**Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов**

**Январь 2018 г.**

**Новые изменения в Трудовом кодексе РФ и иных нормативно-правовых актах регулирующих трудовое законодательство РФ**

В 2017 году было внесен ряд поправок в Трудовое законодательство РФ – в отношении режима неполного рабочего времени, оплаты сверхурочной работы и т. д.

Рассмотрим некоторые из них:

С 1 января 2018 года МРОТ составит 9489 рублей, или 85% от фактического прожиточного минимума трудоспособного населения за II квартал 2017 года.

С 1 мая 2018 года МРОТ составит 11163 рубля.

В соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 6 декабря 2017 года N2716-р с 1 января 2018 года на 4% повышается оплата труда работников бюджетного сектора экономики, занятых в учреждениях федерального подчинения. К таким учреждениям отно­сятся учреждения социальной сферы и науки, а также учреждения гидро­ме­тео­рологической службы, медико-социальной экспертизы, ветеринарные лаборатории, центры гигиены Рос­потреб­надзора, спасательные центры МЧС России, центры стандартизации, метрологии и испы­таний Росстандарта и другие.

С 1 января 2018 года вступило в силу Постановление Правительства РФ "О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации" от 10 ноября 2017 года N1349. Федеральным законом от 3 июля 2016 года N 347-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" устанавливаются предельные соотношения заработной платы руководителей и работников государственных и муниципальных учреждений и предприятий. Для федеральных государственных учреждений и предприятий (ФГУ и ФГУП) это соотношение предусмотрено в кратности от 1 до 8. Без учета предельного соотношения могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров только организаций, включенных в перечни, утвержденные Распоряжениями Правительства РФ от 30 декабря 2012 года N 2627-р и от 12 декабря 2015 года N2555-р. В них включаются организации, выпускающие продукцию или оказывающие услуги, имеющие особую значимость, масштабность, уникальность, а также стратегическое значение.

Постановлением N1349 предусматривается, что предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждений, предприятий, включенных в перечни N2627-р и N2555-р, должен быть в обязательном порядке установлен нормативным актом соответствующего учредителя этих организаций. При этом при включении в данные акты предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы в кратности 1 к 15 и выше, они подлежат согласованию с заместителем Председателя Правительства РФ, координирующим работу соответствующих федеральных органов исполнительной власти.

Таким образом, Постановление N1349 обеспечит исключение необоснованной дифференциации и повышение прозрачности в оплате труда руководителей и работников учреждений и предприятий, включенных в перечни N2627-р и N2555-р.

Федеральным законом от 31.12.2017 N502-ФЗ внесены изменения в статью 360 Трудового кодекса РФ, расширяющие перечень оснований для проведения внеплановых проверок работодателей.

Законом N502-ФЗ установлено, что одним из оснований для проведения внеплановых проверок работодателей является поступление в федеральную инспекцию труда обращений и заявлений граждан (в том числе индивидуальных предпринимателей), юридических лиц, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профсоюзов, из СМИ о фактах:

- уклонения от оформления трудового договора;

- ненадлежащего оформления трудового договора;

- заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Изменения вступают в силу 11 января 2018 года.

Федеральным законом от 29.12.2017 N 461-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс РФ и внесена новая статья 348.11-1 ТК РФ «Дополнительные основания прекращения трудового договора с тренером» согласно которой, помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, трудовой договор с тренером прекращается вследствие нарушения тренером, в том числе однократного, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанного нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

Решением трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 (Протокол №11) утверждены рекомендации по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год.

Рекомендации направлены на обеспечение единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы. Единые рекомендации учитываются Правительством РФ, органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений и разработке законов и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников указанных учреждений. Проекты актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления по вопросам организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) по направленным им проектам подлежат обязательному рассмотрению органами, принимающими указанные акты.

Единые рекомендации также 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 2018 году.

Рекомендации содержат:

- принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда;

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

- правила формирования системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, работников федеральных государственных учреждений, руководителей государственных и муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений;

- правила формирования фондов оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях;

- особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования, здравоохранения, работников учреждений культуры, искусства и кинематографии, физической культуры и спорта.

Федеральным законом от 20.12.2017 N 400-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части, касающейся регулирования трудовых отношений на морском и внутреннем водном транспорте, и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации" уточнено правовое регулирование трудовых отношений между моряками и судовладельцем.

