**Изменения законодательства – 4 квартал 2016 года**

**ВС РФ утвердил порядок онлайн-подачи документов в суды общей юрисдикции**

С января 2017 года в [административном](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2017-01-09/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200085%3Bdst%3D133%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody), [гражданском](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2017-01-09/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200079%3Bdst%3D1096%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) и [уголовном](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2017-01-09/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D207246%3Bdst%3D1726%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) процессах по [общему правилу](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2017-01-09/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200008%3Bdst%3D100212%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) появится возможность подавать документы в электронном виде. Чтобы ее реализовать, Верховный суд утвердил [порядок](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2017-01-09/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D209690%3Bdst%3D100008%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody).

Документы в электронном виде можно будет подавать через личный кабинет пользователя. Он будет доступен на сайте конкретного суда на интернет-портале ГАС "Правосудие" ([https://sudrf.ru/](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2017-01-09/click/consultant/?dst=https%3A%2F%2Fsudrf.ru%2F)). Уже сейчас, например, на сайте Гагаринского районного суда Москвы (<http://gagarinsky.msk.sudrf.ru/>) есть кнопка "Обратиться в суд в электронном виде". Правда, до января сервис недоступен.

Личный кабинет сформируется автоматически путем подтверждения личных данных физлица, которое подает документы.

ВС РФ различает электронный документ и электронный образ документа:

- электронный документ изначально создан не на бумаге, а в электронной форме;

- электронный образ документа - это сканированная копия бумажного документа.

Технические требования к ним неодинаковы. В целом они соответствуют тем, которые уже утверждены для обращений в [ВС](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2017-01-09/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D207948%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) РФ.

После отправки документов в личный кабинет придет уведомление с датой и временем их поступления в суд. Эти данные понадобятся при рассмотрении вопроса о том, соблюден ли срок для обращения в суд.

Особенности правил подачи документов онлайн зависят от того, в рамках какого судопроизводства представляются документы: административного, гражданского или уголовного.

[Порядок](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2017-01-09/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D209690%3Bdst%3D100008%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) вводится в действие с 1 января.

*Документ:*[*Порядок*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2017-01-09/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D209690%3Bdst%3D100008%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*подачи в федеральные суды общей юрисдикции документов в электронном виде (утв. Приказом Судебного департамента при ВС РФ от 27.12.2016 N 251)*

**Приказ Минтруда России от 01.11.2016 N 601н  
"Об утверждении Положения о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации"  
Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2016 N 45047.**

С 1 января 2017 года вступает в силу порядок разработки оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации работников и соискателей

В соответствии с утвержденным Положением оценочные средства - это комплекс заданий, критериев оценки, используемых центрами оценки квалификаций при проведении профессионального экзамена на соответствие квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Оценочные средства содержат описание материально-технического и кадрового обеспечения оценочных мероприятий и разрабатываются по наименованиям квалификаций, сведения о которых включены в реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации.

Оценочные средства разрабатываются в соответствии со структурой оценочных средств согласно приложению к Положению.

Совет по профессиональным квалификациям организует разработку оценочных средств. Определены, в том числе, содержание оценочного средства, этапы разработки оценочных средств.

**<Информация> Роспотребнадзора "Об оценке условий труда"**

Дублирование полномочий Роспотребнадзора и Минтруда России при контроле за проведением лабораторно-инструментальных исследований в рамках производственного контроля и специальной оценки условий труда отсутствует

Такой вывод содержится в разъяснении по вопросам дублирования полномочий данных ведомств при проведении специальной оценки условий труда и производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий, в части проведения лабораторно-инструментальных измерений и исследований на рабочих местах.

Специальная оценка условий труда осуществляется не реже чем один раз в 5 лет путем проведения идентификации вредных или опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия в целях назначения льгот и компенсаций работающим.

Индивидуальные предприниматели и юридические лица обязаны осуществлять производственный контроль, в том числе посредством проведения лабораторных исследований и испытаний, в целях профилактики и снижения негативного воздействия на работающих вредных и опасных факторов производственной среды, которые установлены в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями, содержащимися в санитарных правилах и гигиенических нормативах.

Лабораторно-инструментальные исследования как при производственном контроле, так и при специальной оценке условий труда осуществляются с привлечением лабораторий, аккредитованных в установленном порядке.

Таким образом, протоколы исследований, проведенных при специальной оценке условий труда, могут учитываться в рамках проведения производственного контроля в случае, если сроки данных исследований совпадают со сроками, установленными программой производственного контроля.

