



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРИМОРСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА**



**МАТЕРИАЛЫ В ПОМОЩЬ
ПРОФСОЮЗНОМУ КОМИТЕТУ
И РАБОТОДАТЕЛЮ**

Изменения в Трудовом кодексе в 2017 году. Как их применять?

**ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ
БЮЛЛЕТЕНЬ**

г. Владивосток
сентябрь, 2017 г.

ИЗМЕНЕНИЕ № 1:

Появился новый документ, который предъявляет лицо, поступающее на работу при заключении трудового договора. Кандидаты на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, привлеченные к административной ответственности за потребление наркотиков, предъявляют справку. В справке должно быть указано, является или не является предьявитель подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

Что необходимо выполнить, чтобы применять изменения:

1. Необходимо проверить, есть ли в организации должности, на которых законом запрещена занятость работников в течение срока действия административного наказания за потребление наркотиков.
2. Если такие должности есть, необходимо затребовать у кандидата на работу справку до заключения с ним трудового договора.

Кандидат должен получить справку в региональном управлении МВД. Порядок выдачи справки и её форма утверждены приказом МВД России от 24.10.2016 № 665.

Дата применения изменения: 01.01.2017.

Ссылка на Трудовой кодекс в новой редакции: Абзац 8 ч. 1 ст. 65, ред. Закона от 13.07.2015 № 230-ФЗ.

ИЗМЕНЕНИЕ № 2:

1. Предусмотрены гарантии для работников, которых работодатель направил на независимую оценку квалификации. За работником, который с отрывом от работы проходит независимую оценку квалификации на соответствие положениям профстандарта, сохраняются должность и средняя зарплата по основному месту работы. Если независимая оценка проходит в другой местности, работнику оплачиваются командировочные расходы.
2. Появилось новое требование, что независимую оценку оплачивает работодатель.

Что необходимо выполнить, чтобы применять изменения:

1. Работодатель оплачивает независимую оценку квалификации, если направляет на неё работника по своей инициативе.
2. Издаётся приказ о сохранении за работником места работы и среднего заработка на период независимой оценки квалификации.
3. Если работник проходит независимую оценку квалификации в другой местности, ему возмещаются расходы:
 - на проезд;
 - по найму жилого помещения;
 - суточные;
 - иные расходы, которые работник произвел с разрешения или ведома работодателя.

Дата применения изменения: 01.01.2017.

Ссылка на Трудовой кодекс в новой редакции: Статья 187, ред. Закона от 03.07.2016 № 239-ФЗ.

ИЗМЕНЕНИЕ № 3:

1. Работодателю предоставлено право определять необходимость направления работников на независимую оценку квалификации.
2. Предусмотрено, что направить работника на независимую оценку квалификации можно только с его письменного согласия и на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.
3. Новые обязанности работодателя: утвердить перечень необходимых профессий и специальностей для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации; предоставлять работникам, направленным на независимую оценку квалификации, гарантии, предусмотренные законом, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Что необходимо выполнить, чтобы применять изменения:

1. Утверждается перечень необходимых профессий и специальностей для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации с учётом мнения представительного органа работников организации.
2. Вносятся изменения в коллективный договор, локальные нормативные акты. В новых положениях прописывается порядок и условия направления работников на независимую оценку квалификации, гарантии, на которые могут рассчитывать работники.
3. Оценивается квалификация работников на соответствие профстандартам по их документам об образовании и опыте работы.
4. Принимается решение, кого из работников необходимо направить на независимую оценку квалификации.

Дата применения изменения: 01.01.2017.

Ссылка на Трудовой кодекс в новой редакции: Части 1, 2, 3 и 6 ст. 196, ред. Закона от 03.07.2016 № 239-ФЗ.

ИЗМЕНЕНИЕ № 4:

Предусмотрено, что работники имеют право пройти независимую оценку квалификации.

Что необходимо выполнить, чтобы применять изменения:

Необходимо уточнить с работниками о прохождении независимой оценки квалификации. С теми, кто дал письменное согласие, заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам.

Дата применения изменения: 01.01.2017.

Ссылка на Трудовой кодекс в новой редакции: Часть 1 ст. 197, ред. Закона от 03.07.2016 № 239-ФЗ.

ИЗМЕНЕНИЕ № 5:

1. Установлены особенности трудовых отношений у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.
2. Предусмотрено, что если работодатель перестал быть микропредприятием, то не позднее четырех месяцев с даты внесения изменений в реестр он должен начать применять для регулирования трудовых отношений общие нормы ТК.

Что необходимо выполнить, чтобы применять изменения:

Применяются правила новой главы 48.1 ТК, если организация является микропредприятием и внесена в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства. Критерии указаны в Федеральном законе от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».

