**Изменения законодательства**

**За взысканием долга по зарплате работник сможет обратиться в суд в течение года**

Годичный срок будет исчисляться со дня, когда работник должен был получить зарплату или иные выплаты. Изменения вступают в силу 3 октября. Сейчас сотрудник, перед которым у работодателя есть задолженность, может обратиться в суд в течение [трех месяцев](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-29/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D197517%3Bdst%3D102158%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody). Началом срока считается день, когда сотрудник узнал или должен был узнать, что его право нарушено.

*Документ: Федеральный*[*закон*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-29/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200630%3Bdst%3D100042%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*от 03.07.2016 N 272-ФЗ (вступает в силу 3 октября 2016 года)*

**С 3 октября вдвое увеличивается денежная компенсация за задержку зарплат**

Компенсация за каждый день задержки составит не меньше 1/150 ключевой [ставки](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-27/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D12453%3Bdst%3D100163%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) ЦБ РФ. [Сейчас](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-27/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D197517%3Bdst%3D1035%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) минимальный размер процентов равен 1/300 ставки рефинансирования, которая с 2016 года [приравнена](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-27/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D190366%3Bdst%3D100004%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) к ключевой. Напомним: работодатель должен выплатить компенсацию, даже если сроки нарушены не по его вине. В локальном нормативном акте, коллективном или трудовом договоре можно предусмотреть повышенный размер компенсации.

*Документ: Федеральный*[*закон*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-27/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200630%3Bdst%3D100037%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*от 03.07.2016 N 272-ФЗ (вступает в силу 3 октября 2016 года)*

**Минтруд: работодателям не придется менять сроки выплаты премий**

С 3 октября [уточняются](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-26/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) требования к срокам выплаты зарплаты. Возникает вопрос, коснутся ли изменения стимулирующих выплат, в число которых входят премии? На сайте Минтруда появился комментарий на этот счет.

Новое правило предусматривает, что со дня окончания периода, за который начислена зарплата, есть не более 15 календарных дней на ее выплату. Конкретные даты закрепляются в [ПВТР](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-26/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D197517%3Bdst%3D797%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody), коллективном или трудовом договоре.

По информации Минтруда, такое ограничение срока распространяется на выплаты, которые производятся не реже чем каждые полмесяца. Премии же выдаются за более продолжительные периоды. При этом учитываются результаты труда, достижение определенных показателей. Начисление происходит после их оценки.

На сайте ведомства отражено: сроки выплаты квартальных, годовых и иных премий могут устанавливаться в коллективном договоре, локальном нормативном акте. Так, если в положении о премировании закреплено, что премия по итогам работы за год выплачивается в марте следующего года, менять этот порядок не придется, несмотря на вступление в силу нового правила.

Недавно в Минтруд направлялся вопрос о конкретных сроках, которые с 3 октября нужно соблюдать при выдаче ежемесячных и годовых премий. В ответе ведомства [указано](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-26/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D160743%3Bdst%3D100010%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody): "Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в письме, не является разъяснением и нормативным правовым актом".

*Документ: Информация Минтруда России (*[*http://www.rosmintrud.ru/labour/salary/78/*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-26/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)*)*

**Чтобы учитывать выдачу инструкций по охране труда, вести специальный журнал необязательно**

Минтруд указал, что выдача работникам инструкций по охране труда должна фиксироваться под подпись. Форму и порядок выдачи определяет сам работодатель. Он не обязан вести [журнал](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-22/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D42163%3Bdst%3D100192%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) учета инструкций и [журнал](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-22/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D42163%3Bdst%3D100196%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) учета их выдачи. Методические [рекомендации](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-22/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D42163%3Bdst%3D100008%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody), в которых предусмотрены примерные формы таких журналов, не зарегистрированы Минюстом, поэтому не являются НПА.

*Документ:*[*Письмо*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-22/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D160696%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Минтруда России от 15.09.2016 N 15-2/ООГ-3318*

**Работодатель сам определяет перечень необходимых инструкций по охране труда**

Вопрос, в отношении каких профессий и видов работ требуется утвердить инструкции по охране труда, решается в зависимости от специфики деятельности работодателя. К такому выводу пришел Минтруд. Принимать эти акты необходимо с [учетом мнения](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-19/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D197517%3Bdst%3D1292%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

*Документ:*[*Письмо*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-19/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D160582%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Минтруда России от 30.06.2016 N 15-2/ООГ-2373*

**Спецоценка еще не проведена - можно внести в трудовой договор описание рабочего места**

Если сотрудник устраивается на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в договор с ним [требуется](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-09/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D197517%3Bdst%3D102505%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody" \o "\"Трудовой кодекс Российской Федерации\" от 30.12.2001 N 197-ФЗ&#10;(ред. от 03.07.2016)&#10;(с изм. и доп., вступ. в силу с 31.07.2016)" \t "_blank)включить соответствующие гарантии и компенсации, а также характеристики условий труда на рабочем месте.

Возможна ситуация, когда сотрудник принимается на вновь организованное рабочее место, на котором ранее не осуществлялась оценка условий труда. Минтруд разъяснил, что до проведения спецоценки можно указать в трудовом договоре общие характеристики рабочего места: его описание, используемое оборудование и особенности работы с ним.

Когда спецоценка будет завершена, в договор потребуется внести недостающие сведения. К ним относятся класс (подкласс) условий труда, полагающиеся сотруднику гарантии и компенсации.

*Документ:*[*Письмо*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-09/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D160267%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Минтруда России от 14.07.2016 N 15-1/ООГ-2516*

**Чтобы проводить вводный инструктаж по охране труда, работник должен пройти обучение**

Даже если в организации есть специалист по охране труда, работодатель вправе поручить другому сотруднику обязанности по проведению вводного инструктажа. Минтруд разъяснил: эти обязанности можно возложить только на сотрудника, который прошел обучение по охране труда и проверку знаний в [аккредитованной](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-09/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D183102%3Bdst%3D100019%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) обучающей организации.

*Документ:*[*Письмо*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-09/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D160298%3Bdst%3D100007%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Минтруда России от 09.08.2016 N 15-2/ООГ-2884*

**Утверждена типовая форма трудового договора с работником микропредприятия**

Форма предусматривает различные варианты заполнения отдельных пунктов договора. Это позволит учесть особенности труда каждого работника.

Утверждение типовой формы договора связано с тем, что с 2017 года работодатели-микропредприятия [смогут](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-01/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200723%3Bdst%3D100015%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody" \o "Федеральный закон от 03.07.2016 N 348-ФЗ&#10;\"О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части особенностей регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям\" ------------------ Не вступил в силу" \t "_blank)полностью или частично отказаться принимать локальные нормативные акты. При этом условия по вопросам, которые по трудовому законодательству регулируются такими актами, потребуется вносить в трудовые договоры. Заключать договоры нужно будет на основе типовой формы.

