**Изменения законодательства - 1 квартал 2017 года**

[**Письмо Минтруда России от 03.03.2017 N 17-1/ООГ-314
Об исчислении максимальной суммы ежемесячного пособия по уходу за ребенком**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2017-04-03/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_214653%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Минтруд России представил расчет максимальной суммы ежемесячного пособия по уходу за ребенком в 2017 году

Пособие исчисляется исходя, в частности, из величины среднего дневного заработка, определяемого путем деления суммы начисленного заработка за два календарных года (по общему правилу - предшествующих году наступления отпуска) на число календарных дней в этом периоде (в связи с тем, что 2016 календарный год был високосным годом, количество календарных дней, приходящихся на период 2015 - 2016 гг., равняется 731).

Средний дневной заработок для исчисления указанных пособий не может превышать величину, определяемую путем деления на 730 суммы предельных величин базы для начисления страховых взносов в ФСС России.

Средний заработок застрахованного лица определяется путем умножения среднего дневного заработка на 30,4.

Размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком определяется путем умножения среднего заработка застрахованного лица на размер пособия, установленного в процентном выражении к среднему заработку (40% среднего заработка).

Следовательно, по мнению Минтруда России, расчет максимальной суммы ежемесячного пособия по уходу за ребенком в 2017 году выглядит следующим образом:

(670000 + 718000) : 731 x 30,4 x 40% = 23089,00 руб.

**Банк России снизил ключевую ставку с 10 до 9,75% годовых**

Новое значение ключевой ставки нужно применять с 27 марта. Оно требуется, к примеру, для расчета процентов по [ст. 395](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2017-03-28/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D212416%3Bdst%3D101897%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) ГК РФ и законных [процентов](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2017-03-28/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D212416%3Bdst%3D10543%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody).

Центробанк не менял ставку с 19 сентября прошлого года. Ее уменьшение объясняется тем, что инфляция замедляется быстрее, чем прогнозировалось. Регулятор допускает: ставка может постепенно снижаться и далее.

Следующее заседание совета директоров Банка России, на котором рассмотрят вопрос об уровне ключевой ставки, запланировано на 28 апреля.

*Документ: Информация Банка России от 24.03.2017*[*http://www.cbr.ru/press/pr.aspx?file=24032017\_132958keyrate2017-03-24T13\_25\_44.htm*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2017-03-28/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.cbr.ru%2Fpress%2Fpr.aspx%3Ffile%3D24032017_132958keyrate2017-03-24T13_25_44.htm%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

**Минтруд уточнил форму декларации о том, что условия труда соответствуют требованиям охраны труда**

С 18 февраля в форме и порядке подачи декларации будет учтено: декларирование проводится в том числе в отношении рабочих мест с оптимальными или допустимыми условиями труда. С этой даты работодатели смогут подать декларацию по скорректированной форме.

Пока изменения не вступили в силу, на подзаконном уровне декларирование предусмотрено только для рабочих мест, на которых вовсе не выявлены вредные и опасные производственные факторы.

Вместе с тем уже с 1 мая 2016 года по Закону о спецоценке в декларации нужно указывать еще и рабочие места с оптимальными или допустимыми условиями труда. Исключения составляют рабочие места, на которых не проводится идентификация потенциально вредных или опасных производственных факторов.

Минтруд в июньском прошлогоднем письме отмечал: готовятся поправки к приказу, которым утверждены в том числе форма и порядок подачи декларации. Министерство рекомендовало дождаться этих изменений, после чего подать декларацию по скорректированной форме.

Согласно принятым поправкам эту форму нужно будет применять и при подаче уточненной декларации. Такая декларация требуется в случае, если на 1 мая 2016 года у работодателя уже были рабочие места, условия труда на которых признаны оптимальными или допустимыми. Это связано с тем, что правило, расширяющее сферу декларирования, имеет обратную силу и распространяется на отношения, возникшие с 2014 года.

Напомним, декларация подтверждает, что условия труда соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда. Подать ее можно в том числе и через Интернет, при этом специальный сервис Роструда (https://declaration.rostrud.ru/) доступен только для отдельных регионов.

Полагаем, с 18 февраля в работе данного сервиса будут учтены и рассмотренные изменения.