**Постановление Правительства РФ от 30.12.2016 N 1553  
"Об уполномоченных негосударственных пенсионных фондах, осуществляющих досрочное негосударственное пенсионное обеспечение"**

Определены критерии признания НПФ уполномоченными фондами, осуществляющими досрочное негосударственное пенсионное обеспечение

Такими критериями, в частности, являются:

опыт осуществления негосударственного пенсионного обеспечения;

опыт одновременного ведения не менее 50 тыс. пенсионных счетов не менее 5 лет;

опыт одновременной выплаты пенсий не менее чем 2500 пенсионерам не менее 5 лет; отсутствие процедур банкротства в отношении НПФ в течение 2 последних лет и в течение периода включения в перечень;

отсутствие в течение 2 лет фактов введения в отношении НПФ запрета на проведение всех или части операций, установленных ФЗ "О негосударственных пенсионных фондах"; отсутствие актуарного дефицита;

отсутствие недоимок по налогам и сборам;

наличие последнего по дате составления аудиторского заключения с немодифицированным аудиторским мнением;

наличие имущества в размере не менее 80 млрд. рублей.

Вторым условием признания НПФ уполномоченным фондом является включение НПФ в перечень уполномоченных негосударственных пенсионных фондов, осуществляющих досрочное негосударственное пенсионное обеспечение. Ведение указанного перечня осуществляется Минтрудом России. Для включения в перечень НПФ, удовлетворяющий критериям признания НПФ уполномоченным фондом, подает заявление о включении в перечень в виде документа на бумажном носителе или электронного документа, подписанного электронной подписью. К заявлению прикладываются документы (их копии), подтверждающие соответствие критериям (за исключением документов, которые находятся в распоряжении Банка России, органов государственной власти РФ и подведомственных им организаций, которые могут быть представлены НПФ по собственной инициативе).

Постановление вступает в силу с 1 января 2017 года.

**Постановление Правительства РФ от 30.12.2016 N 1554  
"Об утверждении Типовой пенсионной программы досрочного негосударственного пенсионного обеспечения"**

Утверждена типовая пенсионная программа досрочного негосударственного пенсионного обеспечения

Система досрочного негосударственного пенсионного обеспечения вводится с 1 января 2017 года Федеральным законом от 28.12.2013 N 410-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О негосударственных пенсионных фондах" и отдельные законодательные акты Российской Федерации". Согласно указанному Федеральному закону досрочное негосударственное пенсионное обеспечение осуществляется вкладчиком, являющимся работодателем по отношению к работникам, занятым на работах, определенных Федеральным законом от 28.12.2013 года N 400-ФЗ "О страховых пенсиях", на рабочих местах, условия труда на которых по результатам специальной оценки условий труда признаны вредными и (или) опасными, на основании пенсионного договора (договоров) досрочного негосударственного пенсионного обеспечения, заключаемого указанным вкладчиком с фондом (фондами), определенным пенсионной программой работодателя, в пользу этих работников в силу существующих между ними трудовых отношений и с их согласия.

Правовые отношения работодателя и работников, возникающие в связи с заключением пенсионного договора досрочного негосударственного пенсионного обеспечения и участием в системе досрочного негосударственного пенсионного обеспечения, регулируются, в том числе, пенсионной программой работодателя.

Пенсионная программа должна включать в себя, в числе прочего:

- пенсионные основания приобретения работником (бывшим работником) права на получение негосударственной пенсии (условия для назначения негосударственной пенсии);

- условия присоединения к программе и прекращения участия в ней;

- права и обязанности работодателя и работника;

- порядок уплаты пенсионных взносов работодателем в пользу работников и периодичность такой уплаты;

- порядок учета пенсионных взносов и обязательств;

- условия выплаты негосударственной пенсии работнику и порядок такой выплаты исходя из учтенных средств на именном пенсионном счете работника и периода выплаты ему негосударственной пенсии;

- порядок реализации права работника (правопреемников в случае смерти работника) на соответствующие денежные выплаты при прекращении пенсионного договора досрочного негосударственного пенсионного обеспечения, в том числе в случае реорганизации (ликвидации) работодателя, а также в случае расторжения (прекращения) трудового договора с работником независимо от основания.

Постановление вступает в силу с 1 января 2017 года.

**Постановление Правительства РФ от 31.12.2016 N 1573  
"О внесении изменения в Положение об исчислении среднего заработка (дохода, денежного довольствия) при назначении пособия по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком отдельным категориям граждан"**

Уточнен порядок расчета среднего дневного заработка для исчисления ежемесячного пособия по уходу за ребенком

Установлено, что средний дневной заработок для исчисления ежемесячного пособия по уходу за ребенком в соответствии с частью 3.3 статьи 14 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" не может превышать величину, определяемую путем деления на 730 суммы предельных величин базы для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, установленных на 2 календарных года, предшествующих году наступления отпуска по уходу за ребенком, в соответствии с Федеральным законом "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" (за период по 31 декабря 2016 г. включительно) и (или) в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах (начиная с 1 января 2017 г.).

Настоящее Постановление вступает в силу с 1 января 2017 года.