На момент подготовки материала документ, которым она утверждена, опубликован не был. Из положений документа следует, что он вступает в силу 1 января 2017 года.

*Документ:*[*Постановление*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-01/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D204023%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Правительства РФ от 27.08.2016 N 858*

**Минтруд разъяснил вопрос об указании в трудовом договоре норм выдачи смывающих средств**

Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте, указываются в трудовом договоре. По [мнению](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-01/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D160067%3Bdst%3D100009%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) Минтруда, включать эти положения в договор не требуется, если работнику такие средства не предоставляются согласно [Типовым нормам](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-01/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).

*Документ:*[*Письмо*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-09-01/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D160067%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Минтруда России от 18.08.2016 N 15-2/ООГ-3000*

**Минтруд разъяснил, что правила безопасности при работе с инструментами частично применимы**

Министерство изменило позицию по вопросу, применяются ли [Правила](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-25/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DESU%3Bn%3D9378%3Bdst%3D100004%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) безопасности при работе с инструментом и приспособлениями (РД 34.03.204).

Документ принят в 1985 году. Он не был отменен, хотя с 8 января 2016 года действуют [Правила](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-25/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D187102%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями.

Минтруд [разъяснил](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-25/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D203574%3Bdst%3D100008%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody): работодатели могут применять [Правила](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-25/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DESU%3Bn%3D9378%3Bdst%3D100004%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) (РД 34.03.204) в части, которая не противоречит [Правилам](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-25/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D187102%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody" \o "Приказ Минтруда России от 17.08.2015 N 552н&#10;\"Об утверждении Правил по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями\"&#10;(Зарегистрировано в Минюсте России 02.10.2015 N 39125)" \t "_blank)по охране труда. Однако несколько месяцев назад министерство [считало](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-25/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D156473%3Bdst%3D100009%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody), что Правила (РД 34.03.204) с 8 января 2016 года не применяются вовсе.

*Документ:*[*Письмо*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-25/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D203574%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Минтруда России от 16.08.2016 N 15-2/ООГ-2956*

**С 1 сентября в АПК РФ и ГПК РФ появятся перечни споров, не разрешаемых третейским судом**

[Указаны](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-22/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D191313%3Bdst%3D100261%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody), в частности, споры об отказе в госрегистрации юрлица или ИП, о несостоятельности (банкротстве) и отдельные корпоративные споры. Среди прочих [названы](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-22/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D191313%3Bdst%3D100557%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) также споры о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью, и споры, которые возникают из трудовых отношений.

*Документ: Федеральный*[*закон*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-22/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D191313%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*от 29.12.2015 N 409-ФЗ (вступает в силу 1 сентября 2016 года)*

**С 2017 года работодатели должны соблюдать новые санитарные требования к рабочим местам**

Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы ([СанПиН 2.2.4.3359-16](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-22/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D203183%3Bdst%3D100016%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)) устанавливают требования к физическим факторам на рабочих местах: к микроклимату, освещению, уровню шума и др. В документе определены меры, которые нужно предпринимать, чтобы снизить негативное воздействие этих факторов.

С введением 1 января 2017 года названных требований ряд действующих СанПиНов применяться не будет. Среди них санитарные требования к уровням электромагнитных полей в производственных условиях ([СанПиН 2.2.4.1191-03](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-22/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D86870%3Bdst%3D100014%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)) и [Методика](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-22/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D106022%3Bdst%3D100198%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) контроля и оценки уровней электромагнитных полей на рабочих местах (приложение 3 к [СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-22/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D106022%3Bdst%3D100015%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)). Вместе с тем санитарные нормы, применимые к отдельным физическим факторам, например к уровню [шума](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-22/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D103805%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody), [микроклимату](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-22/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D93768%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody), пока продолжают действовать.

Напомним, за [нарушение](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-22/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201182%3Bdst%3D5657%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) государственных нормативных требований охраны труда (в числе которых СанПиНы) может быть вынесено предупреждение или наложен административный штраф. Для компаний его размер составляет от 50 тыс. до 80 тыс. руб.

Кроме того, КоАП РФ предусматривает ответственность за [нарушение](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-22/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201182%3Bdst%3D2905%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) именно санитарных правил. В этом случае организации грозит предупреждение, либо штраф на сумму от 10 тыс. до 20 тыс. руб., либо приостановление деятельности на срок до 90 дней.

*Документ:*[*Постановление*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-22/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D203183%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Главного государственного санитарного врача РФ от 21.06.2016 N 81 (вступает в силу 1 января 2017 года)*

[**Постановление Правительства РФ от 13.08.2016 N 793
"О внесении изменений в Положение о порядке выплаты страховой пенсии лицам, выезжающим (выехавшим) на постоянное жительство за пределы территории Российской Федерации"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-08-22/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_203421%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Уточнен порядок выплаты пенсий лицам, проживающим за границей

Гражданам, проживающим и осуществляющим работу и (или) иную деятельность за пределами РФ, выплата суммы страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии, производится без учета индексации (увеличения) размера фиксированной выплаты к страховой пенсии и корректировки размера страховой пенсии.

В случае прекращения работы и (или) иной деятельности за пределами территории РФ выплата таких сумм производится с учетом индексации (увеличения) размера фиксированной выплаты к страховой пенсии и корректировки размера страховой пенсии с месяца, следующего за месяцем прекращения указанной работы.

Выплата производится не более чем за три года, предшествующие дате представления в орган, осуществляющий пенсионное обеспечение:

документа, подтверждающего факт осуществления (прекращения) работы и (или) иной деятельности за пределами Российской Федерации, выданного компетентным органом (должностным лицом) иностранного государства;

либо справки о выполнении (невыполнении) оплачиваемой работы за пределами РФ по утвержденной форме, выданной дипломатическим представительством или консульским учреждением Российской Федерации.

**Утверждены правила возмещения ущерба из фонда ответственности туроператора**

Порядок и условия возмещения, например, туристам [реального ущерба](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-18/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D203256%3Bdst%3D100013%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) из [фонда](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-18/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200320%3Bdst%3D579%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) персональной ответственности туроператора в сфере выездного туризма начнут действовать 1 января. Правила будут применяться, если туроператор не исполнит обязательства по [договору](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-18/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200320%3Bdst%3D510%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody).

