



# ОТКРЫТЫЙ УНИВЕРСИТЕТ «Центра финансовых экспертиз»

Лицензия на образовательную деятельность  
№ 1129 от 02.09.2014 серия 78Л02 № 000025

## Изменения трудового законодательства

Ноябрь 2016

## Федеральный закон от 03.07.16 № 272-ФЗ (новеллы вступили в силу с 03.10.2016)

- Уточнено, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается ПВТР, КД или ТД **не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена** (ч.6 ст.136 ТК РФ).
- Повышена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (до **1/150 действующей ключевой ставки ЦБ РФ** от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки вместо 1/300).
- Усилена административная ответственность работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда. Вводится **отдельное наказание за частичную или полную невыплату заработной платы или иных сумм – штраф в размере 30-50 тысяч рублей (повторно – от 50 до 100 тысяч)**

- Внесены изменения в статью 360 ТК РФ. Дополнен перечень оснований для проведения внеплановой проверки. Добавлены ситуации, приведшие «к невыплате или неполной выплате в установленный срок заработной платы, других выплат, причитающихся работникам, либо установлению заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством».
- Статья 392 ТК РФ дополнена частью второй, которая вводит **3-й вариант сроков обращения в суд. Увеличен срок обращения работников в суд до одного года при спорах о зарплате и других выплатах.**

## ИЗМЕНЕНИЯ, ВНЕСЕННЫЕ В ГПК РФ, ПРЕДУСМАТРИВАЮЩИЕ РАСШИРЕНИЕ СФЕРЫ «ДОГОВОРНОЙ ПОДСУДНОСТИ»

- ▣ Принципиальное изменение - определение подсудности (ст. 3 Закона № 272-ФЗ). Касается вопросов оплаты труда.
- ▣ Иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца (внесено изменение в ст. 29 ГПК РФ).
- ▣ Приведет к усложнению положения работодателя как стороны трудового спора. Стороны могут по соглашению между собой изменить территориальную подсудность (ст. 32 ГПК РФ).

## Как не допустить нарушений срока выплаты заработной платы?

- Привести локальные акты в соответствие с частью шестой статьи 136 Трудового кодекса и ознакомить работников с изменениями под подпись
- Наладить взаимодействие кадровой службы и бухгалтерии, в том числе «изжить» термин «аванс»
- Составлять табель учета рабочего времени не реже, чем каждые полмесяца
- Фиксировать дату поступления от работников работодателю листков нетрудоспособности, справок, заявлений и т. д.

# ОТМЕНА ЛОКАЛЬНЫХ АКТОВ ДЛЯ МИКРОПРЕДПРИЯТИЙ Федеральный закон от 03.07.2016 № 348-ФЗ (вступает в силу 01.01.2017)

- Микропредприятия могут не принимать локальные нормативные акты, а полностью урегулировать трудовые отношения в трудовом договоре.
- Утверждена форма типового трудового договора для микропредприятий (постановление Правительства РФ от 27.08.2016 № 85).

## ОТМЕНА ЛОКАЛЬНЫХ АКТОВ ДЛЯ МИКРОПРЕДПРИЯТИЙ Федеральный закон от 03.07.2016 № 348-ФЗ (вступает в силу 01.01.2017)

**Статья 309.2.** Работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, **вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие).** При этом для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, **должен включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами.** Указанные трудовые договоры заключаются **на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений."**

# ОТМЕНА ЛОКАЛЬНЫХ АКТОВ ДЛЯ МИКРОПРЕДПРИЯТИЙ Федеральный закон от 03.07.2016 № 348-ФЗ (вступает в силу 01.01.2017)

**Статья 309.1.** В случае, если работодатель перестал быть субъектом малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, и в сведения о нем в едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства внесены соответствующие изменения, не позднее четырех месяцев с даты внесения соответствующих изменений в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у данного работодателя должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, без учета особенностей, установленных настоящей главой (глава 48.1)

# ОТМЕНА ЛОКАЛЬНЫХ АКТОВ ДЛЯ МИКРОПРЕДПРИЯТИЙ Федеральный закон от 03.07.2016 № 348-ФЗ (вступает в силу 01.01.2017)

**Статья 309.1.** В случае, если работодатель перестал быть субъектом малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, и в сведения о нем в едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства внесены соответствующие изменения, не позднее четырех месяцев с даты внесения соответствующих изменений в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у данного работодателя должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, без учета особенностей, установленных настоящей главой (глава 48.1)

## МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА

**Ст. 1 Федерального закона от 02.06.2016 N 164-ФЗ**  
**- с 1 июля 2016 федеральный МРОТ 7500 руб.**

**Ст. 133.1 ТК РФ региональный МРОТ и порядок применения**  
**Санкт-Петербург**  
**- с 1 января 2016 11700 руб.**  
**- с 1 января 2017 16000 руб. (РС от 12.09.2016)**

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 4 августа 2016 г. N 756 О ПЕРЕНОСЕ ВЫХОДНЫХ ДНЕЙ В 2017 ГОДУ

Перенести в 2017 году следующие выходные дни:

- с воскресенья 1 января на пятницу 24 февраля;
- с субботы 7 января на понедельник 8 мая.

Постановление Правительства РФ от  
05.08.2008 N 583

"О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений...»