**Постановление Правительства РФ от 18.11.2016 N 1213  
"О внесении изменения в пункт 10 Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"**

Сообщения о нарушениях работодателями обязательных требований, приведших к неполной выплате в установленный срок зарплаты, являются основанием для проведения в отношении него внеплановой проверки в рамках госнадзора в сфере труда

Уточнено, что основанием для проведения внеплановой проверки, в рамках федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, является, в том числе, поступление в федеральную инспекцию труда обращений и заявлений граждан, юридических лиц, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из СМИ о фактах нарушений работодателями обязательных требований, в том числе требований охраны труда, приведших 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.

**Приказ Минтруда России от 31.10.2016 N 589н  
"Об утверждении разъяснения по некоторым вопросам применения Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. N 225 "О трудовых книжках"  
Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2016 N 44328.**

Проставление печати на первой странице трудовой книжки, вкладыше в трудовую книжку осуществляется при наличии печати у организации

Федеральным законом от 06.04.2015 N 82-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты..." была отменена обязанность для обществ с ограниченной ответственностью и акционерных обществ иметь печати. Сведения о наличии печати должны содержаться в уставе организации. В связи с этим проставление печати на первой странице трудовой книжки, вкладыше в трудовую книжку и в иных предусмотренных Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225, осуществляется при наличии печати. Если у организации отсутствует печать, записи, внесенные в трудовую книжку работника за время работы в данной организации, заверяются подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек.

**"Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год"  
(утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016)**

На 2017 год разработаны рекомендации по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

Рекомендации включают в себя:

перечень норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, федеральных государственных учреждений, руководителей государственных и муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;

порядок формирования фондов оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях, системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений;

особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования, государственных и муниципальных учреждений здравоохранения, работников государственных и муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии.

Рекомендации учитываются трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, образованными в субъектах РФ и муниципальных образованиях, при подготовке соглашений и рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в 2017 году.

**Постановление Правительства РФ от 14.12.2016 N 1351  
"О внесении изменений в перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей"**

Уточнен перечень рабочих мест в организациях, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом особенностей, устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти

В перечень включены рабочие места водителей городского наземного пассажирского транспорта общего пользования, а также рабочие места медицинских работников, непосредственно оказывающих психиатрическую и иную медицинскую помощь лицам с психическими расстройствами и расстройствами поведения, а также медицинских и иных работников, непосредственно обслуживающих больных с психическими расстройствами и расстройствами поведения:

- в психиатрических, психоневрологических, нейрохирургических, наркологических лечебно-профилактических медицинских организациях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, лечебно-производственных (трудовых) мастерских) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь, стационарных организациях социального обслуживания, предназначенных для лиц, страдающих психическими расстройствами;

- в детских психиатрических, психоневрологических лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе в домах ребенка для детей с поражением центральной нервной системы с нарушениями психики, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, отделах, кабинетах) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь, кроме предназначенных для лечения детей с поражением центральной нервной системы без нарушения психики, стационарных организациях социального обслуживания, предназначенных для детей-инвалидов, страдающих психическими расстройствами, образовательных организациях, осуществляющих обучение умственно отсталых детей и детей, страдающих психическими заболеваниями, образовательных организациях, структурные подразделения которых реализуют образовательные программы для умственно отсталых детей и детей, страдающих психическими заболеваниями;

- в клиниках (клинических отделениях) научных (научно-исследовательских) организаций и образовательных организаций высшего образования, оказывающих психиатрическую помощь;

- в бюро медико-социальной экспертизы (экспертные составы главного бюро медико-социальной экспертизы, экспертные составы Федерального бюро медико-социальной экспертизы, образованные для освидетельствования лиц с психическими расстройствами).

Кроме того, из перечня исключены рабочие места работников, непосредственно осуществляющих тушение пожаров и проведение аварийно-спасательных работ, работы по ликвидации чрезвычайных ситуаций.

**Информация Роструда  
"О применении статьи 2 Федерального закона от 3 июля 2016 г. N 272-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части, касающейся оплаты труда"**

С учетом новой редакции статьи 136 ТК РФ заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16 по 30 (31) текущего месяца, за вторую половину - с 1 по 15 число следующего месяца

Изменения в Трудовой кодекс РФ были внесены Федеральным законом от 03.07.2016 N 272-ФЗ.

Сообщается, что данный Закон не меняет порядка выплаты заработной платы. Требования по ограничению сроков выплаты заработной платы пятнадцатью календарными днями относятся к выплатам работнику начисленной заработной платы, которые производятся не реже, чем каждые полмесяца.

Относительно выплат стимулирующего характера (доплаты, надбавки, премии и т.д.) отмечено следующее.

Такие выплаты являются составляющей заработной платы, начисляются за результаты труда, достижение соответствующих показателей и выплачиваются, в частности, за месяц, квартал, год и другие периоды. Сроки их выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом.