*Документ:*[*Постановление*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-18/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D203256%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Правительства РФ от 10.08.2016 N 779 (вступает в силу 1 января 2017 года)*

**Уточнены правила, по которым заверяются сообщения о приеме на работу бывших госслужащих**

Правительство скорректировало порядок, согласно которому нужно уведомить прежнего работодателя госслужащего о заключении с ним трудового или гражданско-правового договора. Измененные правила начнут действовать с 19 августа.

До внесения поправок было [установлено](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-18/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D174453%3Bdst%3D100012%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody): новый работодатель заверяет свою подпись на [сообщении](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-18/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D203192%3Bdst%3D100030%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) печатью организации или кадровой службы. Теперь уточнено, что печать ставится при ее наличии.

Обращаем внимание, с 7 апреля 2015 года ООО и АО [не обязаны](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-18/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D177588%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) иметь круглую печать. Общества вправе самостоятельно решить, использовать ли печать при ведении деятельности, если такая обязанность не предусмотрена федеральным законом. Требование о наличии печати на документах, установленное подзаконным актом, формально не является обязательным для ООО и АО.

*Документ:*[*Постановление*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-18/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D203145%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Правительства РФ от 09.08.2016 N 762 (Вступает в силу 19 августа 2016 года)*

**Минтруд разъяснил отдельные положения о спецоценке, касающиеся декларирования**

Декларация подтверждает, что условия труда соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда.

С 1 мая 2016 года предусмотрено, что декларированию подлежат не только рабочие места, на которых не выявлены вредные и опасные производственные факторы. Такая процедура распространена и на рабочие места с оптимальными или допустимыми условиями труда. Новое правило имеет обратную силу и регулирует отношения, возникшие с 2014 года.

Минтруд пояснил, что в связи с этими изменениями планируется в том числе скорректировать [приказ](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-16/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D159012%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody), который закрепляет форму декларации, порядок подачи и др.

При рассмотрении конкретного обращения был сделан вывод о том, что подать декларацию целесообразно после того, как в приказ будут внесены необходимые изменения.

*Документ:*[*Письмо*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-16/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D159400%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Минтруда России от 07.06.2016 N 15-1/ООГ-2092*

**Разъяснения Минтруда помогут понять правила, по которым бухгалтеру поручается вести кассу**

Обязанности по ведению кассы можно возложить на бухгалтера, например, на период отпуска кассира. При этом работодатель должен учесть определенные правила.

Следует заключить с бухгалтером соглашение о совмещении должностей. Минтруд подчеркнул, что в таком документе необходимо установить срок совмещения и [размер доплаты](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-15/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D197517%3Bdst%3D711%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody). Бухгалтера нужно под подпись ознакомить с должностной инструкцией кассира.

Для поручения бухгалтеру дополнительных обязанностей работодатель должен издать соответствующий [приказ](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-15/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D159354%3Bdst%3D100022%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody). Кроме того, требуется оформить прием-передачу кассы.

*Документ:*[*Письмо*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-15/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D159354%3Bdst%3D100018%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Минтруда России от 20.07.2016 N 14-2/В-688*

[**Приказ Минтруда России от 14.07.2016 N 353н
"О внесении изменений в Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012 г. N 580н"
Зарегистрировано в Минюсте России 08.08.2016 N 43140.**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-08-15/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_202964%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Расширен перечень предупредительных мер по сокращению травматизма и профзаболеваний работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами, подлежащих финансовому обеспечению за счет страховых взносов

В перечень включены следующие мероприятия:

приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования или комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно предназначенных для обеспечения безопасности работников или контроля за безопасным ведением работ в рамках технологических процессов, в том числе на подземных работах;

приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования или комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно обеспечивающих проведение обучения по вопросам безопасного ведения работ, в том числе горных работ, и действиям в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте или дистанционную видео- и аудиофиксацию инструктажей, обучения и иных форм подготовки работников по безопасному производству работ, а также хранение результатов такой фиксации.

Также установлено, что финансовому обеспечению за счет сумм страховых взносов подлежат расходы страхователя на обучение по охране труда работников организаций, отнесенных к опасным производственным объектам (в случае, если обучение по вопросам безопасного ведения работ, в том числе горных работ, и действиям в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте проводится с отрывом от производства в организации, осуществляющей образовательную деятельность).

Кроме того, скорректирован перечень документов, представляемых с заявлением о финансовом обеспечении предупредительных мер.

**Минтруд скорректировал форму сертификата эксперта на право выполнения работ по спецоценке**

Изменения вступят в силу 20 августа. Так, форма не будет предусматривать, что в сертификате указывается область деятельности, в рамках которой эксперт может выполнять работы по проведению спецоценки условий труда. Сейчас эти сведения [отражаются](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-12/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D158470%3Bdst%3D100020%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) на обороте сертификата.

*Документ:*[*Приказ*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-12/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D202977%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Минтруда России от 25.07.2016 N 379н (вступает в силу 20 августа 2016 года)*

**Правительство решило вопрос о переносе выходных дней в следующем году**

С воскресенья 1 января выходной будет перенесен на 24 февраля, а с субботы 7 января - на 8 мая. В частности, сотрудники, для которых установлена пятидневная рабочая неделя, смогут отдыхать по четыре дня в связи с празднованием Дня защитника Отечества и Дня Победы (с 23 по 26 февраля и с 6 по 9 мая).

*Документ:*[*Постановление*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-09/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D202871%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Правительства РФ от 04.08.2016 N 756 (вступает в силу 14 августа 2016 года)*

**Разъяснены особенности направления сведений о приеме на работу бывших госслужащих**

Минтруд рассмотрел вопрос о заключении трудового или гражданско-правового договора с бывшим госслужащим. Разъяснения касаются ситуации, когда госорган, в котором гражданин ранее замещал должность, упразднен.

В частности, если ликвидационная комиссия уже завершила работу, данные о заключении договора с бывшим госслужащим направляются правопреемнику упраздненного госоргана. Когда правопреемников несколько, следует учитывать, какие функции переданы каждому из них. Указанные сведения предоставляются госоргану, выполняющему функции, с реализацией которых были связаны должностные обязанности бывшего госслужащего.

Отметим, работодатель должен сообщать о заключении с бывшим госслужащим трудового договора или гражданско-правового договора на сумму более 100 тыс. руб. в месяц. Речь идет о гражданах, ранее замещавших определенные должности государственной или муниципальной службы. Правило действует, если после увольнения со службы прошло не более двух лет.

*Документ:*[*Письмо*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-08/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D159171%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Минтруда России от 01.07.2016 N 18-2/В-421*

**С 12 августа вводится порядок прохождения водителями профессионального отбора и обучения**

Документ содержит правила прохождения профотбора и профобучения лицами, принимаемыми на работу, которая непосредственно связана с движением автобусов, легковых машин, грузовиков и др.