*Документ:* *Приказ* *Минтруда России от 14.11.2016 N 642н (вступает в силу 18 февраля 2017 года)*

**Минтруд: если работодатель переместил рабочее место в новый офис, нужна внеплановая спецоценка**

Вывод основан на том, что при смене одного помещения на другое работодатель заново организует и вводит в эксплуатацию рабочие места.

По Закону о спецоценке ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест - один из случаев, когда необходимо провести внеплановую специальную оценку условий труда.

Минтруд пояснил, как определять день ввода в эксплуатацию таких рабочих мест. Это дата, когда на них начался штатный производственный процесс, ранее не осуществлявшийся в новом помещении.

С этого дня у работодателя есть законодательно установленные 12 месяцев, в течение которых должна быть проведена внеплановая спецоценка.

Напомним, если спецоценка не будет проведена, работодателю грозит предупреждение или штраф. Для юрлиц он составляет от 60 тыс. до 80 тыс. руб.

*Документ:* *Письмо* *Минтруда России от 23.01.2017 N 15-1/ООГ-169*

**Минфин пояснил нюансы учета организацией расходов на проезд командированного сотрудника**

Минфин рассмотрел ситуацию: работник после выполнения служебного поручения остался в месте командировки для проведения отпуска. В этом случае расходы на обратный билет организация не может учесть при расчете налога на прибыль. Подобные разъяснения ведомство давало и раньше.

По мнению Минфина, если сотрудник из командировки не возвращается, а остается для проведения отпуска, то окончанием командировки считается последний день перед отпуском. Это означает, что сотрудник возвращается к месту работы уже из отпуска, а не из служебной поездки. Затраты на оплату обратного проезда работника учесть в расходах нельзя, поскольку они не отвечают критериям признания расходов.

Аналогичную позицию ведомство занимало еще в 2014 году.

Однако в том же году были даны и другие разъяснения Минфина. В них изложен следующий подход: независимо от срока пребывания работника в месте командировки юрлицо все равно понесло бы затраты на оплату проезда туда и обратно. Стоимость обратного билета можно учесть в расходах, если дата выбытия работника из места командировки совпадает с датой на билете. Целесообразность понесенных затрат подтверждается разрешением руководителя организации на задержку работника в месте командировки. Обращаем внимание, что эти разъяснения касались в основном ситуации, когда работник оставался в месте командировки на выходные или праздничные дни.

С учетом последнего письма Минфина организации рискованно признавать в расходах стоимость обратного билета для командированного работника, который остался в месте назначения для проведения отпуска.

*Документ:* *Письмо* *Минфина России от 21.10.2016 N 03-03-06/3/61516*

**Минтруд вновь пояснил, что у каждого работодателя могут быть установлены свои сроки выплаты премий**

По мнению министерства, не требуется применять к стимулирующим выплатам правило, которое отводит не больше 15 дней на выплату зарплаты за отработанный период.

Подход Минтруда объясняется тем, что премии и иные стимулирующие выплаты могут быть предусмотрены за более продолжительные периоды, чем полмесяца. Например, за месяц, квартал или год.

Работодатель вправе решить, сколько времени ему потребуется для оценки результатов труда, за которые начисляются премии. Сроки выплат можно закрепить в локальном нормативном акте, коллективном договоре.

Полагаем, позицию, согласно которой правило о 15 днях не касается премий, уже можно считать устоявшейся. Минтруд сформировал ее еще в сентябре прошлого года. В декабре этот подход поддержал и Роструд.

Чтобы поставить точку в спорах о выплате премий, Минтруд даже предлагал внести поправки в ТК РФ. Общественное обсуждение законопроекта завершилось в октябре 2016 года.

*Документ:* *Письмо* *Минтруда России от 14.02.2017 N 14-1/ООГ-1293*

**Минтруд: работодатель вправе выбрать, что применять - профстандарт или квалификационный справочник**

По ТК РФ, если должность предполагает компенсации, льготы либо ограничения, работодатель должен указывать ее в соответствии с квалификационным справочником или профстандартом. Ведомство вновь пояснило: когда должность есть в обоих документах, выбрать между ними работодатель вправе самостоятельно.