Данным Федеральным законом в частности:

- устанавливается регулирование трудовых отношений судовладельца и моряка положениями (уставами) о дисциплине, утвержденными федеральными законами только при наличии таких законов;

- капитан судна наделяется правом по согласованию с судовладельцем применять поощрения, установленные ТК РФ, а также применять взыскания в виде замечания и выговора в порядке, установленном ТК РФ;

- определяется механизм согласования применения дисциплинарных взысканий с судовладельцем, которое может осуществляться с использованием средств связи или посредством включения судовладельцем в правила внутреннего трудового распорядка.

**Важно! Заработная плата работника состоит из следующих элементов:**

1) оклад (должностной оклад); тарифная ставка;

2) компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера);

3) стимулирующие выплаты.

**Важно! Заработная плата устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда (сдельной, повременной, смешанной) и максимальным размером не ограничивается.**

Компенсационные выплаты, включаемые в состав заработной платы:

* за работу в особых климатических условиях
* за работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;
* за использование в работе работником своего инструмента, механизма;
* за работу с вредными или опасными условиями труда;
* за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
* за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и т.п.);
* другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 822.

К выплатам, не входящим в состав заработной платы, в частности, относятся выплаты, указанные в ст. 165 ТК РФ, которые производятся:

* при направлении в служебные командировки;
* при переезде на работу в другую местность;
* при исполнении государственных или общественных обязанностей;
* при совмещении работы с получением образования;
* при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
* при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
* в некоторых случаях прекращения трудового договора;
* в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

Стимулирующие выплаты:

* доплаты и надбавки стимулирующего характера (за выслугу лет, за учёную степень и т.п.);
* премии (за выполнение конкретной работы, по итогам отчётного периода и т.п.);
* иные поощрительные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (за отказ от курения, за экономию расходуемых материалов и т.п.).

**Важно! Условия оплаты труда, установленные коллективным договором, трудовым договором или локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством.**

Заработная плата работника, полностью отработавшего норму часов и выполнившего нормы труда не может быть менее минимального размера оплаты труда.

**Важно! Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается на федеральном уровне. На региональном уровне - в субъекте Российской Федерации устанавливается минимальный размер заработной платы.**

В отличие от других выплат, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях в состав МРОТ не входят.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установлены федеральным законом.

В отношении работников обособленного структурного подразделения действует норма о минимальном размере заработной платы, установленная на территории того субъекта федерации, где это структурное подразделение расположено.

**Важно! Работодатель обязан производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ).**

На законодательном уровне порядок такой индексации не определён. Это не освобождает работодателя от обязанности произвести индексацию. Порядок индексации заработной платы определяется в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте.

Если по итогам календарного года, в течение которого Росстат фиксировал рост потребительских цен, индексация заработной платы не проведена, работодатель подлежит привлечению к установленной законом ответственности вне зависимости от того, был им принят соответствующий локальный акт или нет. Одновременно надзорные или судебные органы обязаны понудить его к устранению допущенного нарушения трудового законодательства, как в части проведения индексации, так и в части принятия локального акта, если таковой отсутствует.

**Важно! При выплате заработной платы работник должен получать расчетный листок в письменной форме, который должен содержать информацию:**

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику

**Важно! К иным суммам относятся, в том числе, денежная компенсация за нарушение работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или других выплат.**

3) о размерах и основаниях произведенных удержаний

**Важно! Размер удержаний не может превышать в каждую выплату заработной платы 20 процентов, а установленных федеральным законом случаях - 50 процентов (ст. 138 Трудового кодекса РФ), а в исключительных случаях - 70 процентов.**

К исключительным случаям относятся удержания

* при отбывании исправительных работ;
* при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;
* при возмещении вреда, причиненного работником здоровью другого лица;
* при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;
* при возмещении ущерба, причиненного преступлением.

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

**Важно! Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.**

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения работы.

**Важно! По письменному заявлению работника заработная плата перечисляется на счет, указанный работником в банке (кредитном учреждении) на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.**

Часть заработной платы, но не более 20 процентов от начисленной месячной заработной платы, может выплачиваться в неденежной форме.

**Важно! В следующих видах неденежной формы выплачивать часть заработной платы запрещено:**

* боны
* купоны
* долговые обязательства
* расписки
* спиртные напитки
* наркотические вещества
* ядовитые вещества
* вредные вещества
* иные токсические вещества
* оружие
* боеприпасы
* другие предметы, в отношении которых установлен запрет или ограничение на их свободный оборот.

**Важно! Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.**

Заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца. На практике это означает, что разрыв между выплатами не превышает 15 дней.