Руководствоваться документом должны будут отдельные юрлица и ИП. Речь идет о работодателях, чья деятельность на территории РФ связана с эксплуатацией, в частности, автотранспортных средств.

Среди прочего установлены особенности проведения собеседования и стажировки. Количество часов стажировки определяет работодатель. Она предусмотрена, например, для лиц, которые принимаются на должность водителя впервые.

*Документ:*[*Приказ*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-08-04/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D202558%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Минтранса России от 11.03.2016 N 59 (вступает в силу 12 августа 2016 года)*

[**Приказ Минтруда России от 23.06.2016 N 310н
"Об утверждении Правил по охране труда при размещении, монтаже, техническом обслуживании и ремонте технологического оборудования"
Зарегистрировано в Минюсте России 15.07.2016 N 42880.**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-07-25/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_202101%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Установлены государственные нормативные требования охраны труда при проведении основных технологических операций и работ, при размещении, монтаже, техническом обслуживании и ремонте технологического оборудования

Правила применяются при проведении основных технологических операций и работ, связанных с размещением, монтажом, техническим обслуживанием и ремонтом стационарных машин, механизмов, устройств, приборов и другого оборудования, используемых при производстве промышленной продукции. Требования Правил обязательны для исполнения работодателями - юридическими лицами независимо от их организационно-правовой формы и физическими лицами - индивидуальными предпринимателями при организации и осуществлении ими работ, связанных с размещением, монтажом, техническим обслуживанием и ремонтом технологического оборудования. Ответственность за выполнение Правил возлагается на работодателей.

Правилами утверждены:

- требования охраны труда, предъявляемые к организации выполнения работ;

- требования охраны труда, предъявляемые к территории организации, к производственным зданиям (сооружениям), производственным площадкам и организации рабочих мест;

- требования охраны труда, предъявляемые к выполнению работ (осуществлению производственных процессов);

- требования охраны труда при транспортировании (перемещении) и хранении технологического оборудования, комплектующих изделий и расходных материалов.

В приложении к приказу утверждены формы наряда-допуска на производство работ с повышенной опасностью и акта-допуска для производства работ на территории организации.

Федеральный государственный надзор за соблюдением утвержденных Правил осуществляют должностные лица Роструда и его территориальных органов (государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации). Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели - физические лица, виновные в нарушении требований Правил, привлекаются к ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

[*Приказ*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-07-27/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D202101%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Минтруда России от 23.06.2016 N 310н вступает в силу 19 октября 2016 года*

**Свидетельства о госрегистрации прав на недвижимость теперь не выдаются**

Ранее правообладатель мог по своему выбору получить либо свидетельство, либо выписку из [ЕГРП](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-07-19/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201394%3Bdst%3D100095%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody). ФНП напомнила, что с 15 июля госрегистрация возникновения и перехода прав на недвижимость удостоверяется только выпиской из реестра.

*Документ:*[*Письмо*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-07-19/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D201669%3Bdst%3D100025%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*ФНП от 12.07.2016 N 2493/03-16-3*

[**Приказ Минтруда России от 10.05.2016 N 225н
"Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики отдельных должностей работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации"
Зарегистрировано в Минюсте России 06.07.2016 N 42771.**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-07-18/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_201207%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Минтрудом России утверждены квалификационные характеристики отдельных должностей работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил РФ

Данные квалификационные характеристики являются нормативными документами, предназначенными для обоснования рационального разделения и организации труда, правильного подбора, расстановки и использования кадров, обеспечения единства при определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним требований, а также принимаемых решений о соответствии занимаемым должностям при проведении аттестации руководителей и специалистов.

Квалификационные характеристики каждой должности имеют три раздела: "Должностные обязанности"; "Должен знать"; "Требования к квалификации" и могут применяться непосредственно или служить основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников.

[**Федеральный закон от 30.06.2016 N 224-ФЗ
"О внесении изменений в Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и Федеральный закон "О муниципальной службе в Российской Федерации"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-07-11/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_200401%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Госслужащие и претенденты на госслужбу должны будут предоставлять нанимателю информацию об общедоступных сведениях, которые они размещали в Интернете, в частности - о своих страницах в соцсетях

При этом претенденты предоставляют такую информацию при поступлении на службу за три предыдущих календарных года, а гражданский служащий - ежегодно за календарный год не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным (кроме размещения общедоступной информации в рамках исполнения должностных обязанностей). Сведения представляются по форме, установленной Правительством РФ. Указанные положения также распространяются на муниципальных служащих и претендентов на муниципальную службу.

Кроме того, ужесточены требования к уровню образования и квалификации государственных гражданских и муниципальных служащих. Теперь для замещения должностей гражданской службы категорий "руководители", "помощники (советники)", "специалисты" высшей и главной групп необходимо будет наличие высшего образования не ниже уровня специалитета либо магистратуры. Требование не применяется в отношении служащих, назначенных на должности до дня вступления в силу данного закона, в отношении замещаемых ими должностей, а также на лиц, получивших высшее профессиональное образование до 29 августа 1996 года.

Установлено также, что для замещения должности гражданской службы требуется соответствие квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей, а также при наличии соответствующего решения представителя нанимателя - к специальности, направлению подготовки. Квалификационные требования для замещения должностей гражданской службы теперь устанавливаются, в том числе, в соответствии с областью и видом профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

Квалификационные требования к знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности гражданского служащего его должностным регламентом. Должностным регламентом могут также предусматриваться квалификационные требования к специальности, направлению подготовки, которые необходимы для замещения должности гражданской службы.

Установлено также, что преимущественное право на замещение должности гражданской службы предоставляется гражданскому служащему, который имеет направление подготовки, соответствующее области и виду его профессиональной служебной деятельности.

[**Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ
"О независимой оценке квалификации"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-07-11/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_200485%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Подтверждать соответствие установленным квалификационным требованиям будут специальные центры оценки квалификаций

Принят закон, регулирующий проведение независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности.

Независимая оценка квалификации представляет собой процедуру подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным законодательством, проведенную центром оценки квалификаций. Закон устанавливает правовые и организационные основы и порядок проведения независимой оценки квалификации, а также определяет правовое положение, права и обязанности участников такой оценки. Закон не применяется в отношении государственных служащих.

Независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций в порядке, установленном Правительством РФ. Экзамен проводится по инициативе соискателя за счет средств соискателя, иных физических и юридических лиц либо по направлению работодателя за счет средств работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством.