Минтруд обращает внимание, что работодатели могут быть лишены такого выбора лишь федеральными законами или иными НПА.

Подход министерства применим при определении наименований и квалификационных требований не только для должностей, но и профессий, специальностей.

К аналогичным выводам ведомство уже приходило, например, в июле прошлого года.

В новом письме Минтруд рассмотрел в качестве примера должность специалиста по охране труда. По ТК РФ этим работникам необходимы специальная подготовка или опыт работы в области охраны труда.

Конкретные требования к стажу и образованию таких специалистов есть и в квалификационном справочнике, и в профстандарте.

Руководствуясь позицией Минтруда, выбор между этими актами работодатель может сделать сам.

Справочник выделяет первую и вторую категории специалистов по охране труда, для которых предусмотрены более высокие требования по сравнению с профстандартом. Если работодатель не заинтересован в высококвалифицированных специалистах, он может отдать предпочтение профстандарту.

С другой стороны, если работодатель уже применяет квалификационный справочник, ему может быть удобнее продолжать это делать. В таком случае ему не придется тратить время и средства, например, на внедрение изменений квалификационных требований к работникам и переход на профстандарт.

*Документ:* *Письмо* *Минтруда России от 26.12.2016 N 15-2/ООГ-4698*

**Жалобу работодателя по вопросам независимой оценки квалификации рассмотрят за 60 календарных дней**

С 1 января действует Положение Минтруда об апелляционной комиссии совета по профквалификациям. В документе определено, как эта комиссия рассматривает жалобы на действия или бездействие центра оценки квалификаций, который проводил независимую оценку.

Жалобу вправе подать работодатель, соискатель или иное лицо, оплатившее проведение профэкзамена. В роли заявителя также могут быть их законные представители.

В положении перечислены основания для подачи письменной жалобы. Среди них:

- несоблюдение центром оценки квалификаций порядка проведения профэкзамена;

- несогласие с решениями, которые приняты по итогам его прохождения;

- нарушение сроков выдачи свидетельства о квалификации.

Информация о возможности подать жалобу размещается в реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации. Также эти данные можно узнать на сайтах центра оценки квалификаций и совета по профквалификациям.

У апелляционной комиссии со дня регистрации жалобы есть 60 календарных дней на ее рассмотрение и принятие решения.

В результате комиссия может удовлетворить жалобу полностью или частично либо отказать в удовлетворении. Согласно положению итоговое решение направляется в центр оценки квалификаций, а также заявителю по почте в течение пяти календарных дней с даты принятия.

Обращаем внимание, что податель жалобы вправе обжаловать действия или бездействие центра оценки квалификации сразу в суде, минуя апелляционную комиссию. При этом надо помнить, что обжалование в суде является основанием для отказа в удовлетворении жалобы, поданной в комиссию.

*Документ:* *Приказ* *Минтруда России от 01.12.2016 N 701н (вступил в силу 1 января 2017 года)*

**С 10 января действует форма свидетельства о квалификации, выдаваемого по итогам независимой оценки**

Помимо самой формы Минтруд утвердил технические требования к ней, а также порядок ее заполнения и выдачи дубликата. Кроме того, появилась форма заключения о прохождении профэкзамена.

Использовать в работе названные документы должны центры оценки квалификации, которые проводят независимую оценку.

Согласно техническим требованиям в бланке свидетельства о квалификации предусмотрен QR-код. Он позволит работодателю убедиться в подлинности свидетельства, сравнив сведения с информацией из специального реестра.

Напомним, свидетельство о квалификации работник получит, если успешно сдаст профессиональный экзамен.

Если же сотрудник не пройдет испытание, ему выдадут заключение о прохождении профэкзамена. Центр оценки квалификации должен выдать такой документ по утвержденной форме.

*Документ:* *Приказ* *Минтруда России от 12.12.2016 N 725н (вступил в силу 10 января 2017 года)*

**С 8 января разногласия и жалобы по вопросам спецоценки рассматриваются по регламенту Роструда**

Регламент нужно применять при разногласиях по вопросам проведения спецоценки условий труда или несогласии работника с ее результатами. Новый документ понадобится и при рассмотрении жалоб работодателей на действия или бездействие организации, которая проводит спецоценку.

