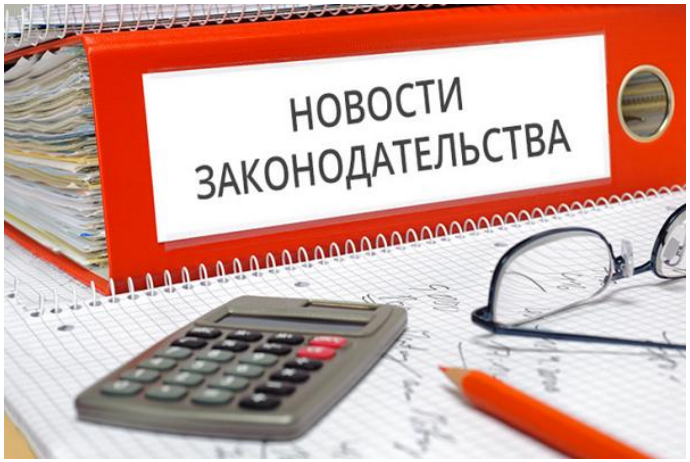
2017



Изменения в трудовом законодательстве Российской Федерации

Основные новеллы трудового законодательства в 2017 году

- В сфере нормотворчества
- Новеллы для субъектов малого предпринимательства
- Профессиональные стандарты и национальная система квалификаций
- МРОТ
- Заработная плата руководителя, его заместителя и главбуха
- О размере компенсации за задержку выдачи зарплаты
- Размер пособия по безработице в 2017 году
- Государственный контроль (надзор) в 2017 году
- Ратификация международных актов о труде

В сфере нормотворчества

Редакцию Трудового кодекса Российской Федерации меняет Федеральный закон от 29.07.2017 N 255-ФЗ, который вступил в силу 1 сентября 2017 года:

запрещено внесение любых изменений в ТК РФ, приостановление действия его положений или признание их утратившими силу поправками в уже рассматриваемые ГД ФС РФ законопроекты. ***Такие изменения должны вноситься только отдельными федеральными законами.***

Статья 5 ТК РФ дополнена частью 6 : «Внесение изменений в настоящий Кодекс, а также приостановление действия его положений или признание таких положений утратившими силу осуществляется отдельными федеральными законами. Положения, предусматривающие внесение изменений в настоящий Кодекс, приостановление действия его положений или признание таких положений утратившими силу, не могут быть включены в тексты федеральных законов, изменяющих другие законодательные акты Российской Федерации, приостанавливающих их действие или признающих их утратившими силу либо содержащих самостоятельный предмет правового регулирования.».

Новеллы для субъектов малого предпринимательства

- С ***1 января 2017 года*** вступил в силу Федеральный закон от 03.07.2016г. № 348-ФЗ, вносящий **изменения в ТК РФ**.
- ТК РФ дополнен новой главой 48.1 «Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям», состоящей из двух статей 309.1 и 309.2.
- **Принятие локальных нормативных актов стало не обязательным.**
- Организации и ИП с 2017 года вправе полностью или частично ***отказаться от принятия локальных нормативных актов,*** содержащих нормы трудового права. Для данных субъектов можно не утверждать, в частности, ***правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие.***

Для справки

Критерии малого и микропредприятия

В соответствии с ФЗ от 24.07.2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ» к микропредприятиям относятся предприятия:

- среднегодовая численность работников не превышает

15 человек;

- оборот предприятия составляет **не более 120 млн.руб. за год (без НДС).**

Nota bene! Микропредприятие - не является самостоятельным S-ом предпринимательства, это подгруппа SS-ов малого предпринимательства.

Согласно статье 309.2 ТК РФ субъекты малого предпринимательства вправе:

- отказаться от утверждения лна можно **только при условии**, что в трудовых договорах с работникам будут включены условия, которые должны регулироваться локальными нормативными актами.

В трудовых договорах требуется указать:

- даты отпуска *(вместо графика отпусков);*
- полагающиеся премии *(вместо положения о премировании);*
- условия направления в командировки *(вместо положения о командировании);*
- время работы *(вместо правил внутреннего трудового распорядка).*

Форма типового трудового договора утверждена - постановлением Правительства РФ от 27.08.2016 г. № 858.

Постановление Правительства РФ от 27.08.2016 N 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям»

- Общие положения;
- Права и обязанности работника;
- Права и обязанности работодателя;
- Рабочее время и время отдыха работника;
- Охрана труда;
- Социальное страхование и иные гарантии;
- Иные условия трудового договора;

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

Применение профстандартов обязательно:

- **в государственных учреждениях и предприятиях** (ФЗ от 02.05.2015 г. №122-ФЗ- согласно ст. 4 Правительство РФ может ужесточить требования по применению профстандартов в отношении госучреждений **с учётом мнения РТК**);
- **для всех имеющихся специальностей** (ст. 195.3 ТК РФ и ст. 4 ФЗ от 02.05.2015 г. №122-ФЗ- согласно ст.4 – обязывает всех работодателей, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности - **в коммерческих и других организациях**),
- **для профессий, связанных с выполнением специфических трудовых функций** (с 1 июля 2016 года работодатели, включая частные организации, должны применять ст. 193.1 ТК РФ только в случае, если для работника определённый уровень квалификации установлен ФЗ или нпа федерального уровня, например, врачей или учителей – ст. 46 ФЗ от 29.12.2012 г. № 273- ФЗ «Об образовании в РФ),
- **для специальностей, связанных с вредными или опасными условиями труда** (предусматривающих получение в связи с этим льгот – абз. 3 ч.2 ст. 57 ТКРФ).