Для прохождения экзамена в центр оценки квалификаций представляются письменное заявление соискателя по установленному образцу, поданное лично, через законного представителя или в форме электронного документа, а также иные документы, необходимые для прохождения экзамена по соответствующей квалификации. По итогам экзамена соискателю в тридцатидневный срок центром оценки квалификаций выдается свидетельство о квалификации, а в случае получения неудовлетворительной оценки при прохождении профессионального экзамена - заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее рекомендации для соискателя. Сведения о выданных свидетельствах о квалификации вносятся национальным агентством развития квалификаций в реестр.

Координацию деятельности федеральных органов исполнительной власти, объединений работодателей, профессиональных союзов, образовательных, научных и других организаций в сфере независимой оценки квалификации осуществляет национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, в состав которого входят представители соответствующих органов и организаций. По решению национального совета для проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности в целях развития системы независимой оценки квалификации на общероссийском уровне создается совет по профессиональным квалификациям. Организационную, методическую, экспертно-аналитическую поддержку деятельности национального совета, советов по профессиональным квалификациям и центров оценки квалификаций обеспечивает Национальное агентство развития квалификаций - автономная некоммерческая организация, в состав учредителей которой входят общероссийские объединения работодателей и профсоюзов и уполномоченные федеральные органы исполнительной власти.

Закон вступает в силу с 1 января 2017 года.

[**Федеральный закон от 03.07.2016 N 239-ФЗ
"О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О независимой оценке квалификации"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-07-11/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_200488%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

В Трудовом кодексе закреплены гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на прохождение независимой оценки квалификации

Определено, что при направлении работника на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. При этом работникам, направляемым с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

[**Федеральный закон от 03.07.2016 N 272-ФЗ
"О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-07-11/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_200630%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Увеличен штраф за задержку зарплаты и иных выплат, причитающихся работнику

Статья 5.27 КоАП РФ дополнена положением, в соответствии с которым за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, предусмотрен, в том числе, штраф в следующих размерах:

на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей, при повторном привлечении к ответственности - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей. Возможна также дисквалификация на срок от одного года до трех лет;

на ИП - от одной тысячи до пяти тысяч рублей (повторно - от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей;

на ЮЛ - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей (повторно - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей).

В Трудовом кодексе РФ увеличен размер материальной ответственности работодателя за нарушение срока выплат. Теперь денежная компенсация должна выплачиваться в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

[**Федеральный закон от 03.07.2016 N 276-ФЗ
"О внесении изменения в статью 32 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-07-11/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_200568%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Гражданских служащих будут отстранять от замещаемой должности по требованию уполномоченных органов или должностных лиц

Новыми поправками в закон о государственной гражданской службе установлено, что представитель нанимателя обязан отстранить от замещаемой должности гражданской службы (не допускать к исполнению должностных обязанностей) гражданского служащего по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

[**Федеральный закон от 03.07.2016 N 347-ФЗ
"О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-07-11/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_200725%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

В Трудовой кодекс РФ введено понятие "предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы"

Устанавливается обязанность определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров фондов, учреждений и предприятий, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы их работников.

Несоблюдение предельного уровня соотношения зарплат может стать основанием для расторжения трудового договора с руководителем организации.

Правительству РФ, органам госвласти субъектов РФ и органам местного самоуправления предоставлено право устанавливать перечни организаций, на которые не будут распространяться указанные выше предельные уровни.

Трудовой кодекс РФ дополнен также положением, согласно которому информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов, учреждений и унитарных предприятий размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на соответствующих сайтах госорганов, фондов, учреждений и предприятий.

[**Федеральный закон от 03.07.2016 N 348-ФЗ
"О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части особенностей регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-07-11/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_200723%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Установлены особенности регулирования труда работников микропредприятий и ИП

В ТК РФ введена новая глава 48.1, согласно которой у работодателей - субъектов малого предпринимательства (включая работодателей - индивидуальных предпринимателей), которые в соответствии с законодательством отнесены к микропредприятиям, регулирование трудовых отношений осуществляется с учетом установленных особенностей, предусматривающих в частности, следующее:

данные работодатели вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие);

для регулирования трудовых отношений работодатель должен включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством должны регулироваться локальными нормативными актами;

трудовые договоры заключаются на основе типовой формы, утверждаемой Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

[**Письмо Минтруда России от 22.06.2016 N 15-2/ООГ-2247
«О работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-07-11/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_201076%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)»

Минтруд России дал разъяснения о предельных нагрузках на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей

Правилами по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов (утв. Приказом Минтруда России от 17.09.2014 N 642н), в целях сохранения здоровья работающих, установлены предельно допустимые нормы разового подъема (без перемещения) тяжестей: мужчинами - не более 50 кг; женщинами - не более 15 кг.

Отмечается, что нормы указанных Правил не противоречат постановлению Правительства РФ от 06.02.1993 N 105 "О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную", т.к. указанным постановлением установлены нормы по подъему и перемещению тяжестей:

- при чередовании с другой работой (до 2 раз в час): мужчинами - до 30 кг; женщинами - до 10 кг;

- постоянно в течение рабочей смены: мужчинами - до 15 кг; женщинами - до 7 кг.

При выполнении работ, связанных с подъемом и перемещением тяжестей, следует руководствоваться как требованиями Правил, так и требованиями указанного постановления Правительства РФ.

**Субъектам малого и среднего бизнеса за первое нарушение грозит не штраф, а предупреждение**

Штраф за административное правонарушение, совершенное впервые и выявленное в ходе государственного или муниципального контроля (надзора), теперь подлежит замене на предупреждение. Правило применимо, в частности, когда в конкретной статье [КоАП](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-07-08/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200281%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) РФ наказание в виде предупреждения не предусмотрено.

Замена допустима, если нарушение не наносит имущественный ущерб, не причиняет вред жизни и здоровью людей, окружающей среде, объектам культурного наследия и др.

Предупреждение вместо штрафа не назначается субъектам малого и среднего бизнеса при совершении отдельных нарушений. К ним относятся, например, [недобросовестная конкуренция](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-07-08/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200281%3Bdst%3D975%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody), [подделка документов](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-07-08/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200281%3Bdst%3D101684%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody), [незаконное вознаграждение от имени юрлица](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-07-08/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200281%3Bdst%3D2620%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody).

*Документ: Федеральный*[*закон*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-07-08/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200695%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*от 03.07.2016 N 316-ФЗ (вступил в силу 4 июля 2016 года)*

**Направлять работников на независимую оценку квалификации можно будет с 2017 года**

Работодателю придется получить для этого письменное согласие сотрудника, а также соблюсти порядок и условия, которые определяются, например, коллективным или трудовым договором. При направлении пройти оценку с отрывом от работы за сотрудником сохраняются, в частности, должность и средняя зарплата.