Дата применения изменения: 01.01.2017.

Ссылка на Трудовой кодекс в новой редакции: Статья 309.1, ред. Закона от 03.07.2016 № 348-ФЗ.

ИЗМЕНЕНИЕ № 6:

Предусмотрено, что микропредприятие вправе не утверждать локальные нормативные акты. Если локальных актов нет, нужно включить в трудовые договоры с работниками те условия, которые должны регулироваться локальными актами.

Что необходимо выполнить, чтобы применять изменения:

Трудовые договоры на микропредприятии заключаются на основе типовой формы трудового договора, которую Правительство утвердило постановлением от 27.08.2016 № 858. В трудовой договор рекомендуется включить все условия, которые должны регулироваться локальными актами, если их в организации нет.

Дата применения изменения: 01.01.2017.

Ссылка на Трудовой кодекс в новой редакции: Статья 309.2, ред. Закона от 03.07.2016 № 348-ФЗ.

ИЗМЕНЕНИЕ № 7:

Установлено, что в кредитной организации отдельные работники перестают получать стимулирующие выплаты, если утверждён план участия Банка России в осуществлении мер по предупреждению банкротства. Банк должен прекратить выплачивать стимулирующие выплаты: доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. К работникам, которым не платится поощрение, относятся: руководитель, его

заместители, главный бухгалтер, его заместитель, руководитель и главный бухгалтер филиала банка, члены совета директоров банка.

Что необходимо выполнить, чтобы применять изменения:

Данная норма применяется, если в отношении кредитной организации утверждён план участия Банка России в осуществлении мер по предупреждению банкротства. С момента утверждения Плана прекращаются стимулирующие выплаты работникам, перечисленным в ч. 4 ст. 349.4 ТК.

Дата применения изменения: 16.06.2017.

Ссылка на Трудовой кодекс в новой редакции: Часть 4 ст. 349.4, ред. Закона от 01.05.2017 № 84-ФЗ.

ИЗМЕНЕНИЕ № 8:

Установлено, что расторгнуть трудовые договоры за утрату доверия с отдельными категориями работников можно, если они пользуются иностранными финансовыми инструментами.

Иностранные финансовые инструменты:

- 1) ценные бумаги и относящиеся к ним финансовые инструменты нерезидентов или иностранных структур без образования юридического лица, которым присвоен международный идентификационный код ценной бумаги;
- 2) доли участия, паи в уставных капиталах организаций, местом регистрации или местом нахождения которых является иностранное государство, а также в имуществе иностранных структур, не определенные в качестве ценных бумаг и отнесенных к ним финансовых инструментов;
- 3) договоры, являющиеся производными финансовыми инструментами, если хотя бы одной из сторон такого договора являются нерезидент или иностранная структура;
- 4) учреждённое в соответствии с законодательством иностранного государства доверительное управление имуществом;
- 5) договоры займа, если хотя бы одной из сторон такого договора является нерезидент или иностранная структура;
- 6) кредитные договоры, заключенные с расположенными за пределами территории РФ иностранными банками или иными иностранными кредитными организациями.

Что необходимо выполнить, чтобы применять изменения:

Запрет пользоваться иностранными финансовыми инструментами установлен для отдельных работников госкорпораций, публично-правовых компаний или государственных компаний, а также работников ПФР, ФСС, ФОМС, иных организаций, созданных РФ на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами. В этих организациях трудовые договоры расторгаются по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК с работником, который владеет или пользуется иностранными финансовыми инструментами, если это даёт основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

Дата применения изменения: 28.06.2017.

Ссылка на Трудовой кодекс в новой редакции: Пункт 7.1 ч. 1 ст. 81, ред. Закона от 28.12.2016 № 505-ФЗ.

ИЗМЕНЕНИЕ № 9:

Уточнено, что неполное рабочее время – это:

- неполный рабочий день при полной рабочей неделе;
- неполный рабочий день при неполной рабочей неделе;
- полный рабочий день при неполной рабочей неделе.

Работник и работодатель, когда договариваются о неполном рабочем времени, могут разделить рабочий день на части. Неполное рабочее время стороны могут установить, как без ограничения срока, так и на любой срок, о котором договорятся.

Что необходимо выполнить, чтобы применять изменения:

1. В трудовых договорах или дополнительных соглашениях к ним об установлении работнику неполного рабочего времени указываются:
 - продолжительность рабочих дней и рабочей недели;
 - режим рабочего времени и времени отдыха: рабочие дни в неделе, время начало и окончания работы, время перерывов в работе, условие о разделении рабочего дня на части;
 - срок, на который устанавливается неполное рабочее время.
2. По соглашению с работником работодатель может изменить условие о неполном рабочем времени, о котором договорились до внесения изменений в ТК.