Для остальных специальностей профстандарты носят рекомендательный характер. Завершить работы по введению профстандартов необходимо **до 1 января 2020 года.**

Структура и содержание профстандарта

*Структура ПС представляет собой перечень обобщённых трудовых функций.

Профессиональный стандарт «СВАРЩИК»

!!! 4 обобщённые трудовые функции:

- подготовка, сборка, сварка и зачистка после сварки сварных швов элементов конструкции*;
- сварка сложных и ответственных конструкций из различных материалов;
-сварка конструкций любой сложности;
-руководство бригадой сварщиков

*включает следующие трудовые функции: проведение подготовительных и сборочных операций перед сваркой и зачистка сварных швов после сварки; газовая сварка простых деталей неответственных конструкций; ручная дуговая сварка плавящимся покрытым электродом простых деталей; частично механизированная сварка плавлением простых деталей; термитная сварка простых деталей; сварка ручным способом с внешним источником нагрева и прочее.....

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

- **Федеральный закон от 03 июля 2016 года № 238-ФЗ** «О независимой оценке квалификации» (вступил в силу с 01 января 2017 г.)
- **Независимая оценка квалификации** работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности — процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификаций.
- Примерное положение о совете по профквалификациям, форму бланка свидетельства о квалификации, образец заявления для проведения оценки, требования к центрам оценки квалификаций, положение о вышеназванной апелляционной комиссии, порядок формирования и ведения реестра утверждает Минтруд России (ст. 196 ТК РФ).
- **Федеральный закон от 03 июля 2016 года № 239-ФЗ** «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона О независимой оценке квалификации» (вступил в силу с 01 января 2017)
- Перечень профессий и специальностей для прохождения независимой оценки квалификации определяет **(с учетом мнения представительного органа работников)** и оплачивает прохождение оценки работодатель.
- Работники направляются работодателем на прохождение оценки с их письменного согласия (заключается договор между работником и работодателем –ст. 197 ТК РФ) на условиях, установленных коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

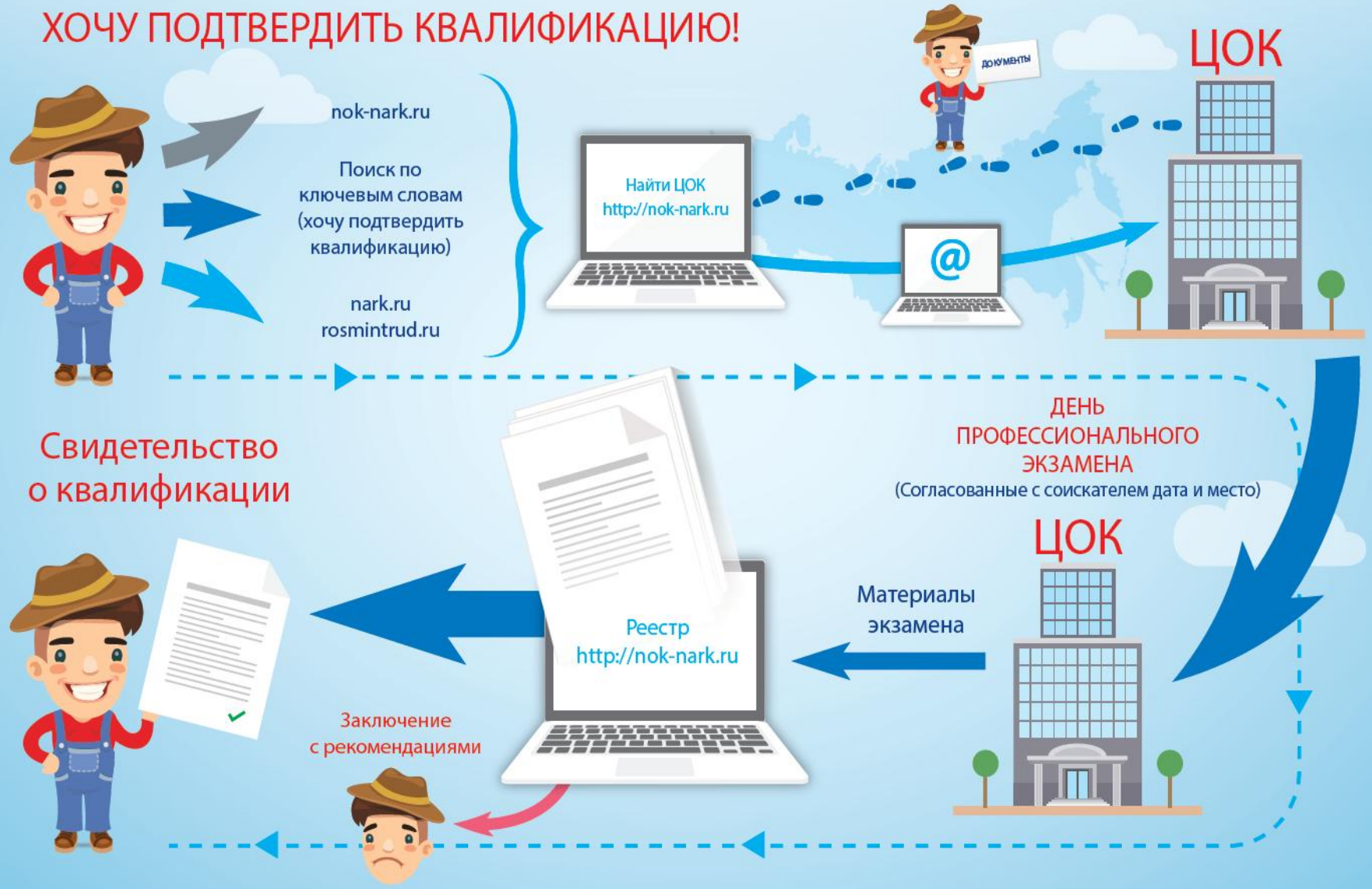
ФЗ от 3 июля 2016 года № 248-ФЗ «О независимой оценке квалификации»