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей федеральных бюджетных и казенных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается федеральным государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, **в кратности от 1 до 8.**

Приказы Роспотребнадзора от 09.03.2016 N 154, Минкультуры России от 20.02.2016 N 436, Минтруда России от 18.02.2013 N 71н, Минэкономразвития России от 23.04.2013 N 218 и т.д.

## Федеральный закон от 03.07.2016 N 347-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" (новая редакция ст. 145 ТК РФ с 01.01.17)

Размер предельного соотношения среднемесячной зарплаты руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной зарплаты работников не может превышать размера, который установлен для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров:

- федеральных государственных учреждений, - нормативными правовыми актами Правительства РФ;
- государственных учреждений субъектов РФ, - нормативными правовыми актами субъектов РФ;
- муниципальных учреждений, - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

(норма распространяется **на государственные и муниципальные унитарные предприятия** наряду с учреждениями и органами ГВФ)

**Федеральный закон от 03.07.2016 N 347-ФЗ  
"О внесении изменений в Трудовой кодекс  
Российской Федерации"  
(сведения о зарплате в Интернете)**

**Ст. 349.5 ТК РФ.** Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений, унитарных предприятий должна размещаться **в сети Интернет на официальных сайтах госорганов, органов местного самоуправления, а также учредителей**, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ.

## Как определить соотношение зарплаты? (проект изменений в Постановление Правительства от 24.12.2007 № 922)

Согласно проекту для расчета соотношения среднемесячную зарплату руководителя (каждого из его заместителей, главбуха) нужно разделить на среднемесячную зарплату работников. При этом среднемесячная зарплата руководителя будет рассчитываться как фактически начисленная за календарный год зарплата (сформированная за счет всех источников финансирования), разделенная на 12. Для главбуха и заместителей руководителя правила те же.

Определяя среднемесячную зарплату работников, нужно будет учитывать начисленную зарплату за отработанное время, включая стимулирующие выплаты, а также выплаты, которые обусловлены районным регулированием оплаты труда (например, районные надбавки). При этом оплата труда руководителя, его заместителей и главбуха не учитывается при определении фактически начисленной зарплаты работников.

- ▣ Предлагается ввести обязательную индексацию заработной платы для всех работодателей. **Минимальный размер индексации заработной платы в регионе будет устанавливаться властями субъекта РФ** (обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги)
- ▣ Планируется ввести обязательные **взносы на страхование заработка и создать механизм компенсации невыплаченной заработной платы в связи с банкротством компании-работодателя**. Для этого учредить агентство по выплате заработной платы.
- ▣ **Ввести электронные больничные с 2017 г.** - если работник выразит на это согласие.

- Если работница не знала, что была беременна на момент увольнения по соглашению сторон, то она вправе аннулировать соглашение. В такой ситуации работодатель должен отменить приказ об увольнении (определение Верховного Суда РФ от 20.06.2016 № 18-КГ16-45).
- Работодатель не вправе уволить беременную работницу по собственному желанию, пока не убедится, что она действительно хочет уйти из компании (апелляционное определение Московского городского суда от 08.08.2016 по делу № 33-24724/2016).
- Работодатель вправе сокращать штат, соблюдая порядок увольнения и предоставляя необходимые гарантии (определение Конституционного Суда РФ от 22.12.2015 № 2768-О).

- Можно сократить работника, не предложив должности, требующие более высокой квалификации (апелляционное определение Московского городского суда от 24.05.2016 по делу № 33-19810/2016).
- При сокращении штата сотруднику можно не предлагать вакансии и не решать вопрос о преимущественном праве оставления на работе, если он увольняется ДОСРОЧНО (апелляционное определение Московского городского суда от 22.12.2015 № 33-48642/2015).
- Работника можно сократить, не предлагая ему должности временно отсутствующих работников (апелляционное определение Московского областного суда от 30.11.2015 по делу № 33-29465/2015).
- Сократить штат можно в любой день недели (апелляционное определение Московского городского суда от 18.09.2015 по делу № 33-33807/2015).

## Новая судебная практика в сфере трудовых отношений

- Если работодатель задерживает зарплату и не платит компенсацию по ст. 236 ТК РФ — это одно административное правонарушение. При этом не имеет значения количество работников, которым задержали зарплату и не выплатили компенсацию (постановление Верховного Суда РФ от 09.08.2016 № 29-АД16-9).
- Нельзя уволить за прогул работника, который не был допущен к работе. Работник не смог попасть на свое рабочее место, так как его электронный пропуск оказался заблокирован. Работодатель не принял меры для восстановления пропуска и уволил его за прогул. Суд признал увольнение незаконным (апелляционное определение Московского городского суда от 28.01.2016 № 33-3005/2016).
- Дисциплинарный проступок считается повторным, даже если работник совершил его после перевода на другую должность (апелляционное определение Московского областного суда от 15.02.2016 № 33-199/2016).

- Фонд социального страхования РФ вправе признать гражданский договор трудовым (постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 25.12.2015 по делу № А79-9190/2014).
- Нельзя уволить за прогул пенсионера, который ушел в неоплачиваемый отпуск. Работодатель обязан предоставить пенсионеру по возрасту, который подал заявление, отпуск без сохранения зарплаты до 14 дней в год. Работник может использовать эти дни отдыха, даже если работодатель отказал (апелляционное определение Московского городского суда от 24.11.2015 по делу № 33-43727/2015).
- Показатели автоматической системы учета рабочего времени не могут противоречить данным из табеля учета рабочего времени (постановление Президиума Московского городского суда от 19.06.2015 по делу № 44г-64).