Независимую оценку в форме профессионального экзамена будут проводить специальные центры. Если работник сдаст его успешно, то получит свидетельство о квалификации. Оно подтверждает, что квалификация соответствует профстандарту или иным требованиям, установленным нормативными правовыми актами.

Когда экзамен проводится по направлению работодателя, оплата производится за его счет. Пройти независимую оценку можно будет в том числе и по своей инициативе (за счет собственных средств).

*Документы: Федеральный*[*закон*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-07-05/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200485%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*от 03.07.2016 N 238-ФЗ; Федеральный*[*закон*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-07-05/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200488%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*от 03.07.2016 N 239-ФЗ (вступают в силу 1 января 2017 года)*

[**Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 N 584
"Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-07-04/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_200290%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Профессиональные стандарты в ГВФ, государственных и муниципальных учреждениях и организациях с госучастием должны применяться поэтапно, согласно планам, утвержденным ими с учетом мнений представительных органов работников

Указанные планы должны включать:

- список профессиональных стандартов, подлежащих применению;

- сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава указанных организаций, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;

- этапы применения профессиональных стандартов;

- перечень локальных нормативных актов и других документов, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

Реализация мероприятий планов должна быть завершена не позднее 1 января 2020 года.

Постановление вступает в силу с 1 июля 2016 года. Минтруд России уполномочен давать разъяснения по вопросам применения данного постановления.

[**Письмо Минобрнауки России от 18.04.2016 N 03-348
"О необходимости проведения профессиональной переподготовки или повышения квалификации в сфере закупок"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-07-04/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_200307%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Минобрнауки России напоминает о необходимости проведения профессиональной переподготовки или повышения квалификации сотрудников, занятых в сфере закупок

Кроме того, отмечается необходимость приведения в соответствие с требованиями профессиональных стандартов документации в сфере управления персоналом.

Профессиональные стандарты "Эксперт в сфере закупок" и "Специалист в сфере закупок" утверждены Минтрудом России и квалифицируют профессиональные требования к специалистам в сфере закупок. В силу Федерального закона от 02.05.2015 N 122-ФЗ стандарты станут обязательными для работодателей с 1 июля 2016 года.

Согласно закону о контрактной системе в сфере закупок работники контрактной службы должны иметь высшее или дополнительное профессиональное образование в сфере закупок. В состав комиссии по осуществлению закупок включаются лица, прошедшие профессиональную переподготовку или повышение квалификации в сфере закупок, а также лица, обладающие специальными знаниями, относящимися к объекту закупки.

[**Письмо Минтруда России от 25.05.2016 N 15-2/ООГ-1916
«По вопросу обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте согласно требованиям Правил по охране труда при работе на высоте, утв. Приказом Минтруда России от 28.03.2014 N 155н**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-07-04/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_199972%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)»

Работники, выполняющие работы на высоте, должны иметь квалификацию, соответствующую характеру выполняемых работ, уровень которой подтверждается документом о профессиональном образовании (обучении) или о квалификации

Отмечается, что квалификация является одним из требований к работникам, допускаемым к работам на высоте, и не отменяет необходимость проведения обучения безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте.

Работодатель (уполномоченное им лицо) обязан организовать до начала проведения работы на высоте обучение безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте работников:

- допускаемых к работам на высоте впервые;

- переводимых с других работ, если указанные работники ранее не проходили соответствующего обучения;

- имеющих перерыв в работе на высоте более одного года.

Все указанные работники, а также работники, отнесенные к определенной группе по безопасности работ на высоте, проходят соответствующее обучение (первичное, периодическое) в образовательной организации по разработанной этой организацией программе.

Ежегодная проверка знаний безопасных методов и приемов выполнения работ на высоте может проводиться в комиссии работодателя.

**Если у судов будет техническая возможность, их акты станут электронными**

Судебные приказы арбитражный суд будет оформлять по этому правилу с [1 июля](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-06-30/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200008%3Bdst%3D100211%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody). Другие акты арбитражного суда и постановления суда общей юрисдикции, кроме, например, содержащих гостайну, могут стать электронными с [1 января](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-06-30/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200008%3Bdst%3D100209%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody). Судьи заверят их [специальной подписью](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-06-30/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D191703%3Bdst%3D100041%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody). Бумажный экземпляр сделают дополнительно.

*Документ: Федеральный*[*закон*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-06-30/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D200008%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*от 23.06.2016 N 220-ФЗ*

*Вступает в силу 1 января 2017 года, за исключением отдельных положений*

[**Приказ Минтранса России от 09.03.2016 N 44
"Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов"
Зарегистрировано в Минюсте России 10.06.2016 N 42504.**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-06-20/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_199662%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Обновлено положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов

Приказом устанавливается:

- время начала и окончания работы;

- особенности режима рабочего времени локомотивных и кондукторских бригад;

- особенности режима рабочего времени сменных работников и работников с рабочим днем, разделенным на части;

- особенности режима рабочего времени работников поездных бригад пассажирских поездов, рефрижераторных секций и автономных рефрижераторных вагонов со служебными отделениями, работников, ответственных за обеспечение транспортной безопасности всего пассажирского поезда;

- особенности режима рабочего времени работников путевого хозяйства;

- особенности режима рабочего времени работников, обслуживающих (сопровождающих) специальный железнодорожный подвижной состав, локомотивы и пассажирские вагоны;

- особенности режима рабочего времени работников восстановительных поездов;

- особенности режима рабочего времени работников с ненормированным рабочим днем и работников, обслуживающих служебные, служебно-технические и специальные вагоны;

- время отдыха.

Утратившим силу признан Приказ МПС России от 05.03.2004 N 7 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов".

[**Письмо Роспотребнадзора от 07.07.2015 N 01/7890-15-27
"О порядке проведения медицинского осмотра пользователей ПЭВМ"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-06-14/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_199114%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Медосмотры работников, занятых на работах с компьютерами, должны проводиться при выявлении по результатам оценки условий труда электромагнитного поля, превышающего допустимый уровень

Если по результатам оценки условий труда вредных или опасных производственных факторов не выявлено, в том числе уровень электромагнитного поля широкополосного спектра частот от компьютера не превышает допустимые нормы, работник не подлежит включению в поименный список лиц, подлежащих обязательным предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение трудовой деятельности) медицинским осмотрам работников.

**С 1 июля МРОТ составит 7500 руб.**

МРОТ [сейчас](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-06-06/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D190480%3Bdst%3D12%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) равен 6204 руб. Таким образом, он повысится более чем на 20%.