Дата применения изменения: 29.06.2017.

Ссылка на Трудовой кодекс в новой редакции: Часть 1 ст. 93, ред. Закона от 18.06.2017 № 125-ФЗ.

ИЗМЕНЕНИЕ № 10:

Уточнено, что в тех случаях, когда работодатель обязан установить неполное рабочее время по требованию работника, это следует делать на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, в связи с которыми закон обязывает работодателя выполнить просьбу работника. Режим рабочего времени и времени отдыха работодатель устанавливает в соответствии с пожеланиями работника и с учётом условий организации.

Что необходимо выполнить, чтобы применять изменения:

1. Работодатель, как и ранее, обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе:
 - беременной женщины;
 - одного из родителей, опекуна, попечителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
 - одного из родителей, опекуна, попечителя, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
 - лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медзаключением.

2. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему указываются:
 - обстоятельства, в связи с которыми работнику установлено неполное рабочее время;
 - срок, в течение которого он будет работать неполное рабочее время;
 - режим рабочего времени и времени отдыха, о котором работодатель договорился с работником, учитывая его пожелания и интересы организации.
3. Если в организации работают работники, которым неполное рабочее время по их требованию установлено без ограничения срока, рекомендуется заключить с ними допсоглашения, в которых прописывается период действия этого условия.

Дата применения изменения: 29.06.2017.

Ссылка на Трудовой кодекс в новой редакции: Часть 2 ст. 93, ред. Закона от 18.06.2017 № 125-ФЗ.

ИЗМЕНЕНИЕ № 11:

Введено правило, по которому можно установить ненормированный рабочий день работникам с неполным рабочим временем. Работникам, которые работают на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день можно установить, только если он работает полный рабочий день при неполной рабочей неделе.

Что необходимо выполнить, чтобы применять изменения:

1. Когда работнику устанавливается режим ненормированного рабочего дня, необходимо уточнить, что он работает полное рабочее время или полный рабочий день при неполной рабочей неделе.
2. Когда работнику устанавливается неполное рабочее время, необходимо уточнить, не работает ли он в режиме ненормированного рабочего дня. Если это так, то можно установить неполную неделю, рабочий день должен остаться полной продолжительности.
3. Если в организации работают работники, которым при неполном рабочем дне установлен ненормированный режим, необходимо привести условия их трудовых договоров в соответствии с законом.

Вариант 1. Необходимо отменить ненормированный рабочий день. Работнику предоставляется дополнительный отпуск, который он заработал на период до 29.06.2017. После этой даты работник не будет привлекаться к работе в режиме ненормированного рабочего дня. Отпуск ему не положен.

Вариант 2. Меняется режим работы на условиях неполного рабочего времени – работнику вводится полный рабочий день с неполной рабочей неделей (по договорённости сторон). В этом случае работодатель сможет привлекать работника, который работает полный рабочий день, к работе в режиме ненормированного рабочего дня.

Вариант 3. Работнику отменяется неполное рабочее время. В этом случае работодатель сможет привлекать его к работе в режиме ненормированного рабочего дня.

Дата применения изменения: 29.06.2017.

Ссылка на Трудовой кодекс в новой редакции: Часть 2 ст. 101, ред. Закона от 18.06.2017 № 125-ФЗ.

ИЗМЕНЕНИЕ № 12:

Введено правило оплаты сверхурочной работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Такую работу нужно оплатить в повышенном размере либо компенсировать другим временем отдыха и не учитывать в расчётном периоде, когда подсчитывается количество часов сверхурочной работы, которые нужно оплатить в повышенном размере.

Что необходимо выполнить, чтобы применять изменения:

1. Сверхурочную работу в выходной день или праздник оплачивают за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере.
2. Сверхурочную работу в выходной или праздник компенсируют другим временем отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, если работник обратится с этой просьбой.
3. Когда в конце расчётного периода подсчитывается количество сверхурочных часов, отработанных работником, которые оплачиваются в повышенном размере, не считаются часы, которые он отработал в выходной день или праздник.

Дата применения изменения: 29.06.2017.

Ссылка на Трудовой кодекс в новой редакции: Часть 2 ст. 101, ред. Закона от 18.06.2017 № 125-ФЗ.

ИЗМЕНЕНИЕ № 13:

Введено правило оплаты часов работы в выходные и нерабочие праздничные дни. В повышенном размере оплачиваются часы, которые работник фактически отработал в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или праздник пришлась часть рабочей смены, то в повышенном размере оплачиваются часы, отработанные с 0 часов до 24 часов в эти сутки.