Роструд и его территориальные органы рассматривали обращения по указанным вопросам и раньше. Но отдельного порядка предоставления этой госуслуги не было.

В регламенте есть требования к заявлению, которое можно подать в Роструд или его территориальные органы, если возникли разногласия по вопросам проведения спецоценки или работник не согласен с ее результатами.

Кроме того, документ определяет, какие сведения работодателю нужно отражать в жалобе на действия или бездействие организации, проводящей спецоценку условий труда.

В регламенте нет специальных форм заявления и жалобы. Достаточно соблюсти требования к их содержанию.

Обратиться за госуслугой можно:

- лично;

- направив заказное письмо с уведомлением о вручении;

- в электронной форме, заверив заявление или жалобу усиленной квалифицированной электронной подписью.

С даты регистрации заявления или жалобы у Роструда либо его территориальных органов есть не больше 30 рабочих дней на предоставление госуслуги.

В течение трех рабочих дней с даты оформления результатов госуслуги о них проинформируют заявителя или подателя жалобы. Например, о том, что организации, проводящей спецоценку, выдано предписание об устранении нарушений. Это возможно, если указанные в жалобе работодателя сведения подтвердились.

Напомним, решения Роструда и его территориальных органов, принятые по итогам рассмотрения заявлений и жалоб, можно обжаловать в суде.

*Документ:* *Приказ* *Минтруда России от 05.12.2016 N 709н (вступил в силу 8 января 2017 года)*

**С 2017 года работодатели могут направлять сотрудников на независимую оценку квалификации**

Если работодатель примет такое решение, ему потребуется при определении перечня необходимых специальностей и профессий учесть мнение представительного органа работников. Полагаем, правило применимо лишь при его наличии.

Кроме того, работодателю нужно получить письменное согласие сотрудников, чтобы направить их на независимую оценку. Порядок и условия направления на оценку определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Пока сотрудник по направлению работодателя проходит оценку с отрывом от работы, нужно сохранять за ним должность и среднюю зарплату.

Чтобы получить свидетельство о квалификации, работник должен успешно сдать профессиональный экзамен. Если результат окажется неудовлетворительным, вместо свидетельства сотрудник получит заключение о прохождении экзамена, содержащее рекомендации.

*Документы: Федеральный* *закон* *от 03.07.2016 N 238-ФЗ (вступил в силу 1 января 2017 года); Федеральный* *закон* *от 03.07.2016 N 239-ФЗ (вступил в силу 1 января 2017 года)*

[**Информация Минтруда России от 03.03.2017
"О рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" за 2016 год"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2017-03-13/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_213612%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Расчет среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размещение данной информации в сети Интернет следует осуществлять по итогам года

Сообщается, что Федеральным законом от 03.07.2016 N 347-ФЗ внесены изменения, в том числе в статью 145 ТК РФ в части закрепления обязательного установления предельных размеров соотношений между среднемесячной заработной платой руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, в том числе федеральных государственных учреждений и унитарных предприятий и среднемесячной заработной платой работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера). Эта информация размещается в сети Интернет на официальных сайтах государственных органов, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих организаций.

Информация размещается в сети Интернет не позднее 15 мая года, следующего за отчетным.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров для определения предельного соотношения данных лиц определяется за соответствующий календарный год. При этом порядок расчета среднемесячной заработной платы данных лиц установлен с 1 января 2017 года.

Таким образом, расчет среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и соответственно размещение информации в сети Интернет следует осуществлять по итогам года, т.е. за 2017 год, начиная с 2018 года.

[**Приказ Минтруда России от 04.10.2016 N 554н
"О внесении изменений в некоторые приказы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам установления страховых пенсий"
Зарегистрировано в Минюсте России 27.02.2017 N 45778.**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2017-03-06/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_213340%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

При назначении пенсии на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета дополнительные документы о стаже и заработке гражданина не истребуются

Соответствующее дополнение внесено в Административный регламент предоставления ПФР госуслуги по установлению страховых пенсий, накопительной пенсии и пенсий по государственному пенсионному обеспечению.

