**Руководство по соблюдению обязательных требований, дающим разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов, необходимых для их реализации организационных, технических мероприятий**

Перенос выходных дней

В 2019 году произошли незначительные изменения в правовом регулировании трудовых отношений, в частности изменился порядок диспансеризации, приняты поправки в части переноса выходных дней.

В соответствии с [частью пятой ст. 112](consultantplus://offline/ref=99AC20C8341F785111B9A0EC8A54D4B5A68358DF8FA1C5C46AB2C3932868DB4C3EB918B4A223624CF48CE051D38F3AD900D08E6C5D4D0BQ0M) ТК РФ в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

[Частью второй ст. 112](consultantplus://offline/ref=99AC20C8341F785111B9A0EC8A54D4B5A68358DF8FA1C5C46AB2C3932868DB4C3EB918B4A223654CF48CE051D38F3AD900D08E6C5D4D0BQ0M) ТК РФ определено, что при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Диспансеризация

С 2019 года работодатели должны отпускать своих работников для прохождения диспансеризации, сохраняя за ним не только место работы и должность, но и средний заработок. Работникам гарантирован 1 рабочий день в течение 3 лет. То есть раз в 3 года работники могут отпрашиваться у работодателя, чтобы пройти диспансеризацию ([ст. 185.1](consultantplus://offline/ref=71E04EF700D2BB3D3A508A99D20C9608AB4E1AC3AE071AEAD3C15350EA589C59E3FB8D0BCE1EF90AEA836BBD068DCEF1DF5177ECF500tBR5M) Трудового кодекса РФ).

Согласно [ст. 213](consultantplus://offline/ref=71E04EF700D2BB3D3A508A99D20C9608AB4E1AC3AE071AEAD3C15350EA589C59E3FB8D08CD1EF301B7D97BB94FDAC5EDD94B69EAEB03BC45t9RBM) Трудового кодекса РФ существует обязательность медицинских осмотров для отдельных категорий работников (в т.ч. работников пищевых производств, торговли, работников, чья деятельность связана с источниками повышенной опасности).

Ответственность работодателя за непроведение диспансеризации не установлена, поскольку фактически за это не предусмотрена административная ответственность.

А вот если не проведен медицинский осмотр, то предусмотрена ответственность. Существует норма, описанная [ст. 5.27](consultantplus://offline/ref=634094C1C1B7AB3B7FDF588F0F3941BD0F26657A63A8D6FEE50197330806693BAAAD2764D8899CD364F58F7DE9A4DE04A6C3DAD18ABCfES8M) КоАП РФ. Она предполагает наложение штрафа для должностного лица в размере от 1 000 руб. до 5 000 рублей, а для юридического лица - от 30 000 рублей до 50 000 рублей.

Уголовная ответственность за невыплату заработной платы

Согласно [ст. 145.1](consultantplus://offline/ref=6B32B80986AB0EA7199EF06E0062CD213EB84D0E3736F9132DB519D7A257C96236104893E4A8641AD727F68446C005F8C8CD89815BDBP2M) УК РФ частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, - наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, - наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Изменения в категориях сотрудников, имеющих право на отпуск в удобное время.

Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=763F40716C4510CDAFFB8342229E538DF49E82622EBCD086B3A006C096858C5EE8926993F3C2D19FE67B4C5670W0fEM) глава 41 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающая особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, дополняется новой [ст. 262.2](consultantplus://offline/ref=763F40716C4510CDAFFB8342229E538DF49F8E6D2CBCD086B3A006C096858C5EFA92319CF2C6CC94B6340A037C05083C8206D16C4429WEf7M), в соответствии с которой работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск будет предоставляться по их желанию в удобное для них время. Закон направлен на повышение трудовых гарантий работников, имеющих трех и более детей в возрасте до двенадцати лет. Предлагаемые изменения создают условия для совмещения указанными категориями работников трудовых обязанностей с воспитанием детей.

До внесения вышеуказанной поправки право на такие отпуска было предоставлено для одного из родителей, который воспитывает ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет. Аналогичное право есть у несовершеннолетних работников, ветеранов боевых действий, почетных доноров, супругов военнослужащих, чернобыльцев, Героев СССР и РФ и полных кавалеров ордена Славы и других льготников.

В настоящее время гарантии, установленные [ч. 4 ст. 261](consultantplus://offline/ref=763F40716C4510CDAFFB8342229E538DF49F8E6D2CBCD086B3A006C096858C5EFA92319FF9C5C694B6340A037C05083C8206D16C4429WEf7M) Трудового кодекса РФ, действуют в отношении родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель) не состоит в трудовых отношениях, только в случаях расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя, а расторжение трудового договора в связи с истечением срока его действия не является инициативой работодателя. Если работодатель не расторгнет срочный трудовой договор с работником в установленный срок и работник продолжит работать, то трудовой договор потеряет свою срочность и будет считаться заключенным на неопределенный срок. Тогда в соответствии со [ст. 256](consultantplus://offline/ref=26D7F198EA1B419EF8D4D67074685BD78243126F1C3CEEA2E84E5C734F582C442AD81152A755A0E7F6C877BAE293910763764961184D7255i7hAM) ТК РФ работодатель будет обязан предоставить работнику по его заявлению отпуск по уходу за ребенком и возможность работать неполный рабочий день с выплатой пособия.

Какие штрафные санкции может повлечь отказ от предоставления отпуска?

За отказ предоставить отпуск в удобное время может быть предусмотрен штраф в размере 50 000 рублей на основании [ст. 5.27](consultantplus://offline/ref=26D7F198EA1B419EF8D4D67074685BD7824313641A31EEA2E84E5C734F582C442AD81154A350A5EDA09267BEABC49A1B656C5767064Ei7hBM) КоАП РФ.