- ФЗ № 248 предусматривает формирование системы независимой оценки квалификации, координатором является Национальный совет при Президенте РФ по профквалификациям. Для развития системы на общероссийском уровне создаются советы по профквалификациям, которые образуются на базе общероссийских и иных объединений работодателей, ассоциаций (союзов) и других организаций, представляющих профсообщества. Советы отбирают организации для проведения оценки –**центры оценки квалификаций.**
- Практическую деятельность национального совета, советов и центров обеспечивает **Национальное агентство развития квалификаций**, в состав учредителей которой входят общероссийские объединения работодателей, профсоюзов и Российская Федерация. От имени последней функции учредителя реализуют уполномоченные Правительством РФ федеральные органы исполнительной власти.
- Оценка проводится в форме профэкзамена. **Соискатель может пройти такую оценку по собственной инициативе на свои деньги либо по направлению работодателя за его счет.** При успешном прохождении экзамена выдается свидетельство о квалификации. В обратном случае - заключение о прохождении экзамена с рекомендациями соискателю. Результаты экзамена можно оспорить, подав письменную жалобу в апелляционную комиссию совета по профквалификациям.
- Сведения о выданных свидетельствах вносятся в специальный реестр. Его ведет национальное агентство. Данные реестра доступные и бесплатные.
- Примерное положение о совете по профквалификациям, форму бланка свидетельства о квалификации, образец заявления для проведения оценки, требования к центрам оценки квалификаций, положение о вышеназванной апелляционной комиссии, порядок формирования и ведения реестра и др. утверждает Минтруд России.

nok-nark.ru ▸ nark.ru ▸ kos-nark.ru

Национальное агентство развития квалификаций

ХОЧУ ПОДТВЕРДИТЬ КВАЛИФИКАЦИЮ!



Приказ Минтруда России от 14 декабря 2016 г. № 729н «Об утверждении Порядка осуществления мониторинга и контроля в сфере независимой оценки квалификации»

- Цели мониторинга и контроля - анализ функционирования деятельности системы независимой оценки квалификации, выявление и устранение недостатков данной системы, выработка предложений по повышению эффективности работы АНО «Национальное агентство развития квалификаций», советов по профессиональным квалификациям и центров оценки квалификаций. Определены субъекты и объекты мониторинга и контроля, а также формы контроля.
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 2 декабря 2016 г. № 706н «Об утверждении образца заявления для проведения независимой оценки квалификации и Порядка подачи такого заявления»
- Для подтверждения соответствия квалификации соискателя профстандарты или квалификационным требованиям проводится независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на занятие определенной трудовой деятельностью.
- Представлен образец заявления для проведения такой оценки. Установлен порядок подачи такого заявления.
- Заявление должно подаваться соискателем лично либо его законным представителем или иным лицом по доверенности в центр оценки квалификаций. Также его можно будет направить заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении или в форме электронного документа через Интернет. К заявлению прилагаются документы, необходимые для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации, указанные в реестре.

Приказ Минтруда России от 1 декабря 2016 г. N 701н «Об утверждении Положения об апелляционной комиссии по рассмотрению жалоб, связанных с результатами прохождения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации»

- Утверждено положение об апелляционной комиссии по рассмотрению жалоб, связанных с результатами прохождения профэкзамена и выдачей свидетельства о квалификации.
- Комиссия рассматривает жалобы от соискателей, работодателей, иных физических и юридических лиц за счёт которых проводился профэкзамен, либо их законных представителей на действия (бездействие) центра оценки квалификации.

Среди оснований для жалоб - отказ соискателю в приеме документов на проведение профэкзамена; несогласие с решениями, принятыми по его итогам и др.

- Определен состав комиссии. Минимальное число ее членов - 5 человек.
- Срок рассмотрения жалобы принятия по ней решения об апелляции - 60 календарных дней со дня регистрации жалобы.