Также внесенными поправками определен перечень сведений, указываемых гражданином, в случае записи на прием в органы ПФР посредством Единого портала или сайта ПФР.

Уточнены требования к направлению заявления о назначении пенсии в форме электронного документа с использованием "личного кабинета" на Едином портале и сайте ПФР.

В связи с увеличением пенсионного возраста уточнен перечень документов, представляемых для подтверждения условий назначения пенсий гражданам, замещающим государственные или муниципальные должности.

Обновлена также форма заявления о назначении пенсии (переводе с одной пенсии на другую).

Кроме того, в новой редакции изложены положения Регламента, устанавливающие процедуру досудебного (внесудебного) порядка обжалования решений и действий (бездействия) территориального органа ПФР, а также его должностных лиц.

**Бесплатно приватизировать жилье можно и после 1 марта 2017 года**

22 февраля вступил в силу [закон](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2017-03-01/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D213150%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody), согласно которому [приватизация](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2017-03-01/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D136603%3Bdst%3D100010%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) жилых помещений больше не ограничивается каким-либо сроком. Тем самым бесплатная приватизация жилья стала бессрочной. По [ранее действовавшим правилам](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2017-03-01/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201039%3Bdst%3D100126%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) бесплатно приватизировать жилье разрешалось лишь до 1 марта 2017 года.

*Документ: Федеральный*[*закон*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2017-03-01/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D213150%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*от 22.02.2017 N 14-ФЗ (вступил в силу 22 февраля 2017 года)*

[**Постановление Правительства РФ от 16.02.2017 N 197
"О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2017-02-27/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_213044%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

В перечень видов государственного контроля (надзора), осуществляемых с применением риск-ориентированного подхода, включен федеральный государственный надзор в сфере труда

Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, будет проводиться в отношении работодателей - юридических лиц и работодателей - физических лиц, зарегистрированных в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и ведущих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

Отнесение деятельности юридического лица или индивидуального предпринимателя к категориям риска осуществляется:

решением главного государственного инспектора труда РФ (его заместителя) - при отнесении к категории высокого риска;

решением главного государственного инспектора труда в субъекте РФ (его заместителя) - при отнесении к категориям значительного, среднего и умеренного риска.

Проведение плановых проверок в отношении деятельности юридического лица или индивидуального предпринимателя в зависимости от присвоенной их деятельности категории риска осуществляется со следующей периодичностью:

для категории высокого риска - один раз в 2 года;

для категории значительного риска - один раз в 3 года;

для категории среднего риска - не чаще чем один раз в 5 лет;

для категории умеренного риска - не чаще чем один раз в 6 лет.

В отношении юридического лица или индивидуального предпринимателя, деятельность которых отнесена к категории низкого риска, плановые проверки не проводятся.

Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденное постановлением Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. N 875, дополнено новым приложением "Критерии отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, являющихся работодателями, к определенной категории риска".

[**Приказ Минтруда России от 14.11.2016 N 642н
"О внесении изменений в нормативные правовые акты Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от 1 мая 2016 г. N 136-ФЗ "О внесении изменений в статью 11 Федерального закона "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" и Федеральный закон "О специальной оценке условий труда" Зарегистрировано в Минюсте России 06.02.2017 N 45539.**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2017-02-20/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_212371%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Нормативные акты Минтруда России, посвященные проведению специальной оценки условий труда приведены в соответствие с действующим законодательством

Федеральным законом от 01.05.2016 N 136-ФЗ "О внесении изменений в статью 11 Федерального закона "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" и Федеральный закон "О специальной оценке условий труда" был уточнен порядок проведения специальной оценки условий труда. В связи с принятием указанного закона изменения вносятся в Приказ Минтруда России от 24.01.2014 N 33н "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению", в Приказ Минтруда России от 07.02.2014 N 80н "О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда"; Приказ Минтруда России от 07.02.2014 N 80н "О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда"; Приказ Минтруда России от 05.12.2014 N 976н "Об утверждении методики снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом"; Приказ Минтруда России от 03.11.2015 N 843н "Об утверждении Порядка формирования, хранения и использования сведений, содержащихся в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки условий труда".