*Документ: Федеральный*[*закон*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-06-06/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D198850%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*от 02.06.2016 N 164-ФЗ*

*Вступает в силу 1 июля 2016 года*

[**Приказ Ростехнадзора от 29.03.2016 N 125
"Об утверждении федеральных норм и правил в области промышленной безопасности "Правила безопасности нефтегазоперерабатывающих производств"
Зарегистрировано в Минюсте России 25.05.2016 N 42261.**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-06-06/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_198684%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Обновлены требования промышленной безопасности на нефтегазоперерабатывающих производствах

Правила распространяются на опасные производственные объекты нефтеперерабатывающих и газоперерабатывающих производств, установки (в том числе промысловые) по переработке нефти, газа и газового конденсата, гелиевые заводы, установки по получению серы, технического углерода, стабилизации газового конденсата.

Требования пожарной безопасности к опасным производственным объектам нефтегазоперерабатывающих производств устанавливаются в соответствии с законодательством РФ в области пожарной безопасности.

Документом установлены, среди прочего:

- требования промышленной безопасности при разработке проектной документации на опасные производственные объекты нефтегазоперерабатывающих производств;

- общие требования промышленной безопасности к эксплуатации опасных производственных объектов;

- специальные требования промышленной безопасности при эксплуатации технологических установок;

- требования безопасности к ведению работ повышенной опасности.

Постановления Госгортехнадзора от 29.05.2003 N 44 "Об утверждении Правил промышленной безопасности для нефтеперерабатывающих производств" и от 05.06.2003 N 54 "Об утверждении Правил безопасности для газоперерабатывающих заводов и производств".

Приказ вступает в силу по истечении шести месяцев после его опубликования.

[**Приказ Минобрнауки России от 17.05.2016 N 577
"Об установлении профессионального праздника - Дня воспитателя и всех дошкольных работников"
Зарегистрировано в Минюсте России 26.05.2016 N 42298.**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-06-06/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_198670%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

27 сентября объявлено профессиональным праздником - Днем воспитателя и всех дошкольных работников

Соответствующий приказ принят Минобрнауки России. Согласно Постановлению Правительства РФ от 13.11.2013 N 1016 "Об установлении профессиональных праздников" профессиональный праздник может быть установлен по истечении не менее 15 лет со дня включения определенного вида экономической деятельности или сферы деятельности в соответствующий классификатор.

[**Приказ Минтруда России от 29.04.2016 N 202н
"О порядке регистрации и снятия с регистрационного учета в территориальных органах Фонда социального страхования Российской Федерации страхователей и лиц, приравненных к страхователям"
Зарегистрировано в Минюсте России 27.05.2016 N 42316.**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-06-06/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_198753%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Установлен порядок регистрации и снятия с регистрационного учета в территориальных органах ФСС России страхователей

Указывается, что регистрация страхователей - юридических лиц по месту нахождения обособленных подразделений и физических лиц осуществляется в территориальных органах (региональных отделениях и филиалах) ФСС России. По решению управляющего региональным отделением Фонда полномочия по регистрации страхователей могут быть возложены на филиалы регионального отделения Фонда при условии соблюдения установленных законодательством Российской Федерации сроков регистрации страхователей, а также обеспечения защиты сведений о страхователях, передаваемых в филиалы региональных отделений Фонда. Порядком, кроме того, установлены перечень лиц, подлежащих страхованию в соответствии с утвержденным порядком; порядок осуществления регистрации в качестве страхователей юридических лиц по месту нахождения обособленных подразделений и физических лиц; Порядок присвоения страхователю регистрационного номера и кода подчиненности; порядок снятия страхователей с регистрационного учета; порядок регистрации и снятия с регистрационного учета страхователей при изменении их места нахождения (жительства).

Кроме того, утвержден порядок регистрации и снятия с регистрационного учета в территориальных органах ФСС России лиц, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности или в связи с материнством. Регистрации в качестве страхователей в территориальных органах Фонда в соответствии с данным порядком подлежат адвокаты, индивидуальные предприниматели, члены крестьянских (фермерских) хозяйств, физические лица, не признаваемые индивидуальными предпринимателями (нотариусы, занимающиеся частной практикой, иные лица, занимающиеся в установленном законодательством Российской Федерации порядке частной практикой), члены семейных (родовых) общин коренных малочисленных народов Севера, добровольно вступившие в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и уплачивающие за себя страховые взносы. Предусматривается порядок регистрации указанных лиц в качестве страхователей; порядок присвоения им регистрационного номера и кода подчиненности; порядок их снятия с регистрационного учета.

В приложениях к порядкам приведены формы использующихся в них документов.

**С 1 июня произошли масштабные изменения АПК РФ и ГПК РФ**

Теперь арбитражный суд может выдавать судебные приказы и выносить частные определения. До обращения в арбитражный суд придется отправлять претензию контрагенту. В суде общей юрисдикции появилось [упрощенное](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-06-01/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D194771%3Bdst%3D817%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody" \o "\"Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации\" от 14.11.2002 N 138-ФЗ&#10;(ред. от 02.03.2016)" \t "_blank)производство. В результате стало меньше различий между арбитражным и гражданским процессами.

*Документы: Федеральный*[*закон*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-06-01/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D194685%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*от 02.03.2016 N 45-ФЗ; Федеральный*[*закон*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-06-01/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D194696%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*от 02.03.2016 N 47-ФЗ*

*Вступили в силу 1 июня 2016 года*

[**Федеральный закон от 23.05.2016 N 142-ФЗ
"О внесении изменений в статьи 4 и 7 Федерального закона "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-05-30/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_198200%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Установлен срок рассмотрения в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений проектов актов, регулирующих социально-трудовые отношения

Согласно внесенным изменениям Комиссия, в числе прочего, вправе рассматривать проекты федеральных законов, иных нормативных правовых актов РФ, других актов федеральных органов государственной власти в области регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений и принимать решения по итогам их рассмотрения в срок не более чем 30 дней.