Национальная система квалификаций

Оценка персонала на соответствие профессиональным стандартам: новое в правовом регулировании

- Оценка проводится по инициативе работника или работодателя – **но всегда добровольно!**
- Работодатель может закрепить порядок направления работников на оценку в локальных актах и должен провести её за свой счет, с сохранением СЗП и места работы за работником
- По итогам оценки **НЕЛЬЗЯ**: отказать в приеме на работу, уволить или перевести на нижеоплачиваемую должность

Заключение трудового договора с несовершеннолетними

- **Ст. 63 Возраст, с которого допускается заключение трудового договора**

"Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.";

Предельный возраст руководителей медицинских организаций

- Должности руководителей, заместителей руководителей медицинских организаций, подведомственных государственным или муниципальным органам замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет.
- Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.
- Учредитель имеет право продлить срок пребывания в должности работника, до достижения им возраста семидесяти лет по представлению общего собрания (конференции) работников указанной медицинской организации.
- Руководитель медицинской организации имеет право продлить срок пребывания в должности работника, занимающего должность заместителя руководителя, до достижения им возраста семидесяти лет.
- Достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности является основанием прекращения трудового договора с руководителем, заместителем руководителя медицинской организации.

Ст. 350 ТК РФ

Рабочее время для несовершеннолетних

- **Ст. 92:**

"Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста."

- **Ст. 94**

"для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;"

Рабочее время

Изменения ст.93 и 101 ТК РФ о неполном рабочем времени

- **По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.";**
- **"Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.« (ст.93)**
- **"Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).« (ст.101)**

Перерыв для отдыха и питания.

- **«Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.« (ст.108)**

Оплата труда

- Структура заработной платы
- МРОТ
- Оплата сверхурочной работы, выходных и нерабочих праздничных дней
- Заработная плата руководителя, его заместителя и главбуха
- Новая денежная компенсация за задержку заработной платы

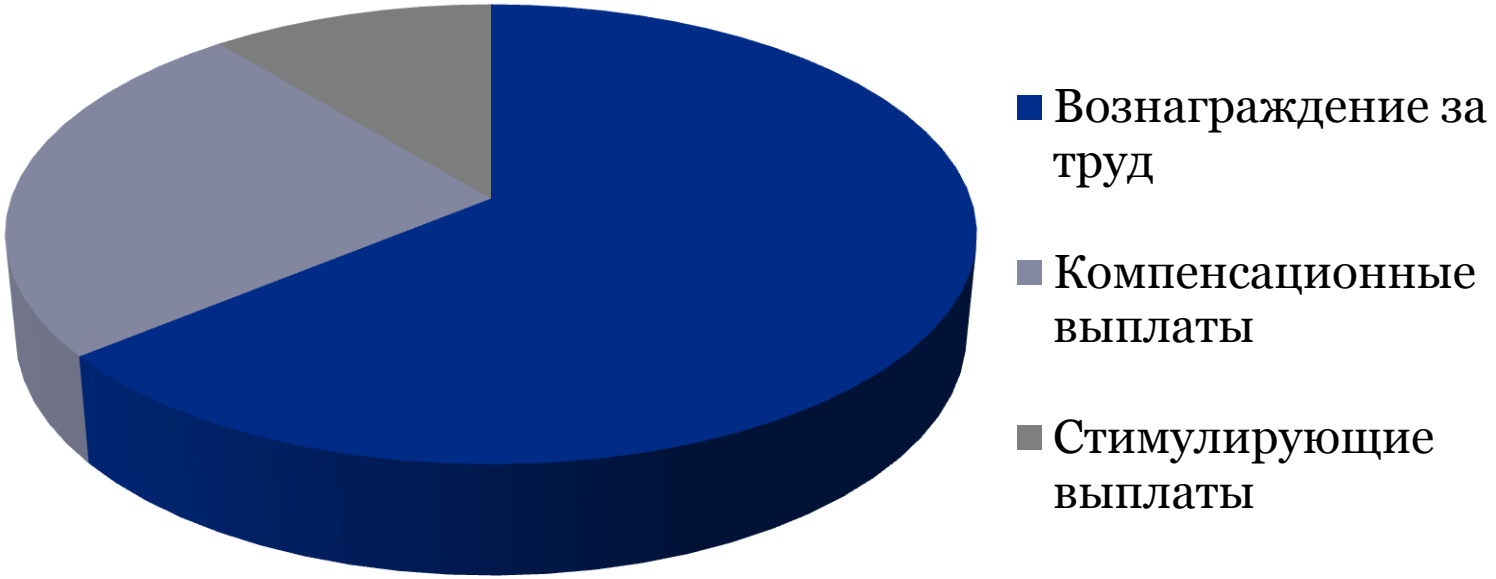
Установление заработной платы (оплаты труда) в соответствии с МРОТ

Ч. 1 ст. 129 ТК РФ в структуру заработной платы(оплаты труда работника) входит **3 отдельные группы выплат работнику:**

1. ***Вознаграждение за труд*** в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
2. ***Компенсационные выплаты*** (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);
3. ***Стимулирующие выплаты*** (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