В частности, уточняется порядок проведения специальной оценки условий труда в отношении условий труда работников, допущенных к работе со сведениями, составляющими государственную или иную охраняемую законом тайну; устанавливается механизм учета предложений работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов. Уточняется перечень действий, которые вправе осуществлять эксперт в целях определения перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям на рабочих местах.

Приказом, кроме того, устанавливается, что методики (методы) измерений вредных и (или) опасных факторов, состав экспертов и иных работников, проводящих исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов, определяются организацией, проводящей специальную оценку условий труда, самостоятельно. При проведении измерений вредных и (или) опасных факторов до 31 декабря 2020 года допускается применение методик (методов) измерений вредных и (или) опасных факторов, допущенных к применению в порядке, установленном до дня вступления в силу Федерального закона от 26.06.2008 N 102-ФЗ "Об обеспечении единства измерений". В отношении рабочего места, условия труда на котором по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, работодателем подается декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

[**Информация Минтруда России
"Ответы на вопросы по применению Федерального закона от 3 июля 2016 г. N 347-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2017-02-06/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_212035%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Минтрудом России разъяснены отдельные вопросы, касающиеся установления соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников.

1. Какие государственные учреждения и предприятия попадают под действие Федерального закона от 3 июля 2016 г. N 347-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" в части установления соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников? Муниципалитеты, мэрии городов и т.п. подпадают под действие этого закона?

Принят Федеральный закон от 3 июля 2016 г. N 347-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" об обязательности установления предельных размеров соотношений между среднемесячной заработной платой руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров (далее - руководители) и среднемесячной заработной платой работников следующих организаций:

- государственных и муниципальных учреждений и унитарных предприятий (в том числе казенных);

- государственных внебюджетных фондов Российской Федерации;

- территориальных фондов обязательного медицинского страхования.

Данный закон не регулирует соотношения в оплате служащих и руководителей органов государственного управления и местного самоуправления (в т.ч. мэрий и т.п.).

Для служащих органов государственного управления и органов местного самоуправления всех уровней законодательством (Федеральными законами от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе в Российской Федерации" и от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации") предусмотрено установление конкретных размеров должностных окладов и других выплат соответствующими нормативными актами (для федеральных служащих - указами Президента РФ, служащих органов власти субъектов РФ - актами субъектов РФ, муниципальных служащих - актами органов местного самоуправления).

2. Речь идет только об окладах работников и руководителей или должен будет учитываться общий доход тех и других (премии, бонусы и т.п.)?

Федеральный закон от 3 июля 2016 г. N 347-ФЗ говорит об обязательном установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, государственных и муниципальных учреждений и предприятий, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учета зарплаты соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Что такое "заработная плата" определено статьей 129 Трудового кодекса. Заработная плата включает вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, оплату по окладам, тарифным ставкам, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (премии и иные).

Для того, чтобы единообразно рассчитывались соотношения в оплате работников учреждений и предприятий как на федеральном, так и на региональном и местном уровнях, порядок расчета утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2016 г. N 1339 "О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации".

Соответствующие дополнения внесены в известный всем кадровикам порядок исчисления средней заработной платы, утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922.

3. Какие организации не попадают под действие Федерального закона от 3 июля 2016 г. N 347-ФЗ?

Действие Федерального закона от 3 июля 2016 г. N 347-ФЗ распространяется на руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров:

- государственных и муниципальных учреждений и унитарных предприятий (в том числе казенных);

- государственных внебюджетных фондов Российской Федерации;

- территориальных фондов обязательного медицинского страхования.

В соответствии с ч. 3 ст. 145 ТК РФ без учета предельного соотношения могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров фондов, учреждений, предприятий включенных в перечни, утвержденные соответственно Правительством Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления.

На федеральном уровне соответствующие перечни утверждены распоряжениями Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. N 2627-р и от 12 декабря 2015 г. N 2555-р.

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

4. Согласно Федеральному закону от 3 июля 2016 г. N 347-ФЗ какова должна быть предельная разница между среднемесячной заработной платой руководителя и среднемесячной заработной платой работников соответствующих организаций?