**Важно! Конкретные даты выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.**

За нарушение сроков выплаты заработной платы работодатель несет материальную ответственность в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Также (в зависимости от масштабов содеянного) он должен быть привлечён к административной или уголовной ответственности.

По общему правилу при увольнении все суммы, причитающиеся работнику (в том числе зарплата за отработанный период), должны быть выплачены не позднее, чем в последний день работы (ч. 1 ст. 140 ТК РФ). Иное может быть предусмотрено только соглашением сторон, в соответствии с которым стороны прекратили трудовые отношения. В этом случае соглашение, включающее в себя условие о сроках и размере соответствующей выплаты, должно быть оформлено в письменном виде в 2 экземплярах.

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

**Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных**

Оплата труда в особых условиях и других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере (за счёт выплаты соответствующих компенсаций).

К особым условиям труда относятся:

1) работа с вредными или опасными условиями труда;

2) работа в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**Важно! В следующих случаях заработная плата выплачивается с учетом компенсации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:**

1) работа в ночное время;

2) выполнение работ различной квалификации;

3) при совмещении профессии (должностей);

4) сверхурочная работа;

5) работа в выходные и нерабочие праздничные дни;

6) при освоении новых производств (продукции).

***1. Работа с вредными или опасными условиями труда***

Заработная плата работников, работающих с вредными или опасными условиями труда, устанавливается в повышенном по сравнению с нормальными условиями труда размере.

**Важно! Минимальный размер повышения оплаты труда за работу во вредных или опасных условиях, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.**

Конкретные размеры повышенной оплаты труда за работу во вредных условиях устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

**Важно! При отсутствии у работодателя представительного органа работников конкретные размеры повышенной оплаты труда устанавливаются трудовым договором с работником.**

Конкретный размер повышения заработной платы для работников с вредными или опасными условиями труда, может быть определен в коллективном договоре (при его наличии).

***2. Работа в ночное время***

Работодатель обязан оплачивать работу в ночное время в повышенном размере (по сравнению с работой в нормальных условиях). Ночным временем считается период с 22 часов до 6 часов.

**Важно! Минимальный размер повышенной оплаты труда за работу в ночное время установлен Правительством РФ для всех систем оплаты труда и составляет 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (или 20% оклада, рассчитанного за час работы в ночное время). Работодатель обязан оплачивать работу в ночное время как минимум по указанным ставкам.**

Доплата начисляется только на часовую тарифную ставку  или оклад, рассчитанный за час работы (без учёта других доплат и/или надбавок, получаемых работником).

Конкретный размер повышенной оплаты за работу в ночное время устанавливается трудовым договором с работником.

**Важно! При наличии в организации представительного органа работников конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время может быть установлен локальным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.**

Кроме того, размер повышенной оплаты труда за  работу в ночное время, может быть предусмотрен в коллективном трудовом договоре (при его наличии).

***3. Работа в особых климатических условиях***

1. Работа в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним

**Важно! За работу в особых климатических условиях оплата труда производится с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.**

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок установлены Правительством РФ, нормативными актами бывшего Союза ССР.

Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов, чем установлены Правительством РФ или нормативными актами бывшего Союза ССР.

**Важно! Порядок и условия начисления процентной надбавки:**

* наличие стажа работы в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним продолжительностью не менее шести месяцев. При подсчёте трудовой стаж суммируется независимо от сроков перерыва в работе и основания прекращения трудовых отношений;
* увеличение надбавки за каждые шесть месяцев работы, затем за каждый год работы - на 10 процентов (до достижения 80 - 100 процентов заработной платы - в зависимости от района Крайнего Севера, до достижения 50 процентов заработной платы - для местностей, приравненных к РКС).

**Важно! Порядок и условия начисления процентной надбавки молодежи (работникам, не достигшим 30 лет):**

* **наличие стажа работы в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к** ним продолжительностью не менее шести месяцев. При подсчёте трудовой стаж суммируется независимо от сроков перерыва в работе и основания прекращения трудовых отношений;
* проживание в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним - не менее 1 года;
* увеличение надбавки за каждые шесть месяцев работы, затем за каждый год работы (для РКС), за каждые шесть месяцев работы (для МКС) (до достижении 80 процентов заработной платы - РКС, 50 процентов заработной платы - МКС).

2. Работа в безводных, высокогорных и пустынных местностях

**Важно! За работу в безводных, высокогорных и пустынных местностях оплата труда производится с применением соответствующих коэффициентов к заработной плате.**

Порядок и условия применения коэффициента устанавливаются нормативными правовыми актами федерального уровня.