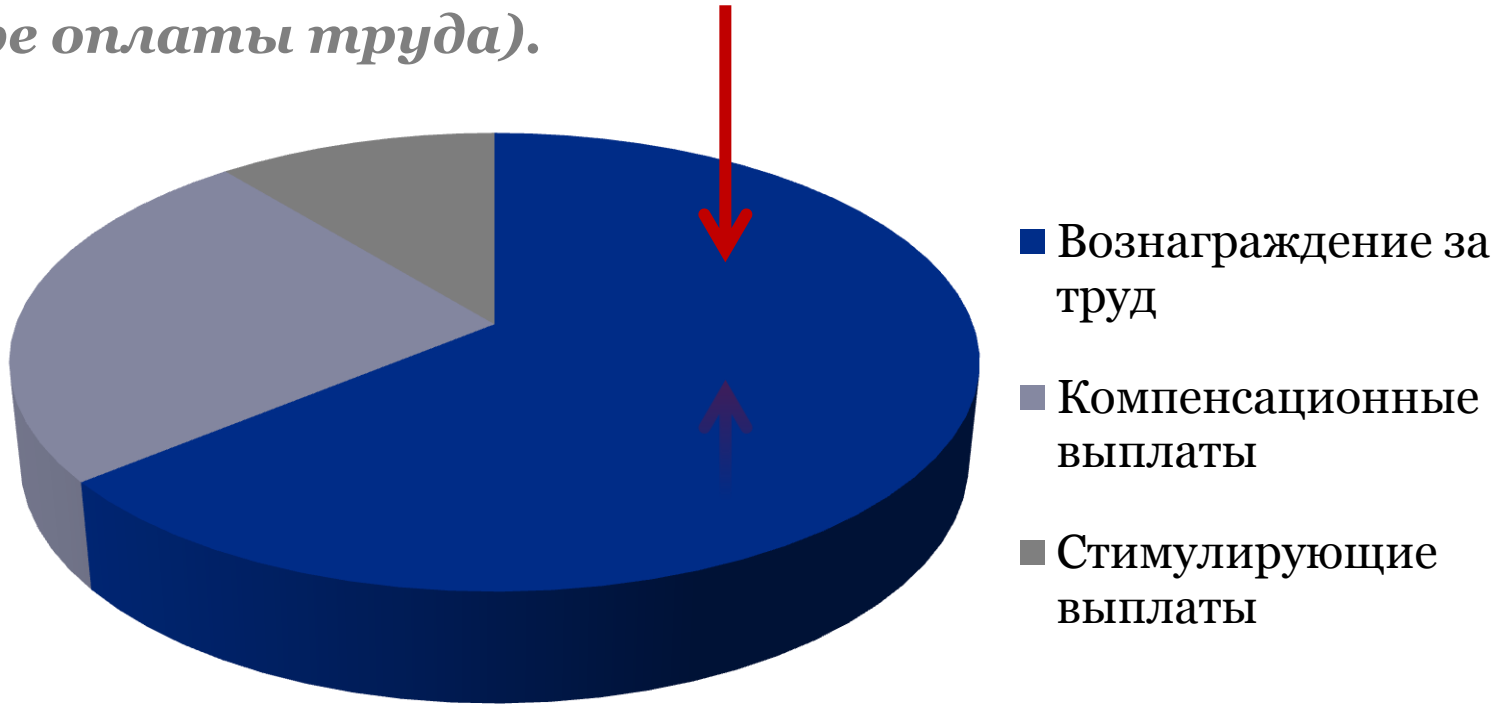
Вознаграждение за труд

Ч. 1 ст. 129 ТК РФ Заработная плата (оплата труда работника) - **вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы,** а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).



Ч. 3 ст. 37 Конституции РФ право каждого на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом МРОТ.

(в настоящее время размер вознаграждения за труд (размер полной тарифной ставки или полного оклада) не может быть ниже 7800 руб. в месяц, т.е. установленного с 1 июля2017 г.ФЗ от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда).



МРОТ

(в соответствии с ст. 133 ТК РФ должен быть равен ВПМ трудоспособного населения)

С 1 июля 2017 года МРОТ составляет 7 800 рублей в месяц (Федеральный закон от 19.12.2016г. №460 – ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»).

В сентябре 2016 года Ольга Голодец заявила о предстоящем повышении минимального размера оплаты труда до 8 800 руб.

Встреча на высшем уровне

13 сентября 2017 года состоялась рабочая встреча Президента России Владимира Путина с Председателем ФНПР Михаилом Шмаковым, который поднял вопрос о **приравнивании минимального размера оплаты труда к величине прожиточного минимума на федеральном уровне.**

М.В. Шмаков предложил сравнять эти два показателя уже

с 1 января 2018 года:

«Мы считаем, что это вполне можно было бы сделать одномоментно

с 1 января 2018 года. И вот почему: потому что, статистика это показывает, собственно, экономика дала положительный тренд в своем развитии, и на сегодняшний день для решения этого вопроса одномоментно требуется в масштабах страны очень немного денег – всего около 60 миллиардов рублей по нашим подсчетам. При этом порядка 16-18 миллиардов это потребует затрат из федерального бюджета.».

Общероссийский союз
«Федерация Независимых Профсоюзов России»

Ленинский проспект, 42, Москва, 119119
E-mail: fnprapp@fnpr.ru
http://www.fnpr.ru

Тел.: (495) 938-77-20
Факс: (495) 930-99-83

12.09.2017№ 101-162

На № от

Президенту
Российской Федерации
В.В. Путину

Уважаемый Владимир Владимирович!