Закон не устанавливает величину предельного соотношения, он ввел обязательность установления такого соотношения учредителями предприятий и учреждений в рамках размеров, которые устанавливаются:

- по федеральным организациям - Правительством Российской Федерации;

- по организациям субъектов Российской Федерации и муниципальным организациям - нормативными правовыми актами соответственно субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

В настоящее время такие предельные размеры установлены:

- для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений и предприятий в кратности от 1 до 8 (постановление Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2016 г. N 1339, изменения в постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 и от 2 января 2015 г. N 2);

- для председателей государственных внебюджетных фондов в кратности до 10, для их заместителей, главных бухгалтеров в кратности до 8 (постановление Правительства Российской Федерации 29 ноября 2016 г. N 1259).

До принятия данного закона сложилась практика ограничения соотношений зарплат руководителей и работников в учреждениях социальной сферы. Так, по данным регионов в 94% учреждений социальной сферы соотношение не превысило 4 раза.

Кроме того, принято постановление Правительства Российской Федерации 28 декабря 2016 г. N 1521 "Об утверждении Правил размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий". Согласно данному постановлению Информация о среднемесячной заработной плате руководителя должна размещаться в сети "Интернет" не позднее 15 мая года, следующего за отчетным.

5. Кто осуществляет контроль за исполнением Федерального закона от 3 июля 2016 г. N 347-ФЗ в части соблюдения установленного предельного соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников?

Федеральным законом от 3 июля 2016 г. N 347-ФЗ предусматривается ответственность руководителя за несоблюдение предельного соотношения среднемесячных заработных плат заместителей руководителя и главных бухгалтеров и среднемесячных зарплат работников организаций. Данное нарушение включено в основания прекращения трудового договора с руководителем организации.

Ответственность за несоблюдение предельного соотношения зарплаты руководителя и работников несет учредитель в порядке, установленном действующим законодательством (дисциплинарная ответственность - замечание; выговор; предупреждение о неполном должностном соответствии, увольнение (ст. 192 ТК РФ, ст. 57 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ).

Соблюдение законодательства Российской Федерации, в том числе в части соблюдения Федерального закона от 3 июля 2016 г. N 347-ФЗ осуществляется соответствующими государственными органами, осуществляющими надзор и контроль законодательства Российской Федерации (например, Прокуратура, Счетная палата), а также государственными и муниципальными органами в отношении подведомственных организаций.

[**Приказ Минтруда России от 02.11.2016 N 604н
"Об утверждении Правил по охране труда при добыче (вылове), переработке водных биоресурсов и производстве отдельных видов продукции из водных биоресурсов"
Зарегистрировано в Минюсте России 20.01.2017 N 45314.**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2017-01-30/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_211611%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Установлены государственные нормативные требования охраны труда при добыче (вылове), переработке водных биоресурсов и производстве отдельных видов продукции из них

Утвержденные Правила предусматривают требования по охране труда при организации и проведении основных процессов и работ, связанных с добычей (выловом) и переработкой водных биоресурсов морскими рыбопромысловыми судами, судами внутренних водоемов и прибрежного плавания, а также производством отдельных видов рыбной и иной продукции из водных биоресурсов на береговых объектах рыбоперерабатывающей инфраструктуры.

Предусмотрены требования охраны труда:

предъявляемые к организации выполнения работ;

применяемые к производственным территориям (помещениям, участкам производства работ), размещению технологического оборудования и организации рабочих мест;

предъявляемые к выполнению работ (осуществлению производственных процессов);

предъявляемые к процессам переработки водных биоресурсов и производства отдельных видов продукции из водных биоресурсов.

Федеральный государственный надзор за соблюдением требований Правил осуществляют должностные лица Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда в субъектах РФ).

В приложении к Приказу приведена форма наряда-допуска на производство работ с повышенной опасностью.

Приказ вступает в силу по истечении трех месяцев после его официального опубликования.

[**Приказ Минтруда России от 14.11.2016 N 634н
"Об утверждении Правил по охране труда при нанесении металлопокрытий"
Зарегистрировано в Минюсте России 18.01.2017 N 45281.**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2017-01-30/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_211317%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Установлены государственные нормативные требования охраны труда при нанесении металлопокрытий, выполняемых электрохимическим, химическим, термофизическим и иными способами

Предусмотрены требования охраны труда:

при организации выполнения работ (производственных процессов), связанных с нанесением металлопокрытий;

применяемые к производственным помещениям (участкам), размещению технологического оборудования и организации рабочих мест;

при осуществлении производственных процессов и эксплуатации технологического оборудования;

предъявляемые к транспортированию и хранению исходных материалов, сырья, заготовок, полуфабрикатов, готовой продукции и отходов производства.