Если выплата премии работникам, например, за месяц, осуществляется в месяце, следующем за отчетным, или указан конкретный срок ее выплаты, а по итогам работы за год - в марте следующего года или также указана конкретная дата ее выплаты, то, по мнению Минтруда России, изложенному в письме от 15 сентября 2016 г. N 14-1/10/В-6568, это не является нарушением новых требований трудового законодательства

**Постановление Правительства РФ от 10.12.2016 N 1340  
"О внесении изменений в Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"**

Уточнен порядок определения среднего дневного заработка для исчисления пособия по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком

Установлено, что средний дневной заработок для исчисления пособия по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком определяется путем деления суммы заработка, начисленного за расчетный период, на число календарных дней в этом периоде, за исключением календарных дней, приходящихся, в том числе, на следующие периоды:

период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством РФ, если на сохраняемую заработную плату за этот период не начислялись страховые взносы в ФСС РФ в соответствии с Федеральным законом "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" (за период по 31 декабря 2016 г. включительно) и (или) в соответствии с законодательством РФ о налогах и сборах (начиная с 1 января 2017 г.).

Средний дневной заработок, определенный в соответствии с настоящим пунктом, не может превышать величину, определяемую путем деления на 730 суммы предельных величин базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ, установленных в соответствии с Федеральным законом "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" (за период по 31 декабря 2016 г. включительно) и (или) в соответствии с законодательством РФ о налогах и сборах (начиная с 1 января 2017 г.) на два календарных года, предшествующих году наступления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком.

Средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия, учитывается за каждый календарный год в сумме, не превышающей установленную в соответствии с Федеральным законом "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" (за период по 31 декабря 2016 г. включительно) и (или) в соответствии с законодательством РФ о налогах и сборах (начиная с 1 января 2017 г.) на соответствующий календарный год предельную величину базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ.

Настоящее Постановление вступает в силу с 1 января 2017 года.

**С января юристы смогут найти на сайте ФНП сведения о действующих нотариальных доверенностях**

Доступ будет круглосуточным и бесплатным. На сайте ([notariat.ru](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-11-30/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fnotariat.ru%2F%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)) можно будет узнать, кто и когда удостоверил доверенность, а также проверить регистрационный номер в специальном реестре. При этом прочитать саму доверенность не получится.

[Сейчас](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-11-30/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200956%3Bdst%3D423%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) на сайте ФНП есть лишь реестр (reestr-dover.ru) отмененных доверенностей. Информация из него будет доступна и в 2017 году. Использовать реестр просто. Нужно только вписать в поисковые окна специального сервиса дату удостоверения доверенности и ее реестровый номер.

Рекомендуем после того, как новый сервис заработает, проверять на сайте, действует ли доверенность контрагента. Много времени это не отнимет, зато поможет избежать заключения сделки с неуполномоченным лицом и последующего признания ее недействительной.

*Документ: Федеральный*[*закон*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-11-30/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200718%3Bdst%3D100027%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*от 03.07.2016 N 332-ФЗ (рассмотренные положения вступают в силу 1 января 2017 года)*

**Постановление Правительства РФ от 18.11.2016 N 1213  
"О внесении изменения в пункт 10 Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"**

Сообщения о нарушениях работодателями обязательных требований, приведших к неполной выплате в установленный срок зарплаты, являются основанием для проведения в отношении него внеплановой проверки в рамках госнадзора в сфере труда

Уточнено, что основанием для проведения внеплановой проверки, в рамках федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, является, в том числе, поступление в федеральную инспекцию труда обращений и заявлений граждан, юридических лиц, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из СМИ о фактах нарушений работодателями обязательных требований, в том числе требований охраны труда, приведших 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.

**Приказ Минтруда России от 31.10.2016 N 589н  
"Об утверждении разъяснения по некоторым вопросам применения Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. N 225 "О трудовых книжках"  
Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2016 N 44328.**

Проставление печати на первой странице трудовой книжки, вкладыше в трудовую книжку осуществляется при наличии печати у организации

Федеральным законом от 06.04.2015 N 82-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты..." была отменена обязанность для обществ с ограниченной ответственностью и акционерных обществ иметь печати. Сведения о наличии печати должны содержаться в уставе организации. В связи с этим проставление печати на первой странице трудовой книжки, вкладыше в трудовую книжку и в иных предусмотренных Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225, осуществляется при наличии печати. Если у организации отсутствует печать, записи, внесенные в трудовую книжку работника за время работы в данной организации, заверяются подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек.

**Работодатель выдает офисным сотрудникам мыло только для соблюдения правил личной гигиены**

Минтруд [вновь](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-11-02/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D157220%3Bdst%3D100009%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) указал: офисным сотрудникам не требуется ежемесячно выдавать по [Типовым нормам](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-11-02/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D163387%3Bdst%3D100012%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) смывающие или обезвреживающие средства. Теперь министерство этим выводом не ограничилось. Оно уточнило, что мыло предоставляется таким сотрудникам для соблюдения правил личной гигиены по требованиям санитарного законодательства.