Кроме того, установлено, что координаторы сторон, представляющих общероссийские объединения профсоюзов и общероссийские объединения работодателей, приглашаются на заседания Правительства РФ при рассмотрении вопросов регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

[**Приказ Ростехнадзора от 12.04.2016 N 146
"О внесении изменений в Федеральные нормы и правила в области промышленной безопасности "Правила безопасности опасных производственных объектов, на которых используются подъемные сооружения", утвержденные приказом Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору от 12 ноября 2013 г. N 533"
Зарегистрировано в Минюсте России 20.05.2016 N 42197.**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-05-30/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_198379%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Обновлены правила безопасности опасных производственных объектов, на которых используются подъемные сооружения

Новой редакцией Правил, утвержденных приказом Ростехнадзора от 12 ноября 2013 г. N 533, определены, в частности:

- дополнительные требования к установке самоходных кранов, кранов-манипуляторов и подъемников (вышек);

- средства измерений (измерительные приборы, стандартные образцы), используемые в процессе испытаний подъемных сооружений, должны быть поверены или калиброваны в установленном порядке;

- работы по техническому обслуживанию, замене, ремонту и наладке ограничителей рабочих движений и блокировок, где используются концевые выключатели электромеханического типа, допускается выполнять квалифицированным работникам организации, эксплуатирующей подъемное сооружение.

Кроме того, Правила дополняются рядом новых приложений.

[**Приказ Минтруда России от 04.05.2016 N 212н
"О внесении изменения в пункт 82 Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 декабря 2009 г. N 1012н"
Зарегистрировано в Минюсте России 23.05.2016 N 42211.**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-05-30/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_198434%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

С учетом изменения законодательства уточнен порядок выплаты пособий по беременности и родам, а также по уходу за ребенком, если в отношении работодателя проводятся процедуры, применяемые в деле о банкротстве

В соответствии с Федеральным законом от 09.03.2016 N 55-ФЗ Порядок, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 N 1012н, дополнен положением, согласно которому выплата пособия по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком лицам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, осуществляется территориальным органом ФСС РФ, если на день обращения за пособиями в отношении страхователя проводятся процедуры, применяемые в деле о банкротстве.

**Рабочие места с оптимальными или допустимыми условиями труда нужно указывать в декларации**

Декларация подтверждает, что условия на рабочем месте соответствуют государственным требованиям охраны труда. Общий срок подачи - 30 рабочих дней со дня утверждения отчета о спецоценке.

Ранее сведения о рабочем месте включались в декларацию только при условии, что на нем вовсе не выявлено вредных и опасных факторов. Новое правило имеет обратную силу и регулирует отношения, возникшие с 2014 года. Так, если на 1 мая 2016 года в фирме уже есть рабочие места, условия труда на которых признаны оптимальными или допустимыми, подается уточненная декларация.

*Документ: Федеральный*[*закон*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-05-12/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D197424%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*от 01.05.2016 N 136-ФЗ*

*Вступил в силу 1 мая 2016 года*

**На вакантном рабочем месте спецоценка условий труда не проводится**

[Спецоценка условий труда](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-05-10/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D197494%3Bdst%3D100016%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) [включает](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-05-10/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D189346%3Bdst%3D100016%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody), в частности, [измерение](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-05-10/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D189346%3Bdst%3D100052%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) опасных производственных факторов в ходе осуществления, например, штатных производственных процессов. Поскольку на вакантном рабочем месте эти процессы не осуществляются, спецоценка условий труда на таком рабочем месте не проводится.

*Документ:*[*Письмо*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-05-10/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D156335%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Минтруда России от 14.03.2016 N 15-1/ООГ-1041*

**Если по должности полагаются льготы, нужно указать ее название как в профстандарте**

Минтруд разъяснил, в каких случаях работодатели обязаны применять профстандарты. К примеру, это необходимо, когда [ТК](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-04-20/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D191626%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) РФ или иной федеральный закон устанавливает компенсации, льготы либо ограничения для работ по определенной должности (профессии, специальности).

При приеме на такую работу необходимо, в частности, чтобы наименование должности и квалификационные требования [совпадали](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-04-20/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D191626%3Bdst%3D1839%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) с указанными в профстандартах или квалификационных справочниках. Когда должность есть и в справочнике, и в профстандарте, работодатель может выбрать, какой акт использовать. Не учесть ни один - значит[нарушить](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-04-20/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D196337%3Bdst%3D5645%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) трудовое законодательство.

*Документ:*[*Информация*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-04-20/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D196694%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Минтруда России от 05.04.2016*

[**Информация Минтруда России от 05.04.2016
"По вопросам применения профессиональных стандартов"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-04-18/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_196694%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Минтрудом России даны разъяснения по некоторым вопросам, касающимся применения профессиональных стандартов

Сообщается, в частности, что ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:

- согласно части второй статьи 57 ТК РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

- согласно статье 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ.

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

Реестр профессиональных стандартов доступен на сайтах [http://profstandart.rosmintrud.ru](http://profstandart.rosmintrud.ru/) и [http://vet-bc.ru](http://vet-bc.ru/) На этих же ресурсах размещается вся информация о профессиональных стандартах, в том числе о разрабатываемых и

[**Приказ Минтруда России от 25.02.2016 N 76н
"Об утверждении Правил по охране труда в сельском хозяйстве"
Зарегистрировано в Минюсте России 25.03.2016 N 41558.**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-04-11/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_196222%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Минтрудом России утверждены правила по охране труда в сельском хозяйстве

Правила устанавливают государственные нормативные требования охраны труда при организации и проведении основных производственных процессов по возделыванию, уборке и послеуборочной обработке продукции растениеводства, содержанию и уходу за сельскохозяйственными животными и птицей, мелиоративных работ и работ по очистке сточных вод производства и первичной переработки сельскохозяйственной продукции.

Требования правил обязательны для исполнения работодателями - юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, осуществляющими сельскохозяйственные работы. Соблюдение правил обязательно при проектировании новых и разработке проектов реконструкции действующих объектов производства сельскохозяйственной продукции, изменении существующих производственных процессов проведения сельскохозяйственных работ.

В соответствии с Правилами, работодатель должен обеспечить безопасную эксплуатацию производственных зданий, сооружений, машин, инструментов, оборудования, безопасность производственных процессов, сырья и материалов, используемых при проведении сельскохозяйственных работ и их соответствие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Работодателем должна быть организована разработка инструкций по охране труда для профессий и видов выполняемых работ, которые утверждаются локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа либо иного уполномоченного работниками представительного органа, а также технологических документов на производственные процессы (работы).

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

[**Письмо Минтруда России от 03.02.2016 N 14-1/10/В-660
«О размере и сроках выплаты заработной платы, в том числе за полмесяца**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-04-11/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_196472%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)»

Трудовой кодекс РФ устанавливает требование о максимально допустимом промежутке времени между выплатами частей заработной платы

Заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Указано, что в случае если нормы локальных нормативных актов или коллективного договора противоречат действующему трудовому законодательству, то данные нормы считаются недействительными.

При определении размера выплаты заработной платы за полмесяца следует учитывать фактически отработанное сотрудником время (фактически выполненную им работу).

Информация подготовлена

с использованием СПС КонсультантПлюс