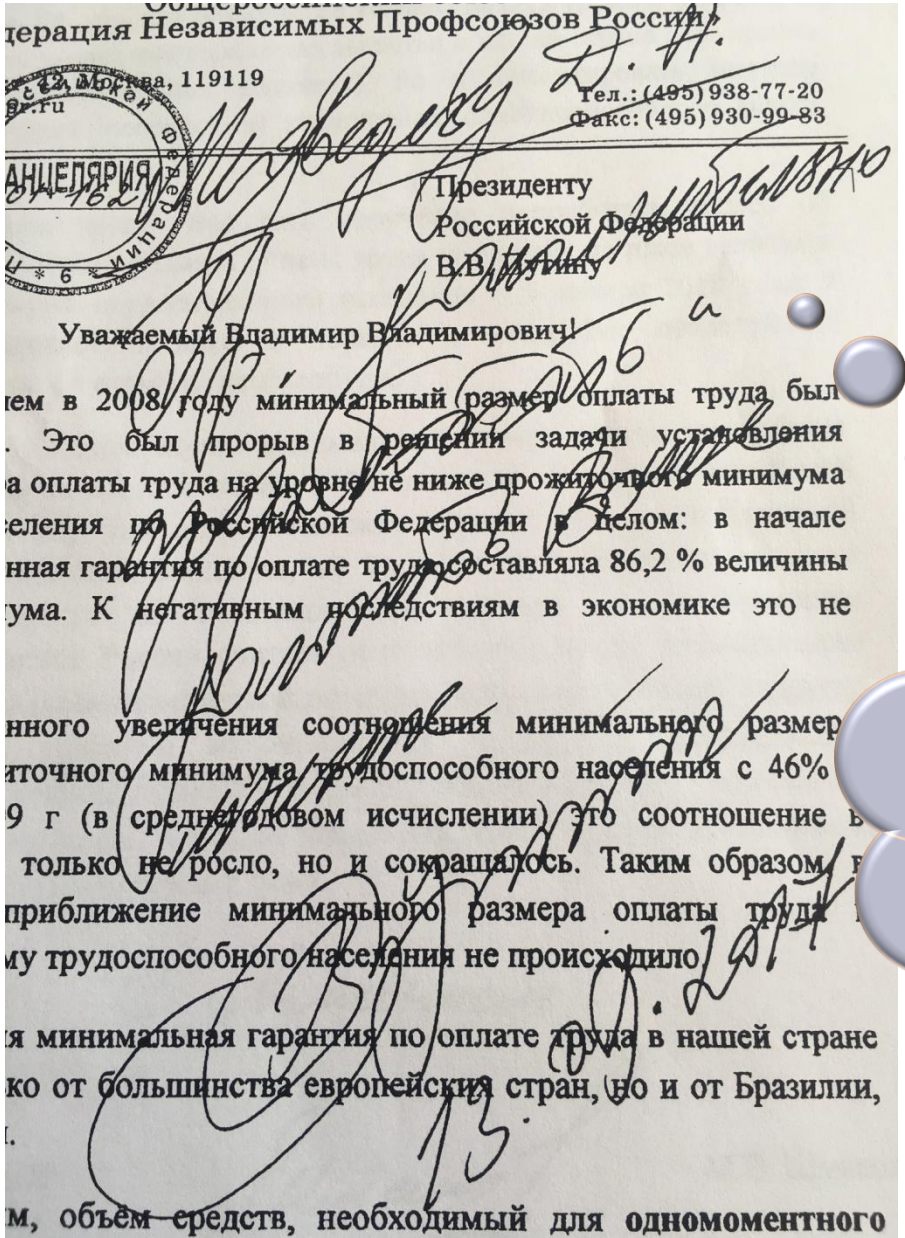
Вашим решением в 2008 году минимальный размер оплаты труда был практически удвоен. Это был прорыв в решении задачи установления минимального размера оплаты труда на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения по Российской Федерации в целом: в начале 2009 года государственная гарантия по оплате труда составляла 86,2 % величины прожиточного минимума. К негативным последствиям в экономике это не привело.

После существенного увеличения соотношения минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума трудоспособного населения с 46% в 2008г. до 77% в 2009 г (в среднегодовом исчислении) это соотношение в последующие годы не только не росло, но и сокращалось. Таким образом, в период 2010-2017гг. приближение минимального размера оплаты труда к прожиточному минимуму трудоспособного населения не происходило.

В настоящее время минимальная гарантия по оплате труда в нашей стране заметно отстаёт не только от большинства европейских стран, но и от Бразилии, Китая и Южной Африки.

По нашим данным, объём средств, необходимый для **одномоментного** повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения с 1 января 2018 года (11163 руб.), составляет сумму в шесть раз меньше той, что предполагается выделить на помощь лишь одному из банков (повышение минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения – около 60 млрд.руб., санация банка – до 400 млрд.руб.).

Резолюция В.В. Путина



дерация Независимых Профсоюзов России»

Москва, 119119

Тел.: (495) 938-77-20
Факс: (495) 930-99-83

АНЦЕЛЯРИЯ

Президенту
Российской Федерации
В.В. Путину

Уважаемый Владимир Владимирович!

ем в 2008 году минимальный размер оплаты труда был
. Это был прорыв в решении задачи установления
а оплаты труда на уровне не ниже прожиточного минимума
еления по Российской Федерации в целом: в начале
нная гарантия по оплате труда составляла 86,2 % величины
ума. К негативным последствиям в экономике это не

нного увеличения соотношения минимального размер
иточного минимума трудоспособного населения с 46%
9 г (в среднегодовом исчислении) это соотношение в
только не росло, но и сокращалось. Таким образом, в
приближение минимального размера оплаты труда
му трудоспособного населения не происходило

я минимальная гарантия по оплате труда в нашей стране
ко от большинства европейских стран, но и от Бразилии,
.