*Документ:*[*Письмо*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-11-02/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D161844%3Bdst%3D100015%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Минтруда России от 30.08.2016 N 15-2/ООГ-3095*

**Если сотрудник заболел в отпуске и перенес его, работодатель должен пересчитать отпускные**

Минтруд рассмотрел ситуацию: ежегодный оплачиваемый отпуск работницы перенесен в связи с ее отпуском по беременности и родам. Вывод ведомства применим и тогда, когда отпуск работника переносится из-за болезни.

По [ТК](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-11-01/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200979%3Bdst%3D100847%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) РФ работник, находясь в ежегодном оплачиваемом отпуске, вправе продлить его либо перенести, если заболел. Для переноса он [должен подать](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-11-01/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fabout%2Fsoftware%2Fguide_3%2FPKV_15%2F%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) работодателю заявление и больничный лист. Получается, что работник фактически использует меньше дней отпуска, чем оплатил работодатель, поэтому последний должен пересчитать отпускные.

*Документ:*[*Письмо*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-11-01/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D161854%3Bdst%3D100021%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Минтруда России от 20.09.2016 N 14-2/В-899*

**Работодатель должен оплатить сотруднику и те дни больничного, которые пришлись на отпуск**

Иногда работник уходит на больничный во время ежегодного оплачиваемого отпуска. По мнению Минтруда, в этом случае пособие надо [выплачивать](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-31/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D194976%3Bdst%3D100052%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) в общем порядке, т.е. за все дни больничного. Исключений для выходных и праздников нет. Видимо, ведомство подразумевает: оплатить нужно и те дни, которые приходятся на отпуск, ведь по [ТК](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-31/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200979%3Bdst%3D100847%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) РФ, если работник заболел в отпуске, он продлевается или переносится на другой срок.

Такое же [мнение](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-31/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D53498%3Bdst%3D100009%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) высказывал ФСС.

*Документ:*[*Письмо*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-31/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D161854%3Bdst%3D100014%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Минтруда России от 20.09.2016 N 14-2/В-899*

**Работодатели могут проверить трудовые договоры с помощью нового онлайн-сервиса Роструда**

Для того чтобы воспользоваться сервисом, работодателю нужно зайти на один из порталов ведомства - "[Онлайнинспекция.рф](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-27/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2F%25D0%25BE%25D0%25BD%25D0%25BB%25D0%25B0%25D0%25B9%25D0%25BD%25D0%25B8%25D0%25BD%25D1%2581%25D0%25BF%25D0%25B5%25D0%25BA%25D1%2586%25D0%25B8%25D1%258F.%25D1%2580%25D1%2584%2Fprecheck%2F148%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody" \t "_blank)" или "Работа в России"<http://dogovor.trudvsem.ru/?mt=CANDIDATE>. Система поможет проверить, содержит ли действующий или будущий трудовой договор [обязательные условия](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-27/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200979%3Bdst%3D345%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody).

Сервис не учитывает особенностей отдельных трудовых договоров. Например, трудовые договоры с работниками-иностранцами, лицами без гражданства, госслужащими можно будет проверить только в той части, которая является общей для всех категорий работников.

Система задает вопросы о [содержании трудового договора](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-27/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fabout%2Fsoftware%2Fguide_3%2FPKV_73%2F%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) и позволяет выбрать один или несколько вариантов ответа. После опроса на экране появляется информация о том, выявлены ли нарушения трудового законодательства. Сервис укажет, каким нормам противоречит договор.

*Документ: Информация Роструда (*[*http://www.rostrud.ru/press\_center/novosti/487624/*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-27/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.rostrud.ru%2Fpress_center%2Fnovosti%2F487624%2F%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*)*

**Юрлицо может сообщить в центр занятости о сокращении штата в произвольной письменной форме**

Работодатель должен известить органы службы занятости, что собирается уволить сотрудников из-за ликвидации либо сокращения численности или штата. Роструд отметил: для уведомления можно использовать как установленную, так и произвольную форму, но обязательно письменную.

Ведомство уточнило, что законодательство РФ не требует применять конкретную форму уведомления. [Закон о занятости](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-25/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D194987%3Bdst%3D100632%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) лишь перечисляет, какие сведения нужно отразить в таком сообщении. Среди них должность работника, квалификационные требования, условия оплаты труда.

Правительство еще в 1993 году предусмотрело два образца форм - для представления [информации](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-25/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D173232%3Bdst%3D100107%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) о массовом увольнении и для сообщения [сведений](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-25/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D173232%3Bdst%3D100137%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) о высвобождаемых работниках. Свои формы уведомлений порой устанавливают субъекты РФ или даже конкретный центр занятости.

Учитывая подход Роструда, работодатель сам может выбрать, какую форму использовать. Главное - указать в сообщении [требуемые сведения](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-25/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D194987%3Bdst%3D100632%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody).

Организация должна уведомить органы службы занятости не позже чем за два месяца до начала увольнений, связанных с ликвидацией или сокращением. При массовом увольнении такой срок продлевается до трех месяцев.