Что необходимо выполнить, чтобы применять изменения:

Каждый час работы с 0 часов до 24 часов выходного дня или праздника оплачиваются не менее чем в двойном размере:

- сдельщику – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работнику, труд которого оплачиваете по часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной часовой тарифной ставки;
- работнику, получающему оклад, если он работал в выходной или праздник в пределах месячной нормы рабочего времени, – в размере не менее часовой ставки или части оклада за час работы сверх оклада;
- работнику, получающему оклад, если он работал в выходной или праздник сверх месячной нормы рабочего времени, – в размере не менее двойной часовой ставки или части оклада за час работы сверх оклада.

Дата применения изменения: 29.06.2017.

Ссылка на Трудовой кодекс в новой редакции: Часть 3 ст. 153, ред. Закона от 18.06.2017 № 125-ФЗ.

ИЗМЕНЕНИЕ № 14:

Предусмотрено, что 15-летние граждане, которые оставили школу или отчислены из неё и продолжают получать общее образование в иной форме обучения, могут работать. Они могут выполнять только лёгкую работу, которая не причиняет вреда их здоровью и не мешает процессу обучения. Уточнено, что для заключения трудового договора с 14-летним гражданином, требуется письменное согласие одного из родителей, попечителя и органа опеки и попечительства.

Что необходимо выполнить, чтобы применять изменения:

Без дополнительных документов и разрешений можно заключать трудовые договоры с гражданами, достигшими 16 лет.

1. С гражданами, достигшими 15 лет, заключаются трудовые договоры для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Когда устанавливается режим рабочего времени и времени отдыха, необходимо учитывать учебное расписание и образовательную программу, по которой указанный работник получает общее образование. Работа не должна наносить ущерб учёбе.
2. Чтобы заключить трудовой договор с гражданином, достигшим возраста 14 лет, получающим либо получившим общее образование, необходимо получить письменное согласие одного из его родителей, попечителя и органа опеки и попечительства.

Дата применения изменения: 12.07.2017.

Ссылка на Трудовой кодекс в новой редакции: Части 2 и 3 ст. 63, ред. Закона от 01.07.2017 № 139-ФЗ.

ИЗМЕНЕНИЕ № 15:

Уточнена продолжительность рабочей недели работников в возрасте до 18 лет, которые получают общее образование или среднее профессиональное образование и совмещают работу с учёбой.

Что необходимо выполнить, чтобы применять изменения:

Несовершеннолетним работникам, которые получают общее образование или среднее профессиональное образование и совмещают работу с учёбой, устанавливают норму рабочего времени в неделю не более:

- 12 часов – для работников до 16 лет;
- 17,5 часа – для работников от 16 до 18 лет.

Дата применения изменения: 12.07.2017.

Ссылка на Трудовой кодекс в новой редакции: Часть 4 ст. 92, ред. Закона от 01.07.2017 № 139-ФЗ.

ИЗМЕНЕНИЕ № 16:

Введена продолжительность рабочего дня работников в возрасте до 18 лет, включая лиц, которые получают общее образование или среднее профессиональное образование и работают в период каникул.

Что необходимо выполнить, чтобы применять изменения:

Несовершеннолетним работникам устанавливается рабочий день не более:

- 2,5 часа – для работников от 14 до 16 лет, которые работают в течение учебного года;
- 4 часов – для работников от 14 до 15 лет, включая лиц, которые работают в период каникул, и для работников от 16 до 18 лет, которые работают в течение учебного года;
- 5 часов – для работников от 15 до 16 лет, включая лиц, которые работают в период каникул;
- 7 часов – для работников от 17 до 18 лет, включая лиц, которые работают в период каникул.

Дата применения изменения: 12.07.2017.

Ссылка на Трудовой кодекс в новой редакции: Абзацы второй и третий ч. 1 ст. 94, ред. Закона от 01.07.2017 № 139-ФЗ.

ИЗМЕНЕНИЕ № 17:

Введена новая обязанность работодателя: вносить сведения о работнике, уволенном за утрату доверия по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК, в реестр. Работодатель должен включать сведения об увольнении работника в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения, в реестр лиц, уволенных с утратой доверия (ст. 15 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Что необходимо выполнить, чтобы применять изменения:

О работниках, уволенных за утрату доверия за коррупционное правонарушение, вносятся сведения в реестр, который будет размещён в государственной информационной системе в области госслужбы в сети Интернет.

Дата применения изменения: 01.01.2018.

Ссылка на Трудовой кодекс в новой редакции: Часть 7 ст. 81, ред. Закона от 01.07.2017 № 132-ФЗ.

6990078 Владивосток, ул. Комсомольская д. 3,
тел. 8 (423) 245-97-38,
245-06-79, факс (423) 245-42-55

krprof-906@yandex.ru

<http://www.eseur.ru/primorskykrai/>

Сборник подготовлен с использованием рекомендаций специалистов
аппарата ЦС Профсоюза