

## Законодательство о труде.

В связи с тем, что целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников, оно постоянно совершенствуется.

29.06.2015 принят Федеральный закон №201-ФЗ о внесении изменений в нормы Трудового кодекса РФ, регулирующие порядок оформления прекращения трудового договора и гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора.

В соответствии со ст.84.1 ТК РФ, в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за ее получением или дать согласие на отправку по почте. С этого времени работодатель освобождается от ответственности за задержку трудовой книжки.

Согласно внесенным в указанную норму изменениям работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем издания приказа при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или отпуска по беременности и родам.

При этом законодатель предусматривает, что по письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку при увольнении, работодатель обязан выдать ее не позднее трех дней со дня обращения работника.

В новой редакции изложена ч.2 ст.261 ТК РФ, согласно которой 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 продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще, чем один раз в три месяца, предоставлять работодателю справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, работодатель имеет право расторгнуть с ней трудовой договор в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Обращаю внимание на то, что это касается лишь срочных трудовых договоров, заключенных в порядке ст.59 ТК РФ для выполнения работы

временно отсутствующего работника, для выполнения сезонных работ, для выполнения временных работ и в других случаях, предусмотренных законом.

Расторжение трудового договора с беременной женщиной по инициативе работодателя, в силу ч.1 ст.261 ТК РФ, не допускается.

Кроме того, Федеральным законом от 13.07.2015 №242-ФЗ Трудовой кодекс РФ дополнен ст.262.1, согласно которой одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Информируя о внесенных в трудовое законодательство изменениях, напоминаю, что в соответствии с трудовым законодательством неурегулированные разногласия между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства признаются спором, который рассматривается комиссиями по трудовым спорам и судом в порядке и сроки, установленные законом.

Старший помощник прокурора

Н Константинова