*Документ:*[*Письмо*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-25/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D161606%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Роструда от 26.09.2016 N ТЗ/5624-6-1*

**Отпуск без оплаты сотруднику-инвалиду надо предоставлять в рабочем, а не календарном году**

По [ТК](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-25/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200979%3Bdst%3D100871%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) РФ работник-инвалид имеет право на неоплачиваемый отпуск до 60 календарных дней в году. При этом нет уточнения, в календарном или рабочем. Минтруд посчитал, что имеется в виду последний. Ведомство сослалось на [Правила](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-25/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D100009%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) об отпусках 1930 года. Они действуют в части, которая не противоречит ТК РФ.

Рабочий год составляет 12 полных месяцев. Отличие от календарного в том, что каждый рабочий год начинается не с 1 января, а со дня, когда сотрудник поступил на работу к конкретному работодателю.

Минтруд не говорит, применим ли подход в сходных ситуациях. Например, можно предположить, что он распространяется и на отпуск за свой счет пенсионерам по старости. По их заявлению работодатель [должен](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-25/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200979%3Bdst%3D100869%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) предоставить до 14 дней отпуска без оплаты в году. Учитывая мнение Минтруда, и в этой ситуации год нужно отсчитывать со дня поступления на работу.

*Документ:*[*Письмо*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-25/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D161605%3Bdst%3D100015%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Минтруда России от 06.10.2016 N 14-2/ООГ-8948*

**Агентство развития квалификаций поможет работодателям разобраться в профстандартах**

Работодатели интересуются, как применять профстандарты и направлять сотрудников на [независимую оценку квалификации](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-20/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200485%3Bdst%3D100017%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody), которая появится уже с 2017 года. Правительство определило, что за методической поддержкой и консультациями можно будет обратиться в Национальное агентство развития квалификаций.

С 1 января по [Закону](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-20/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200485%3Bdst%3D100050%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) о независимой оценке квалификации агентство будет консультировать работодателей о том, как она проводится. Давать официальные разъяснения по применению профстандартов [вправе](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-20/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200979%3Bdst%3D2211%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) Минтруд. Он также [отвечает](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-20/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D158910%3Bdst%3D100011%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody" \o "Вопрос: О применении работодателями профессиональных стандартов.&#10;(Письмо Минтруда России от 06.07.2016 N 14-2/ООГ-6465)" \t "_blank)на часто задаваемые вопросы по этой теме, [организовывает](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-20/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D158910%3Bdst%3D100012%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) семинары. Если мнения агентства и министерства не совпадут, советуем прислушаться к рекомендациям Минтруда.

Правительство решило, что с 2017 года агентство станет базовым центром профподготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Сейчас поддержка работодателей по вопросам профстандартов и оценки квалификации не входит в функции [базового центра](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-20/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DEXP%3Bn%3D643098%3Bdst%3D100009%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) - Агентства развития профессиональных сообществ и рабочих кадров "Ворлдскиллс Россия".

*Документ:*[*Распоряжение*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-20/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D205670%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Правительства РФ от 29.09.2016 N 2042-р (вступает в силу 1 января 2017 года)*

**Приказ Минтруда России от 19.08.2016 N 438н  
"Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда"  
Зарегистрировано в Минюсте России 13.10.2016 N 44037.**

Утверждено типовое положение о системе управления охраной труда

Согласно Трудовому кодексу РФ система управления охраной труда представляет собой комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Настоящее Типовое положение о системе управления охраной труда (далее - СУОТ) разработано в целях оказания содействия работодателям при создании и обеспечении функционирования системы управления охраной труда, разработки положения о СУОТ, содержит типовую структуру и основные положения о СУОТ. Действие СУОТ распространяется на всей территории, во всех зданиях и сооружениях работодателя. Его требования обязательны для всех работников работодателя и являются обязательными для всех лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях работодателя.

Основой организации и функционирования системы является положение о СУОТ, разрабатываемое работодателем самостоятельно или с привлечением сторонних организаций и специалистов. Положение утверждается приказом работодателя с учетом мнения работников и (или) уполномоченных ими представительных органов.

В положение включаются, в частности, следующие разделы:

- политика работодателя в области охраны труда;

- распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя;

- процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области охраны труда (подготовка работников по охране труда, организация и проведение оценки условий труда, управление профессиональными рисками, наблюдение за состоянием здоровья работников, обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников и др.);

- планирование мероприятий по реализации указанных процедур;

- реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания;

- управление документами СУОТ.

**С типовым положением Минтруда работодателям станет легче управлять охраной труда**

У каждого работодателя [должна быть](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-20/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200979%3Bdst%3D102536%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) [система управления охраной труда](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-20/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200979%3Bdst%3D102531%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody). Обеспечить это поможет типовое положение, которое утвердил Минтруд.

Обязанности в сфере охраны труда будут распределяться по уровням управления. По общему правилу их будет шесть - от производственной бригады до работодателя в целом. Можно установить и иные уровни с учетом особенностей организации. Если у работодателя менее 15 сотрудников, он сможет упростить систему, сократив число уровней.

