства) иностранного государства либо получении вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, в день, когда ему стало известно об этом, но не позднее пяти рабочих дней со дня прекращения гражданства Российской Федерации или приобретения гражданства (подданства) иностранного государства либо получения вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства.

Трудовой договор с работником государственного органа или органа местного самоуправления, который замещает должность, предусмотренную [частью третьей](#Par31) настоящей статьи, и не имеет гражданства Российской Федерации или имеет гражданство (подданство) иностранного государства либо вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, подлежит прекращению по основанию, предусмотренному [пунктом 13 части первой статьи 83](consultantplus://offline/ref=BCAD9E9A441CCD291727D4E0BC359656060F9E9D3A212A7BD39D95852AFA7F2569C1487049C81B0AB387E59F7B06F93C151FDA916510YA53D) настоящего Кодекса, в случае, если этого работника невозможно перевести на другую имеющуюся у работодателя работу в соответствии с [частью второй статьи 83](consultantplus://offline/ref=BCAD9E9A441CCD291727D4E0BC359656060F9E9D3A212A7BD39D95852AFA7F2569C1487049C8180AB387E59F7B06F93C151FDA916510YA53D) настоящего Кодекса. Если указанный работник не сообщил в установленном порядке о том, что не имеет гражданства Российской Федерации или имеет гражданство (подданство) иностранного государства либо вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, при прекращении с ним трудового договора [часть вторая статьи 83](consultantplus://offline/ref=BCAD9E9A441CCD291727D4E0BC359656060F9E9D3A212A7BD39D95852AFA7F2569C1487049C8180AB387E59F7B06F93C151FDA916510YA53D) настоящего Кодекса не применяется».

Статьей 2 Федерального закона №109-ФЗ установлено, что:

1. Работники государственных органов или органов местного самоуправления, которые на день вступления в силу настоящего Федерального закона не имеют гражданства Российской Федерации или имеют гражданство (подданство) иностранного государства либо вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, и в отношении которых Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=EAFE8C1670CD80F16BB52D370990E41664B4497662AEB6F2C802E49C8848F0E35BC6D7E9926D47328CE06FE3ABC569B41826CDC79D64zCIAE) Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) устанавливаются ограничения, обязаны сообщить работодателю о том, что не имеют гражданства Российской Федерации или имеют гражданство (подданство) иностранного государства либо вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, в течение десяти дней со дня вступления в силу настоящего Федерального закона.

2. Работники государственных органов или органов местного самоуправления, в отношении которых Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=EAFE8C1670CD80F16BB52D370990E41664B4497662AEB6F2C802E49C8848F0E35BC6D7E9926D47328CE06FE3ABC569B41826CDC79D64zCIAE) Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) устанавливаются ограничения и которые в соответствии с [частью 1](#Par0) настоящей статьи сообщили работодателю о том, что не имеют гражданства Российской Федерации или имеют гражданство (подданство) иностранного государства либо вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, в течение шести месяцев со дня вступления в силу настоящего Федерального закона могут продолжить работу на замещаемых ими должностях при условии представления в течение двадцати дней со дня вступления в силу настоящего Федерального закона работодателю документов, подтверждающих их намерение приобрести гражданство Российской Федерации, прекратить гражданство (подданство) иностранного государства или право на постоянное проживание на территории иностранного государства. Трудовые договоры с работниками, не представившими в указанный срок таких документов, подлежат прекращению по основанию, предусмотренному [пунктом 13 части первой статьи 83](consultantplus://offline/ref=EAFE8C1670CD80F16BB52D370990E41664B4487562A0B6F2C802E49C8848F0E35BC6D7EA926543328CE06FE3ABC569B41826CDC79D64zCIAE) Трудового кодекса Российской Федерации, в случае, если таких работников невозможно перевести на другую имеющуюся у работодателя работу в соответствии с [частью второй статьи 83](consultantplus://offline/ref=EAFE8C1670CD80F16BB52D370990E41664B4487562A0B6F2C802E49C8848F0E35BC6D7EA926540328CE06FE3ABC569B41826CDC79D64zCIAE) Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Работники государственных органов или органов местного самоуправления, указанные в [части 2](#Par1) настоящей статьи, представившие работодателю документы, предусмотренные [частью 2](#Par1) настоящей статьи, также обязаны представить работодателю документы, подтверждающие приобретение гражданства Российской Федерации, прекращение гражданства (подданства) иностранного государства или права на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, в день получения таких документов, но не позднее пяти рабочих дней со дня приобретения гражданства Российской Федерации, прекращения гражданства (подданства) иностранного государства или права на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства.

4. По истечении шести месяцев со дня вступления в силу настоящего Федерального закона трудовые договоры с работниками государственных органов или органов местного самоуправления, указанными в [части 2](#Par1) настоящей статьи, не представившими работодателю документов, подтверждающих приобретение гражданства Российской Федерации, прекращение гражданства (подданства) иностранного государства или права на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, подлежат прекращению по основанию, предусмотренному [пунктом 13 части первой статьи 83](consultantplus://offline/ref=EAFE8C1670CD80F16BB52D370990E41664B4487562A0B6F2C802E49C8848F0E35BC6D7EA926543328CE06FE3ABC569B41826CDC79D64zCIAE) Трудового кодекса Российской Федерации, в случае, если таких работников невозможно перевести на другую имеющуюся у работодателя работу в соответствии с [частью второй статьи 83](consultantplus://offline/ref=EAFE8C1670CD80F16BB52D370990E41664B4487562A0B6F2C802E49C8848F0E35BC6D7EA926540328CE06FE3ABC569B41826CDC79D64zCIAE) Трудового кодекса Российской Федерации.

Федеральный закон вступает в силу с 01.07.2021г.