м, объём средств, необходимый для одномоментного

«Прошу дополнительно проработать и доложить Ваше мнение»

Оплата сверхурочной работы, выходных и нерабочих праздничных дней

- "Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.» (ст.152)
- «Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).» (ст.153)

Заработная плата руководителя, его заместителя и главбуха с 01.01.2017 года

С 1 января 2017 года действуют изменения в ТК РФ в части выплаты заработной платы.

В соответствии с этими изменениями отдельные организации должны устанавливать зарплату **руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру**, учитывая соотношение их зарплат с зарплатами других работников (ч.2 ст.145 ТК РФ).

Руководители, их заместители, главные бухгалтеры теперь должны будут размещать информацию о своей среднемесячной заработной плате в Интернете.

За несоблюдение требования закона о соотношении зарплат с руководителем должен быть расторгнут трудовой договор (п. 1 ч. 2 ст. 278 ТК РФ).

На кого распространяются требования закона о соотношении зарплат

Согласно ч. 2 ст. 145 ТК РФ предельный уровень соотношения среднемесячной зарплаты руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров отдельных организаций и среднемесячной зарплаты работников устанавливается:

- в государственных внебюджетных фондах РФ;
- в территориальных ФОМС;
- в государственных и муниципальных учреждениях;
- в государственных и муниципальных унитарных предприятиях, финансируемых из различных источников финансового обеспечения (в том числе казенных).

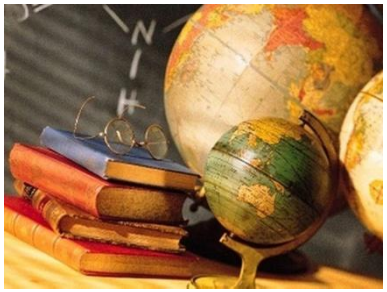
Предельный уровень указанного соотношения устанавливается государственным органом, органом местного самоуправления, организацией, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих фондов, учреждений, предприятий.

ИСКЛЮЕНИЯ

Предельный уровень соотношения не учитывается, если учреждение включено в **специальный перечень**, утвержденный Правительством РФ, органами государственной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления (ч. 3 ст. 145 ТК РФ).

На федеральном уровне соответствующие перечни утверждены **распоряжениями Правительства РФ от 30.12.2012 № 2627-р и от 12.12.2015 № 2555-р.**

В указанные перечни включаются организации, выпускающие продукцию или оказывающие услуги, имеющие особую значимость, масштабность, уникальность, а также стратегическое значение.



Какой размер предельной разницы допускается

Величина предельного соотношения в Законе № 347-ФЗ не указана. Введена только обязательность установления такого соотношения учредителями предприятий и учреждений в рамках размеров, которые устанавливаются по федеральным организациям Правительством РФ, а по организациям субъектов РФ и муниципальным организациям нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления соответственно.

Для кого установлены предельные размеры	Предельный уровень соотношения	Нормативный акт
Руководители, их заместители и главные бухгалтеры федеральных государственных учреждений и предприятий	От 1 до 8	Постановление Правительства РФ от 10.12.2016 № 1339, вносящее изменения в постановления Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 и от 02.01.2015 № 2
Председатели государственных внебюджетных фондов	От 1 до 10	Постановление Правительства РФ от 29.11.2016 № 1259
Заместители председателей, главные бухгалтеры государственных внебюджетных фондов	От 1 до 8	Постановление Правительства РФ от 29.11.2016 № 1259

Новая статья 349.5 ТК РФ (введена ФЗ от 03.07.2016 г. № 347-ФЗ)

- Информация о СЗП руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров должна быть размещена в Интернете на официальных сайтах уполномоченных государственных органов;
- Нельзя размещать при этом данные, позволяющие определить место жительства; почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации; иные сведения конфиденциального характера;
- Правила размещения определяются на соответствующем уровне

Информация о зарплате руководителя в свободном доступе

С 1 января 2017 года руководители, их заместители и главные бухгалтеры организаций, перечисленных в ч. 2 ст. 145 ТК РФ, согласно ст. 349.5 ТК РФ обязаны размещать информацию о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате в Интернете на официальных сайтах государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих фондов, учреждений, предприятий. При этом запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или носящие конфиденциальный характер.

Правила размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов РФ, федеральных государственных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий утверждены Постановлением Правительства РФ от 28.12.2016 № 1521.

По решению учредителя она может размещаться в Интернете на официальных сайтах учреждений и предприятий.

Информация размещается в Сети не позднее 15 мая года, следующего за отчетным. В составе информации указываются полное наименование государственного внебюджетного фонда РФ, учреждения или предприятия, занимаемая должность, а также фамилия, имя и отчество лица, в отношении которого размещается информация.

