**ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В 2015г.**

**1. Новые профстандарты (приказ Минтруда России от 4 августа 2014 г. № 540н, приказ Минздрава России от 17 сентября 2014 г. № 526н, приказ Минтруда России от 4 августа 2014 г. № 522н)**

 В 2014 году Минтруд России активно создавал и утверждал профстандарты для различных профессий. Ведь еще в мае 2012 года Президент России дал ряд указаний по разработке профстандартов. Предполагалось, что к 2015 году их будет 800, однако к середине года было готово не более 200. Часть из них и на сегодняшний момент находятся на стадии разработки или утверждения, однако многие начнут действовать уже с первых чисел 2015 года.

 Так было приняты стандарты для профессии "Ветеринарный врач", "Специалист в области охраны труда", "Полевод" и другие.

 Стандарты обязательны для использования бюджетными учреждениями, унитарными предприятиями и организациями с государственным участием. Для всех остальных компаний использование стандартов необязательно, но они могут руководствоваться ими при формировании кадровой политики, составлении должностных инструкций, регламентов и прочих кадровых документов.

**2. Трудовое законодательство в Республике Крым и г. Севастополе (Федеральный закон от 29 ноября 2014 г. № 377-ФЗ)**

 В конце ноября Республике Крым и городу федерального значения был присвоен статус свободной экономической зоны. В связи с этим установлены особенности регулирования труда у крымских и севастопольских работодателей – в частности, правила привлечения к труду иностранных граждан, а также порядок выплаты гражданам пособия по безработице.

 С 1 января 2015 года на территориях этих субъектов должны применяться все положения трудового законодательства, действующие в России. Однако в отношении выплат пособий по безработице установлено, что если пособие, назначенное до 21 февраля 2014 года, превышает максимальный размер, определенный Правительством РФ, то такое пособие выплачивается в размере максимальной величины. Если пособие, установленное до 21 февраля 2014 года, наоборот, меньше того, которое полагается по российскому законодательству, то до наступления оснований прекращения его выплаты устанавливаются соответствующие доплаты за счет федерального бюджета.

**3. Труд научных работников (Федеральный закон от 22 декабря 2014 г. № 443-ФЗ)**

 ТК РФ дополнен новой главой 52.1, регулирующей особенности труда научных работников, а также руководителей научных учреждений и их заместителей. Прежде всего установлено, что трудовые договоры, заключенные с научными работниками, могут быть срочными или бессрочными. Замещение ряда должностей предусмотрено на конкурсной основе. Но для непрерывности научного процесса допускается и наем работника на конкурсную должность без прохождения конкурса, но с заключением трудового договора сроком до одного года. В целях подтверждения квалификации работника замещаемой должности должна проводиться ее аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

 Что касается руководителей государственных или муниципальных научных организаций, то вне зависимости от срока трудового договора ими не могут быть лица старше 65 лет. По достижении этого возраста они могут быть переведены с их письменного согласия, на другие должности, соответствующие их квалификации. В исключительных случаях учредитель научной организации может продлить срок пребывания руководителя в должности до достижения им 70 лет.

**4. Выдача трудовых книжек на руки (Федеральный закон от 21 июля 2014 г. № 216-ФЗ)**

 Небольшие поправки внесены и в порядок выдачи трудовых книжек на руки работнику. Сегодня ее можно получить только в день увольнения или запросить у работодателя заверенную выписку из документа (п. 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек). С 1 января 2015 года работодатель обязан выдать трудовую книжку на руки работнику по его письменному заявлению, не позднее трех рабочих дней со дня подачи последнего. Однако попросить трудовую книжку работник может только при необходимости ее предоставления в орган обязательного социального страхования. Однако какими документами работник должен подтвердить такую необходимость пока не установлено. После возврата книжки из органа, работник обязан в течение трех рабочих дней вернуть документ работодателю.

**5. Новые штрафы за нарушение трудового законодательства (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ)**

 С нового года появился целый ряд новых штрафов, предусмотренных за нарушение трудового законодательства (ст. 5.27 КоАП РФ).

 Так, штраф за повторное нарушение трудового законодательства составляет от 10 тыс. до 20 тыс. руб. для должностных лиц, и от 50 тыс. до 70 тыс. руб. для компаний.

 А за уклонение от оформления, ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, предусматривается штраф для должностных лиц в размере от 10 тыс. до 20 тыс. руб., а для организаций – от 50 тыс. до 100 тыс. руб.

 Также предусмотрена ответственность и за фактическое допущение к работе не уполномоченного на это работника в случае, если работодатель отказывается признать отношения с ним трудовыми (не заключает с ним трудовой договор). В этом случае штраф составит от 3 тыс. до 5 тыс. руб. для граждан и от 10 тыс. до 20 тыс. руб. для должностных лиц организации.

 Кроме того, появилась ответственность за нарушение порядка проведения спецоценки (ст. 14.54 КоАП РФ). Так, на должностных лиц налагается штраф в размере от 20 тыс. до 30 тыс. руб., а на организации – от 70 тыс. до 100 тыс. руб. А вот за повторное аналогичное нарушение наказание становится строже: от 40 тыс. до 50 тыс. руб. с возможным использованием дисквалификации для должностных лиц и от 100 тыс. до 200 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток для организаций.