Типовое положение поможет и управлять профрисками. Работодателю предстоит выявить, что угрожает жизни и здоровью работников. Это могут быть опасности механические, электрические, климатические и иные. Минтруд выделил около 150 [примеров](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-20/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D205968%3Bdst%3D100263%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody). Работодателю стоит оценить и затем снизить уровни профрисков. Методы оценки работодатели определят сами с учетом характера деятельности, сложности процессов и операций.

Можно ожидать, что скоро периодичность плановых проверок работодателя будет зависеть от присвоенной ему категории риска. Соответствующий проект постановления правительства проходит общественное обсуждение ([http://regulation.gov.ru/projects/List#npa=55496](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-20/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fregulation.gov.ru%2Fprojects%2FList%3Futm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody%23npa%3D55496)). Если этот проект примут, то эффективное управление рисками может помочь работодателю избавиться от плановых проверок или сократить их число.

*Документ:*[*Приказ*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-20/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D205968%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Минтруда России от 19.08.2016 N 438н (вступает в силу 28 октября 2016 года)*

**Приказ Минтранса России от 20.09.2016 N 268  
"Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов и судов смешанного (река-море) плавания"  
Зарегистрировано в Минюсте России 07.10.2016 N 43967.**

Установлены особенности режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажа торгового судна

Утвержденное Положение распространяется на работодателей, эксплуатирующих суда в целях торгового мореплавания от своего имени, независимо от того, являются ли они собственниками судов или используют их на ином законном основании.

Предусмотренные настоящим Положением особенности режима рабочего времени и времени отдыха являются обязательными при составлении внутреннего трудового распорядка на борту судна и графика несения вахт (выполнения судовых работ) членов экипажей судов.

**Распоряжение Правительства РФ от 29.09.2016 N 2042-р  
<О центре профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров>**

Базовым центром профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров будет АНО "Национальное агентство развития квалификаций"

На Агентство возложены, в частности, следующие функции:

- методическая и консультационная поддержка работодателей, их объединений, а также организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам применения профессиональных стандартов, процедур и методик независимой оценки квалификации рабочих кадров;

- осуществление мероприятий по повышению престижа рабочих профессий;

- подготовка и распространение методических и информационных материалов по вопросам подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров в соответствии с профессиональными стандартами.

Распоряжение вступает в силу с 1 января 2017 года.

**Работодатели смогут спрогнозировать, как часто им ждать проверок трудовых инспекторов**

Минтруд предлагает оценить, какие потенциальные риски для работников создают условия труда у конкретных юрлиц и ИП. Это покажет, как часто инспекторы труда будут приходить с плановыми проверками. Каждому работодателю ведомство присвоит одну из 6 категорий риска (от чрезвычайно высокого до низкого).

Сейчас по общему правилу [Закон](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-11/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201298%3Bdst%3D217%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) о защите прав юрлиц и ИП позволяет проводить проверки максимум раз в три года. Поправки, которые предлагает Минтруд, отразятся практически на каждом работодателе в нашей стране. Труднее станет тем компаниям и ИП, работа в которых несет чрезвычайно высокий риск причинения вреда жизни и здоровью и иным правам сотрудников. Таким работодателям грозит ежегодная проверка. Из текста проекта можно сделать вывод, что в этой "группе риска" могут оказаться, например, организации в сфере строительства, добычи полезных ископаемых, сельского хозяйства.

Работодателю, если его деятельность несет минимальный риск, не стоит переживать: плановых проверок не будет вовсе. Это позволит компаниям и ИП снизить издержки на подготовку к проверкам и работать более эффективно.

Вести перечень работодателей по категориям риска будет Роструд. К нему же можно будет обратиться, чтобы узнать свою категорию. Сведения о работодателях с риском "выше среднего" согласно проекту появятся на сайте Роструда, поэтому им не придется направлять запрос. Зная категорию риска, работодатели смогут понять, когда ожидать плановую проверку, и подготовиться к ней.

Государство не впервые обращается к популярному в менеджменте риск-ориентированному подходу. Он уже [применяется](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-11/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D203819%3Bdst%3D100071%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) при пожарном и санитарно-эпидемиологическом надзоре, надзоре в области связи.

*Документ: Проект Постановления Правительства РФ (*[*http://regulation.gov.ru/projects/List#npa=55496*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-11/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fregulation.gov.ru%2Fprojects%2FList%3Futm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody%23npa%3D55496)*)*

*Публичное обсуждение завершается 27 октября 2016 года*

**Работодатель должен выдать зарплату за первую половину февраля до начала марта**

Так Роструд ответил на частный вопрос на сайте [онлайнинспекция.рф](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-11/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2F%25D0%25BE%25D0%25BD%25D0%25BB%25D0%25B0%25D0%25B9%25D0%25BD%25D0%25B8%25D0%25BD%25D1%2581%25D0%25BF%25D0%25B5%25D0%25BA%25D1%2586%25D0%25B8%25D1%258F.%25D1%2580%25D1%2584%2F%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody" \o "Ссылка на ресурс онлайнинспекция.рф" \t "_blank). Вопрос связан с новым правилом о сроках выдачи зарплат, которое применяется с 3 октября.

