



Пермская краевая организация Профсоюза  
работников народного образования и науки  
Российской Федерации

# **Актуальные изменения в трудовом законодательстве**

# Актуальные изменения законодательства

- Сроки выплаты заработной платы можно установить **в одном из трех документов:** в правилах внутреннего трудового распорядка, в коллективном или трудовом договоре.
- Документ: письмо Минтруда России от 23 сентября 2016 г. № 14-1/ООГ-8532.

# Актуальные изменения законодательства

- Зарплату работникам нужно выплачивать не позднее 15 календарных дней со дня окончания месяца (ст. 136 ТК РФ).  
Конкретную дату выплаты зарплаты устанавливают в любом из следующих документов: в правилах внутреннего трудового распорядка, в коллективном или трудовом договоре.

## Актуальные изменения законодательства

- Между зарплатой и авансом должно пройти не более 15 дней, не больше (ст. 136 ТК РФ). Например, если аванс вы платите 20-го числа, то зарплату надо выдать 5-го числа следующего месяца. Если аванс 25-го, то зарплату — не позднее 10-го. Если один интервал окажется больше 15 дней, а другой меньше, то Роструд может оштрафовать на 50 000 руб. (ст. 5.27 КоАП РФ).

# Актуальные изменения законодательства

- Федеральная служба по труду и занятости напомнила работодателям об особенностях организации труда на открытом воздухе в условиях низких температур. Сообщение об этом опубликовано на официальном сайте ведомства 06.02.2017.
- К работе на холоде могут привлекаться люди, прошедшие медицинский осмотр и допущенные по состоянию здоровья к указанным условиям труда. Также работа в условиях сильных морозов должна чередоваться с перерывами для обогрева, которые работодатель обязан включить в рабочее время и оплатить.

# Актуальные изменения законодательства

- Температура помещений, где будут находиться рабочие, должна быть в пределах 21-25 градусов. Там также должны быть оборудованы устройства для обогрева рук и ног с температурой 35-40 градусов.
- Время нахождения работника на морозе не должно превышать норм, установленных методическими рекомендациями МР 2.2.7.2129-06 «Режимы труда и отдыха работающих в холодное время...».
- Кроме того, работник должен быть обеспечен средствами индивидуальной защиты для работы на морозе и теплой одеждой.

# Актуальные изменения законодательства

- Когда сотрудник увольняется, все записи в его трудовой книжке, которые внесли за период действия трудового договора, надо заверить подписью и печатью работодателя как на образце ниже.
- Автограф должен поставить и сам работник.
- Это указано в пункте 35 правил заполнения книжки утвержденных постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 .

# Как заверить записи в трудовой книжке

				СВЕДЕНИЯ О РАБОТЕ		ТК-II № 4625251	
№ записи	Дата			Сведения о приеме на другую постоянную работу, (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	на работу, переводе квалификации, увольнении на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись	
	число	месяц	год				
1	2			3		4	
				Общество с ограниченной ответственностью «Мир» (ООО «Мир»)			
1	15	01	2014	Принята в бухгалтерию на должность бухгалтера		Приказ от 15.01.2014 № 1-к	
2	20	09	2016	Уволена по соглашению сторон, пункт 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации Начальник отдела кадров		Приказ от 20.09.2016 № 9-к	
				А.В. Иванова			
2						3	

## Важная деталь

Печать ставьте так, чтобы она не задевала записи. Иначе со временем они перестанут читаться. Из-за этого у сотрудника возможны проблемы при назначении пенсии.



# Актуальные изменения законодательства

**Если спецоценка еще не проведена — можно внести в трудовой договор описание рабочего места**

- Если сотрудник устраивается на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в договор с ним требуется включить соответствующие гарантии и компенсации, а также характеристики условий труда на рабочем месте.

# Актуальные изменения законодательства

- Если работник принимается на вновь организованное рабочее место, на котором ранее не осуществлялась оценка условий труда, то до проведения спецоценки можно указать в трудовом договоре общие характеристики рабочего места: его описание, используемое оборудование и особенности работы с ним.

# Актуальные изменения законодательства

- Когда спецоценка будет завершена, в договор потребуются внести недостающие сведения. К ним относятся класс (подкласс) условий труда, полагающиеся сотруднику гарантии и компенсации.
- **Документ:**
- Письмо Минтруда России от 14.07.2016 № 15-1/ООГ-2516

# Актуальные изменения законодательства

- ДЕЙСТВУЮТ С 01.03.2017

- ГОСТ 12.0.230.1-2015

«Система стандартов безопасности труда.

Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007»

- **Документ:** Приказ Росстандарта от 9 июля 2016 № 601-ст

# Актуальные изменения законодательства

- ДЕЙСТВУЮТ С 01.03.2017

- ГОСТ 12.0.230.2-2015

«Система стандартов безопасности труда.

Системы управления охраной труда. Оценка соответствия. Требования»

- Документ: Приказ Росстандарта от 9 июля 2016 № 603-ст

# Актуальные изменения законодательства

## ■ НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ФИЗИЧЕСКИМ ФАКТОРАМ

■ С 1 января 2017 необходимо руководствоваться новыми санитарно-эпидемиологическими требованиями к физическим факторам на рабочих местах.

■ Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 21.06.2016 № 81

■ «Об утверждении СанПиН 2.2.4.3359-16.

Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах»

# Актуальные изменения законодательства

## ■ НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ФИЗИЧЕСКИМ ФАКТОРАМ

■ Работодатель должен принимать меры для снижения воздействия следующих факторов:

■ шум и вибрация

■ инфразвук, воздушный и контактный ультразвук

■ электрические, магнитные и электромагнитные поля

■ лазерное и ультрафиолетовое излучение

■ освещение на рабочих местах

# Актуальные изменения законодательства

## ■ НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ФИЗИЧЕСКИМ ФАКТОРАМ

■ Вредное воздействие данных факторов может

быть выявлено:

■ в процессе осуществления производственного контроля

■ в ходе идентификации и измерении факторов в рамках проведения специальной оценки условий труда



# Судебная практика

**Если долг по зарплате погашен частично, сотрудник не обязан возобновлять работу**

- Приостановление работы Приостановление работы длится до выплаты всей задержанной суммы. Это касается как задолженности, из-за которой работа приостановлена, так и задолженности за последующий период. Если задержанная сумма выплачена неполностью, то работник вправе не возобновлять работу. Оснований увольнять его за прогул не имеется.
- **Документ:** Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.05.2016 N 33-9739/2016

# Судебная практика

- Если первое взыскание признано незаконным, то уволить за повторный проступок нельзя
- Факт неоднократного неисполнения Факт неоднократного неисполнения обязанностей отсутствовал, так как выговор за первый проступок был признан незаконным. В связи с этим суд указал, что работник уволен неправомерно. Аналогичного подхода придерживаются и другие суды, в том числе ВС РФ.
- **Документ:**
- Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 22.03.2016 по делу N 33-412/2016

# Судебная практика

При сокращении нужно предлагать работнику даже те должности, которые заняты по совмещению, в противном случае увольнение противном случае увольнение незаконно. Должность считается вакантной, поскольку совмещение не оформляется отдельным трудовым договором и работодатель может досрочно отменить противном случае увольнение незаконно. Должность считается вакантной, поскольку совмещение не оформляется отдельным трудовым договором и работодатель может досрочно отменить поручение этой дополнительной работы. В судебной практике есть и иной подход: такие должности не

# Судебная практика

**Работник не знал о новом графике и пропустил смену - уволить за прогул нельзя**

- Сотрудник не был на работе по уважительной причине: ему не сообщили о новом графике, и он продолжал следовать старому. В этом случае увольнение за прогул незаконно. Прежде чем требовать соблюдения нового графика сменности, работодатель должен ознакомить с ним сотрудника.
- **Документ:** Апелляционное определение Свердловского областного суда от 02.09.2015 по делу N 33-12472/2015

# Отказ в приеме на работу

Работодатель отказавший в приеме на работу должен проинформировать в письменной форме в семидневный срок несостоявшегося работника о причинах, если кандидат потребовал сообщить причину отказа.

ч.5 ст.64 ТК РФ.

# Актуальные изменения законодательства

**15 число**

не позже нужно выдавать 2ю часть  
зарплаты за отработанный месяц

**1/150 ключевой ставки**

компенсация за день опоздания с зарплатой

**100 000 рублей**

новый штраф за повторное опоздание с зарплатой

**50 000 рублей**

отдельный штраф за зарплату ниже МРОТ

**1 год**

есть у работника, чтобы обратиться в суд  
в связи с задержкой зарплаты



Пермская краевая организация Профсоюза  
работников народного образования и науки  
Российской Федерации

**Спасибо за внимание!**

**Главный правовой инспектор труда  
Спицын Сергей Сергеевич**

**[sss69@list.ru](mailto:sss69@list.ru)**

**8(342) 261-19-44**

**8-909-110-17-61**