Новая денежная компенсация за задержку заработной платы (статья 236 ТК РФ)

- При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы и (или) других выплат уплачиваются **проценты в размере не ниже 1/150** действующей в это время **ключевой ставки** ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм (невыплаченной части) за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает **независимо от наличия вины работодателя (п. 57 Постановление Пленума Верховного Суда от 17.03.2004 г. №2)**

ст. 360 ТК РФ в ред. ФЗ от 03.07.2016 г. № 272-ФЗ

- несвоевременная выплата заработной платы;
- неполная выплата в установленный срок;
- других выплат, причитающихся работнику;
- установление заработной платы в размере менее установленного трудовым законодательством

основание для внеплановой проверки работодателя

Противодействие коррупции

Дополнение в ст. 81 ТК РФ с 1.01.2018

- Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании пункта 7.1 ч.1 ст. **81** ТК РФ включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьёй 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

Государственный контроль (надзор) в 2017 г.

Постановление Правительства РФ от 17 августа 2016 года № 806 «О применении риск-ориентированного подхода при организации и осуществлении отдельных видов государственного надзора (контроля)»

Постановлением определены:

- Виды государственного контроля (надзора), которые осуществляются с применением риск-ориентированного подхода (Перечень видов):
  - Федеральный государственный пожарный надзор
  - Федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор
  - Федеральный государственный надзор в области связи

Правила отнесения деятельности юридических лиц, ИП, используемых ими производственных объектов к определенной категории риска и классу опасности.

Проведение плановых проверок в зависимости от категории риска и класса опасности

Категория риска	Класс опасности	Плановая проверка
Чрезвычайно высокий	1 класс	Проводится 1 раз в период, предусмотренный положением о виде государственного контроля (надзора)
Высокий	2 класс	
Значительный	3 класс	
Средний	4 класс	Проводится не чаще 1 раза в период, предусмотренный положением о виде государственного контроля (надзора)
Умеренный	5 класс	
Низкий	6 класс	Не проводится

В 2017 году включение работодателей в план контрольно-надзорных мероприятий должно осуществляться только на основе результатов оценки рисков причинения вреда здоровью или законным интересам работников.

С 1 июля 2017 года усилена административная ответственность за нарушение законодательства в области персональных данных

Федеральный закон от 07.02.2017 N 13-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»:

в новой редакцией статьи 13.11 КоАП РФ расширен перечень составов правонарушений и увеличены размеры штрафов:

- обработку персональных данных в случаях, не предусмотренных законодательством в области персональных данных, либо обработку персональных данных, несовместимую с целями сбора персональных данных, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния (повлечет предупреждение или наложение штрафа на граждан в размере от 1000 рублей **до 3000 рублей, на должностных лиц - от 5000 рублей до 10000 рублей, на юридических лиц - от 30000 рублей до 50000 рублей**);
- обработку персональных данных **без согласия** в письменной форме субъекта персональных данных на обработку его персональных данных в случаях, когда такое согласие должно быть получено в соответствии с законодательством, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо обработку персональных данных с нарушением установленных законодательством в области персональных данных требований к составу сведений, включаемых в согласие в письменной форме субъекта персональных данных на обработку его персональных данных;

- невыполнение оператором предусмотренной законодательством в области персональных данных обязанности по опубликованию или обеспечению иным образом неограниченного доступа к документу, определяющему политику оператора в отношении обработки персональных данных, или сведениям о реализуемых требованиях к защите персональных данных;
- невыполнение оператором предусмотренной законодательством в области персональных данных обязанности по предоставлению субъекту персональных данных информации, касающейся обработки его персональных данных.

Составление протоколов по административным делам данной категории отнесено к компетенции должностных лиц Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзора) *(ранее дела данной категории возбуждались прокурором)*.

В прежней редакции статьи 13.11 КоАП РФ была установлена ответственность лишь за нарушение порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных), которая предусматривала предупреждение или наложение штрафа на граждан в размере от 300 рублей до 500 рублей, на должностных лиц - от 500 рублей до 1000 рублей, на юридических лиц - от 5000 рублей до 10000 рублей.

Размер пособия по безработице на 2017 год и 2018 год

- Постановление Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2016 г. N 1326

«О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2017 год».

- На 2017 год минимальная величина пособия по безработице установлена в размере

850 руб., максимальная - 4 900 руб.

Размеры пособия не менялись с 2009 года.

- Такой размер пособия явно недостаточен

«для поддержания здоровья и надлежащего материального положения семьи получателя».

п. с) ст. 67 Конвенция МОТ №102 «О минимальных нормах социального обеспечения»

Показатели безработицы

- **Численность официально зарегистрированных безработных граждан составляет 711,1 тыс. человек**
- Суммарная численность работников, находившихся в простое по инициативе администрации, работавших неполное рабочее время, а также работников, которым были предоставлены отпуска по соглашению сторон, составила 116 128 человек
- На 1 ноября 2017 года уровень регистрируемой безработицы в среднем по Российской Федерации составил 0,9 % от численности экономически активного населения (на 1 ноября 2016 года – 1,1 %).

Показатели вакансий

На 8 ноября 2017 года количество вакансий, заявленных работодателями в органы службы занятости, составило 1,6 млн единиц

Ратификация международных актов о труде

КОНВЕНЦИЯ МОТ № 139
о борьбе с опасностью, вызываемой канцерогенными веществами и агентами в производственных условиях, и мерах профилактики*

(Конвенция 1974 года о профессиональных раковых заболеваниях)

** Дата вступления в силу: 10 июня 1976 года.*

- Ратифицирована Федеральным законом от 7.02.2017 N 1-ФЗ

Спасибо за внимание!