 Размер установленных ранее штрафов за нарушение трудового законодательства не изменился – по-прежнему на должностных лиц налагается штраф в размере от 1 тыс. до 5 тыс. руб., а на юридических лиц – от 30 тыс. до 50 тыс. руб. Правда, почти для всех составов было отменено наказание в виде административного приостановления деятельности организации до 90 суток.

**6. Новая пенсионная формула (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ)**

 С нового года вводится новый порядок исчисления пенсий. Стандартный возраст выхода на пенсию останется прежним – 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин. Но вот страховой стаж для получения пенсии по старости должен быть не менее 15 лет, в отличие от действующего на сегодняшний момент правила о пяти годах. Правда законодатель предусмотрел не резкое увеличение стажа, а постепенное – ежегодно, начиная с 2015 года, минимальный стаж будет увеличиваться на один год. Например, в 2015 году для получения пенсии необходимо будет иметь шесть лет трудового стажа, в 2016 году – семь лет, в 2017 году – восемь лет и т. д. Также изменения затронули порядок включения периода ухода за детьми до полутора лет в трудовой стаж. Если раньше в общей сложности можно было учесть только три года, то теперь этот период увеличен до шести лет.

 Изменилась и сама формула расчета пенсии. Теперь ее размер будет напрямую зависеть от размера зарплаты, с которой работодатель начисляет страховые взносы. Чем она больше, тем больше будет пенсия, которую впоследствии сможет получить работник. Также ее размер будет зависеть и от того, когда работник обратился за получением пенсии – чем позже, тем выше размер пенсионных выплат.

 Для тех же, кто уже вышел на пенсию до 2015 года, пенсионные отчисления все равно будут пересчитываться по новым правилам. Однако, если по новым расчетам пенсия получается меньше, чем та, которую выплачивается сейчас, то с 1 января 2015 года пенсия будет начисляться в прежнем размере.

**7. Порядок расчета страхового стажа для страховой пенсии (постановление Правительства РФ от 2 октября 2014 г. № 1015)**

 Вслед за новой пенсионной формулой, поменялся и порядок определения страхового стажа. Прежде всего, установлен закрытый перечень документов, на основании которых можно посчитать или которыми можно подтвердить трудовой стаж. К ним относятся: трудовая книжка, трудовой, гражданско-правовой, авторский, лицензионный договоры и другие.

 Предусмотрен и порядок подтверждения трудового стажа в различных нестандартных ситуациях, например, при утере или уничтожении трудовой книжки, гражданско-правового договора и иных указанных документов во время стихийного бедствия. В этом случае стаж может быть установлен на основе свидетельских показаний коллег по работе. Определены также и некоторые особенности расчета стажа в случае, если работник получает пенсию в соответствии с законодательством иностранного государства.

**8. Досрочная пенсия по старости (постановление Правительства РФ от 16 июля 2014 г. № 665)**

 Изменение порядка начисления пенсий потребовало внесения поправок во многие нормативные акты. Так, новации коснулись списков профессий, дающих право на досрочный выход на пенсию. Ухудшающих положений введено не было – те, кто имеет сегодня право досрочно выйти на пенсию (педагоги, медработники, лица творческих профессий и т. д.), смогут сделать это и в будущем.

 Но изменились правила исчисления периодов работы, дающих право на получение досрочной пенсии, а также сам порядок ее исчисления. Теперь размер досрочной пенсии будет определяться с использованием индивидуального пенсионного коэффициента, рассчитываемым исходя из суммы зарплаты, с которой работодатель уплачивал взносы, страхового стажа и других показателей.

**9. Ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда.**

 КоАП РФ и раньше содержал ст. 5.27 "Нарушение законодательства о труде и об охране труда", которая предусматривала один и тот же размер штрафа за все без исключения нарушения в данной сфере. С 1 января 2015 года эта статья была разбита на несколько пунктов – теперь кодекс конкретизирует составы правонарушений и наказание за них. Так, специальное наказание предусмотрено для должностного лица, которое фактически допустило работника к работе без согласия на то работодателя (ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ, штраф до 20 тыс. руб.), а также за уклонение работодателя от заключения трудового договора или заключение гражданско-правового договора, если отношения между работодателем и работником фактически являются трудовыми (ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ, штраф до 100 тыс. руб.). Часть 4 и ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ устанавливают наказание за повторные правонарушения в этой области.

 Кроме того, кодекс был дополнен ст. 5.27.1, устанавливающей ответственность в сфере охраны труда. Наказуемым стало не только нарушение законодательства об охране труда, но и несоблюдение порядка проведения специальной оценки условий труда (или ее непроведение), а также необеспечение работников средствами индивидуальной защиты и допуск к работе работника, не обученного правилам охраны труда или не имеющего медицинских справок. Интересно, что в последнем случае работодатели будут вынуждены оплачивать штраф (до 130 тыс. руб.) за каждого работника, не прошедшего курс обучения или не получившего медсправку.