По этому [правилу](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-11/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200979%3Bdst%3D2251%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) у работодателя есть не больше 15 дней, чтобы выдать сотруднику зарплату за отработанный период. Выходит, за первую половину месяца нужно расплатиться с работником с 16-го по 30-е или 31-е число. Минтруд уже пояснял это на своем сайте ([http://www.rosmintrud.ru/labour/salary/78/](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-11/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.rosmintrud.ru%2Flabour%2Fsalary%2F78%2F%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)).

Читателя, который задал вопрос, интересовало, как правильно выплачивать работникам деньги за февраль. Ведь в нем бывает 28 или 29 дней. В онлайн-ответе сказано, что за первую половину февраля необходимо заплатить сотрудникам в период с 15-го по 28-е или 29-е число. Крайний срок зависит от количества дней в этом месяце. В 2017 году в феврале будет 28 дней.

Проблемы, с которой столкнулся читатель, не возникнет, если корректно установить "зарплатные" дни в организации. Конкретные даты выплат нужно закреплять в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном или трудовом договоре. Если, к примеру, сделать "зарплатными" днями 10-е и 25-е числа месяца, сложностей в феврале не будет.

*Документ: Ответ Роструда на вопрос (*[*https://онлайнинспекция.рф/questions/view/78051*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-11/click/consultant/?dst=https%3A%2F%2F%25D0%25BE%25D0%25BD%25D0%25BB%25D0%25B0%25D0%25B9%25D0%25BD%25D0%25B8%25D0%25BD%25D1%2581%25D0%25BF%25D0%25B5%25D0%25BA%25D1%2586%25D0%25B8%25D1%258F.%25D1%2580%25D1%2584%2Fquestions%2Fview%2F78051)*)*

**У работодателей теперь всего 15 дней на выдачу сотрудникам зарплат за отработанный период**

Правило применяется с 3 октября. Со дня окончания периода, за который начислена зарплата, у работодателя есть не более 15 календарных дней на ее выплату. Как и ранее, оплачивать труд работников нужно не реже чем каждые полмесяца. Так, зарплату за вторую половину сентября сотрудники должны получить не позже 15 октября. Конкретные даты выплат указываются в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном или трудовом договоре.

*Документ: Федеральный*[*закон*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-05/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200630%3Bdst%3D100034%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*от 03.07.2016 N 272-ФЗ (вступил в силу 3 октября 2016 года)*

**С 2017 года в подтверждение регистрации юрлица будут получать только лист записи ЕГРЮЛ**

[Свидетельство о госрегистрации юрлица](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-04/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D141190%3Bdst%3D100024%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) с 1 января юрлицам выдавать [не будут](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-04/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D205268%3Bdst%3D100011%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody).

Подтверждать внесение сведений о юрлице в ЕГРЮЛ будет [лист записи](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-04/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D205268%3Bdst%3D100022%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody), который сейчас лишь [прилагается](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-04/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D141190%3Bdst%3D100014%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) к свидетельству. Аналогичные изменения коснутся и госрегистрации ИП. При этом лист записи ЕГРЮЛ или ЕГРИП в отличие от [свидетельства](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-04/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D89507%3Bdst%3D100009%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) не оформляется и не будет оформляться на специальном защитном бланке.

*Документ:*[*Приказ*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-10-04/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D205268%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*ФНС России от 12.09.2016 N ММВ-7-14/481@ (вступает в силу 1 января 2017 года)*

**Приказ Минтруда России от 08.09.2016 N 501н  
"Об утверждении Порядка рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласия работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, работодателей, их объединений, страховщиков, территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, организаций, проводивших специальную оценку условий труда, с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда"  
Зарегистрировано в Минюсте России 28.09.2016 N 43843.**

Обновлена процедура рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда

Для рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласия заявителей с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда заявителем подается заявление в Минтруда России.

По результатам рассмотрения заявления подготавливается заключение о рассмотрении разногласия по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласия работников, профсоюзов, работодателей, страховщиков, территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, содержащих нормы трудового права, организаций, проводивших специальную оценку условий труда, с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда.

Предусмотрены срок рассмотрения заявления и основания для отказа в его рассмотрении.

По результатам рассмотрения заявления подготавливается заключение о рассмотрении разногласия по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласия с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда.

В случае удовлетворения заявления в заключении указывается на необходимость проведения на бесплатной основе повторной экспертизы качества специальной оценки условий труда.

Признан утратившим силу Приказ Минтруда России от 22.09.2014 N 652н, регулирующий аналогичные правоотношения.

Информация подготовлена

с использованием СПС КонсультантПлюс