***4. Выполнение работ различной квалификации***

Квалификация - это степень профессиональной обученности и подготовленности работника к выполнению трудовой функции по конкретной специальности.

**Важно! При оплате труда за выполнение работ различной квалификации работодатель обязан соблюсти следующий порядок:**

1) при повременной оплате труда - труд работника оплачивается по работе с более высокой квалификацией;

2) при сдельной оплате труда - труд работника оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

**Важно! При поручении работнику (в связи с характером производства) со сдельной оплатой труда выполнении работ, тарифицируемых ниже присвоенного работнику разряда, работодатель обязан выплатить работнику межразрядную разницу.**

***5. Совмещение профессий (должностей)***

Совмещение профессий (должностей) осуществляется в рамках одного трудового договора. В этом его отличие от внутреннего совместительства. Совмещение профессий (должностей) осуществляется без освобождения от основной работы. В этом его отличие от временного перевода на другую работу.

**Важно! К данному виду повышенной оплаты относятся следующие виды дополнительной работы, выполняемой работником в течение рабочего дня без освобождения от своей основной работы:**

* совмещение профессий (должностей);
* расширение зон обслуживания;
* увеличение объема работ;
* исполнение обязанностей (их части) временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

**Важно! Размер доплаты за выполнение указанной работы определяется  по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Максимальный размер доплаты законом не ограничен.**

***6. Сверхурочная работа***

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты могут устанавливаться в коллективном договоре, локальном нормативном акте или трудовом договоре.

Повышенная оплата работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в праздничные нерабочие дни не может быть выплачена дважды (вначале как за сверхурочную работу, а потом как за работу в праздник).

**Важно! Минимальный размер повышенной платы за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени:**

1. Работникам, получающим месячный оклад

* первые два часа - в размере полуторной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада;
* последующие часы - в размере двойной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада.

2. Работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым тарифным ставкам,

* в размере полуторной дневной или часовой ставки за первые два часа и двойной дневной или часовой ставки за последующие часы;

3. Сдельщикам

* первые два часа оплачиваются не менее чем по полуторным сдельным расценкам, последующие часы - не менее чем по двойным сдельным расценкам.

**Важно! По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.**

***7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни***

Оплата труда не менее чем в двойном размере производится в следующих случаях:

* работник работал в) установленный ему Правилами ВТР выходной день (дни),

Если для работника по Правилам ВТР суббота и (или) воскресенье не являются выходными днями, а выходные предоставляются ему в другие дни недели, то суббота и воскресенье являются для него обычными рабочими днями и оплачиваются в одинарном размере.

* работник работал в один (несколько) нерабочих праздничных дней, установленных ст. 112 Трудового кодекса РФ.

**Важно! Минимальный размер повышенной оплаты труда за работу в выходной или праздничный день:**

* при сдельной оплате труда - по двойным сдельным расценкам;
* при оплате труда по дневным и часовым тарифным ставкам - по двойном дневной или часовой тарифной ставке;
* работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в зависимости от отработанной в месяце нормы рабочего времени.

**Важно! Работникам, получающим оклад (должностной оклад) работа в праздничные и выходные дни производится в следующем порядке:**

* если работа в выходной день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - в размере одинарной дневной или часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада) за день  или час работы) сверх оклада (должностного оклада);
* если работа в выходной день производилась сверх месячной нормы рабочего времени - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада) за день  или час работы)  сверх оклада (должностного оклада).

**Важно! Конкретные размеры повышенной оплаты труда за работу в выходной или праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным актом (принятым с учетом мнения представительного органа работников), трудовым договором.**

По желанию работника вместо повышенной оплаты работа в выходной день может быть компенсирована предоставление другого дня отдыха. В этом случае оплата работы в выходной день производится в одинарном размере, а предоставленный другой день отдыха не оплачивается.

**Важно! Оплата работы в выходной и праздничный день творческих работников, указанных в перечне должностей, утв. постановлением Правительства РФ от  28.04.2007 № 252, определяется коллективным договором, локальным актом, трудовым договором.**

***8. Освоение новых производств (продукции)***

В период освоения новых производств (продукции) работнику может сохраняться прежняя заработная плата.

**Важно! Возможность сохранения прежней заработной платы  предусматривается в коллективном договоре (при его наличии), трудовом договоре.**

Под термином "прежняя заработная плата" следует понимать средний заработок работника, исчисленный по правилам ст. 139 ТК РФ.