**Прошедшие изменения в трудовом законодательстве** **в 2015 году**

Для начала подведем итог 2015 году и напомним, какие изменения были внесены в трудовое законодательство в 2015 году.

**Организации не обязаны иметь круглую печать**

С 7 апреля 2015 года организации уже не обязаны использовать круглую печать. Изменения в Закон «Об обществах с ограниченной ответственностью», Закон «Об акционерных обществах» и другие законодательные акты внесены Федеральным законом № 82-ФЗ от 6 апреля 2015 (далее – Закон об отмене печатей). Изменения внесены и в отдельные положения Трудового кодекса.

***Вместе с тем, обращаем внимание, что печать в трудовой книжке организации по-прежнему должны ставить.***

По мнению Роструда заверять печатью записи в трудовой книжке организация-работодатель должна в обязательном порядке. Ведомство объясняет свою позицию тем, что обязанность заверять печатью записи в трудовой книжке предусмотрена подзаконными актами, а эти документы приняты во исполнение требований федерального закона, а именно части второй статьи 66 Трудового кодекса (письмо Роструда от 15 мая 2015 г. № 1168-6-1).

Напоминаем, что в настоящее время трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Поэтому во избежание проблем, с которыми может столкнуться работник при оформлении пенсии, а также возможных штрафов за нарушение трудового законодательства, рекомендуем проставлять оттиск печати на титульной странице трудовой книжки (в ситуации, когда работодатель оформляет новую трудовую книжку), а также заверять печатью записи об увольнении.

**Учетный период для работников с вредными условиями труда может быть продлен до одного года**

По общему правилу, при установлении суммированного учета рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность учетного периода не может превышать трех месяцев (ч.1 ст.104 ТК РФ).

Однако с 1 июля 2015 года для этого правила установлено исключение для случаев, когда по причинам сезонного или технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, трехмесячный учетный период не позволяет соблюсти установленную продолжительность рабочего времени. В такой ситуации учетный период может быть увеличен, но не более чем до одного года.

*Обращаем внимание, что такое увеличение должно быть предусмотрено отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором (ч.2 ст.104 ТК РФ).*

**Причину отказа в работе соискателю надо сообщить в семидневный срок.**

Соискатель, которому работодатель отказал в приеме на работу, вправе потребовать сообщить причину отказа. И работодатель в письменной форме должен проинформировать несостоявшегося работника о причинах. С 11 июля 2015 года действует правило, устанавливающее срок для ответа на требование работника. Этот срок составляет семь рабочих дней со дня предъявления такого требования. Соответствующие поправки были внесены в часть 5 ст.64 Трудового кодекса.

**Ранее в ситуации, когда срочный трудовой договор заканчивался в период беременности работницы, работодатель обязан был продлить срок договора до окончания беременности.**

По новым правилам, действующим с 11 июля 2015 года, срочный трудовой договор должен быть продлен до окончания отпуска по беременности и родам (при условии, что такой отпуск был предоставлен). Это правило закреплено в ч.2 ст.261 Трудового кодекса.

Работница, в свою очередь должна предоставить работодателю письменное заявление и медицинскую справку, подтверждающую беременность.

**Родители детей-инвалидов вправе пойти в отпуск в удобное время**

С 24 июля 2015 года начала применяться новая статья 262.1 Трудового кодекса. Новая норма предоставляет право одному из родителей (а также опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида воспользоваться правом на ежегодный отпуск в удобное для него время. Это право действует до тех пор, пока ребенку не исполнится 18 лет.

Поэтому при составлении графика отпусков на 2016 год учтите пожелания такого работника относительно времени отпуска.

**Новое в трудовом законодательстве в 2016 году**

2016 год также принесет изменения в нормативные акты трудового законодательства. Изменения затронут и Трудовой кодекс.

**Запрещается заемный труд**

С 1 января 2016 года Трудовое законодательство устанавливает запрет на заемный труд (ст.56.1 ТК РФ).

Вместе с тем, допускается возможность временного предоставления труда работников по договору, который так и будет назваться – договор о предоставлении труда работников (персонала).

На практике и в следующем году сохранится возможность привлечения «заемных» работников, однако законодательство устанавливает ряд существенных ограничений.

Во-первых, предоставлять персонал смогут только аккредитованные частные агентства занятости, либо организации своим аффилированным лицам.

Во-вторых, предоставить персонал будет возможно только временно.

**Вводятся профессиональные стандарты**

С 1 июля 2016 года начинают действовать статьи 195.2 и 195.3 Трудового кодекса. Профессиональные стандарты станут обязательными для применениях работодателями, если Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ будут установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

Отметим, что к началу следующего года Минтруд России планирует утвердить порядка 1200 профессиональных стандартов.

**Размер МРОТ повысится незначительно**

В следующем году размер МРОТ составит 6204 руб., что на 4 процента больше применяемой в настоящее время величины. Отметим, что на сегодняшний день, повышение МРОТ нашло отражение только в законопроекте. Однако, учитывая, что Госдума одобрила этот законопроект уже в третьем чтении, именно этот размер минимальной зарплаты и будет применяться в следующем году.

**Запрещено принимать на работу граждан Турции**

Президент России Указом от 28 ноября 2016 г. № 583 запретил работодателям с 1 января 2016 года принимать на работу граждан Турции.

Запрет устанавливается как для работодателей, так и для заказчиков работ (услуг). Однако для отдельных работодателей и заказчиков работ или услуг будут установлены исключения. Перечень субъектов, которым разрешат принимать на работу граждан Турции, определит Правительство России.

Обращаем внимание, что запрет устанавливается только на заключение с 1 января 2016 года новых трудовых или гражданско-правовых договоров. Если гражданин Турции уже работает в России и по состоянию на эту дату состоит в трудовых или гражданско-правовых отношениях, данный запрет на него не распространяется. Таким образом со следующего года запрещено принимать на работу граждан Турции, но увольнять уже имеющихся работников нет необходимости.