Федеральный государственный надзор за соблюдением требований Правил осуществляют должностные лица Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда в субъектах РФ).

В приложении к Приказу приведена форма наряда-допуска на производство работ с повышенной опасностью.

Приказ вступает в силу по истечении трех месяцев после его официального опубликования.

[**Приказ Минтруда России от 14.11.2016 N 635н
"Об утверждении Правил по охране труда на городском электрическом транспорте"
Зарегистрировано в Минюсте России 18.01.2017 N 45280.**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2017-01-30/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_211318%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Установлены государственные нормативные требования охраны труда при эксплуатации, ремонте и обслуживании городского электрического транспорта - троллейбусов и трамваев

Предусмотрены требования охраны труда:

при организации выполнения работ (производственных процессов);

применяемые к производственным территориям (производственным помещениям, площадкам, участкам производства работ) и организации рабочих мест;

при осуществлении производственных процессов и эксплуатации технологического оборудования;

при работе на контактных сетях, устройствах сигнализации, централизации, блокировки и связи.

Федеральный государственный надзор за соблюдением требований Правил осуществляют должностные лица Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда в субъектах РФ).

В приложении к Приказу приведена форма наряда-допуска на производство работ с повышенной опасностью.

Приказ вступает в силу по истечении трех месяцев после его официального опубликования.

[**Приказ Роструда от 30.12.2016 N 538
"Об утверждении перечней правовых актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю (надзору), осуществляемых Федеральной службой по труду и занятости"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2017-01-23/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_211083%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Утверждены перечни актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается Рострудом при проведении мероприятий по контролю (надзору).

В приказе приводятся правовые акты, применяемые Рострудом при осуществлении:

- надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- надзора и контроля за нормативно-правовым регулированием, осуществляемым органами государственной власти субъектов РФ в части осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

- контроля за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения в части социальной поддержки безработных граждан;

- контроля за выполнением частными агентствами занятости требований аккредитации на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников;

- надзора и контроля за осуществлением социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

- контроля за деятельностью органов опеки и попечительства в отношении совершеннолетних недееспособных или не полностью дееспособных граждан;

- контроля за порядком установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- контроля (надзора) в сфере социального обслуживания;

- контроля за деятельностью по оказанию гражданам государственной социальной помощи в виде предоставления социальных услуг.

**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.**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2017-01-09/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_210077%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

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"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2017-01-09/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_210496%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

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"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2017-01-09/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_210212%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

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"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2017-01-09/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_210211%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

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"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2017-01-09/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_210236%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

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.

[**"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)**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2017-01-04/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_209476%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

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"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-12-26/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_208851%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

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"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-12-26/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_209077%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

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

**Роструд: если работодатель не выдал средства защиты сотрудникам, штраф грозит за каждое нарушение**

Такой вывод ведомства касается ситуаций, когда работодатель не выдает средства индивидуальной защиты второго класса. Среди них - защитные каски. За нарушение в отношении каждого сотрудника штраф для юрлиц может составить от 130 тыс. до 150 тыс. руб.

Если же работодатель не выдает сотрудникам средства индивидуальной защиты первого класса, ему грозит штраф в размере от 50 тыс. до 80 тыс. руб. В этом случае, как отмечает Роструд, количество штрафов не зависит от числа сотрудников, чьи права нарушены.

Некоторые суды, среди которых Саратовский областной суд, считают, что штраф за невыдачу средств индивидуальной защиты второго класса нужно назначать иначе. Полагаем, такой подход правилен, поскольку число таких штрафов не должно зависеть от того, сколько сотрудников не получили средства защиты. Этот вывод следует из буквального толкования положений КоАП РФ.

*Документ:* *Письмо* *Роструда от 28.11.2016 N ПГ/31983-03-3*

Информация подготовлена

с использованием СПС КонсультантПлюс