Новое в законодательстве

**Работодатели с 2017 года смогут направлять сотрудников на независимую оценку квалификации**

Процедура независимой оценки квалификации вводится с 1 января. Оценка поможет определить, соответствует ли квалификация работника профстандарту или иным требованиям, установленным в НПА.

Если работодатель решит направить сотрудников на такую оценку, ему потребуется при определении перечня необходимых специальностей и профессий учесть мнение представительного органа работников. Полагаем, правило применимо лишь при наличии такого органа.

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

Работодателям, которые собираются применять процедуру независимой оценки в 2017 году, уже сейчас стоит заняться разработкой необходимых документов. Например, допсоглашений к трудовым договорам.

Независимую оценку в форме профессионального экзамена будут проводить специальные центры. Правительство уже утвердило для этого правила. Они начнут применяться также с 2017 года.

Если на независимую оценку сотрудника будет направлять работодатель, то именно он заключит с центром оценки квалификаций договор о возмездном оказании услуг. Вместе с тем допускается, что физлицо может пройти эту процедуру и по своей инициативе. Тогда заключать договор с центром и оплачивать экзамен будет сам соискатель либо иное физлицо или юрлицо.

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

Работодатели интересуются, как применять профстандарты и направлять сотрудников на независимую оценку квалификации, которая появится уже с 2017 года. Правительство определило, что за методической поддержкой и консультациями можно будет обратиться в Национальное агентство развития квалификаций.

С 1 января по Закону о независимой оценке квалификации агентство будет консультировать работодателей о том, как она проводится. Давать официальные разъяснения по применению профстандартов вправе Минтруд. Он также отвечает на часто задаваемые вопросы по этой теме, организовывает семинары. Если мнения агентства и министерства не совпадут, советуем прислушаться к рекомендациям Минтруда.

Правительство решило, что с 2017 года агентство станет базовым центром профподготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Сейчас поддержка работодателей по вопросам профстандартов и оценки квалификации не входит в функции базового центра — Агентства развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия».

***Документ: Распоряжение Правительства РФ от 29.09.2016 N 2042-р (вступает в силу 1 января 2017 года)***

**Правительство внесло в Думу законопроект о введении электронных больничных с 2017 года**

Согласно проекту медорганизация сможет оформлять электронный больничный, если и она, и работодатель пациента подключены к единой инфосистеме. Потребуется согласие сотрудника на применение такого формата.

Планируется, что медработник будет заверять электронный больничный усиленной квалифицированной электронной подписью. Пока неясно, потребуется ли такая подпись и от работодателя, а также будет ли он заполнять какие-либо поля электронного больничного.

Законопроект предусматривает, что появятся подзаконные акты, которые помогут ответить на эти вопросы. Так, уже обсуждается проект постановления правительства о порядке взаимодействия ФСС, работодателей, медорганизаций и учреждений медико-социальной экспертизы (http://regulation.gov.ru/projects#npa=53100). По этому проекту постановления работодатель должен будет для заполнения электронного больничного передавать сведения в инфосистему «Соцстрах», заверяя их усиленной квалифицированной электронной подписью.

Разработчики законопроекта отмечают: электронные больничные уже выдаются в рамках пилотного проекта. Полагаем, полный переход на электронный формат поможет работодателям избежать оплаты поддельных больничных и уменьшит бумажную волокиту.

**Госдума приняла в первом чтении законопроект об индексации детских пособий**

Предполагается, что пересчитывать детские пособия с февраля нужно будет продолжить в 2018 году и позже.

Законопроект касается следующих выплачиваемых работодателем пособий:

— женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;

— при рождении ребенка;

— ежемесячное пособие по уходу за ребенком.

По законопроекту коэффициент индексации будет определяться актами правительства, как и по действующим правилам. Однако сейчас индексация предусмотрена только для 2016 и 2017 годов. Проект же предполагает, что такой порядок будет и для последующих лет.

Напомним, что приостановлено действие правил об индексации исходя из ее размера, установленного законом о федеральном бюджете. Последний раз таким законом размер индексации был определен на 2015 год.

**Минтруд: работодатель сам определяет, чьи знания по охране труда проверить «вне очереди»**

Внеочередная проверка знаний проводится, например, когда появляются, изменяются или дополняются НПА, содержащие требования охраны труда. Минтруд указал: организация может в локальном нормативном акте определить порядок проверки и список работников, которые должны ее пройти.

Объем и порядок внеочередной проверки знаний определяет, полагаем, работодатель. Согласно Порядку обучения по охране труда такие вопросы должен решать тот, кто инициировал проверку. А при изменении нормативных требований охраны труда это делает именно работодатель.

Минтруд допускает, что пройти внеочередную проверку знаний работникам удастся в организации. Работодатель может своим приказом создать комиссию по проверке знаний требований охраны труда.

Обычно результат проверки оформляется протоколом. Минтруд указал, что это правило нужно соблюдать и при внеочередных проверках.

Если сотрудник не прошел необходимую проверку знаний требований охраны труда, его нельзя допускать к работе. За нарушение этого запрета работодателю-юрлицу грозит штраф от 110 тыс. до 130 тыс. руб.

***Документ: Письмо Минтруда России от 21.10.2016 N 15-2/ООГ-3728***

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

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

По ТК РФ работник, находясь в ежегодном оплачиваемом отпуске, вправе продлить его либо перенести, если заболел. Для переноса он должен подать работодателю заявление и больничный лист. Получается, что работник фактически использует меньше дней отпуска, чем оплатил работодатель, поэтому последний должен пересчитать отпускные.

***Документ: Письмо Минтруда России от 20.09.2016 N 14-2/В-899***

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

По ТК РФ работник-инвалид имеет право на неоплачиваемый отпуск до 60 календарных дней в году. При этом нет уточнения, в календарном или рабочем. Минтруд посчитал, что имеется в виду последний. Ведомство сослалось на Правила об отпусках 1930 года. Они действуют в части, которая не противоречит ТК РФ.

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

Минтруд не говорит, применим ли подход в сходных ситуациях. Например, можно предположить, что он распространяется и на отпуск за свой счет пенсионерам по старости. По их заявлению работодатель должен предоставить до 14 дней отпуска без оплаты в году. Учитывая мнение Минтруда, и в этой ситуации год нужно отсчитывать со дня поступления на работу.

***Документ: Письмо Минтруда России от 06.10.2016 N 14-2/ООГ-8948***

**Работодателю достаточно отразить зарплатные дни в ПВТР без дублирования в иных документах**

Установить даты выплаты зарплаты можно в любом из документов — в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре, трудовом договоре. К такому выводу пришел Минтруд. Но с учетом практики судов и мнения Роструда лучше отражать даты в ПВТР.

До 3 октября документы, в которых закрепляются зарплатные дни, перечислялись в ТК РФ через запятую. Минтруд учел это и отметил, что они равнозначны. С 3 октября между коллективным и трудовым договорами появилось «или». Вероятно, так законодатель подтвердил: работодатель сам может выбрать, в каком из документов указать даты выплаты зарплат.

Право выбора подчеркивают и суды. Например, Верховный суд Удмуртской Республики весной 2016 года решил, что работодатель может установить даты выплаты зарплаты как в одном, так и в нескольких документах.

О равнозначности документов еще в 2012 году говорил Роструд. Однако он отмечал, что закреплять зарплатные дни предпочтительнее именно в правилах внутреннего трудового распорядка (ПВТР). В организации может вовсе не быть коллективного договора, а трудовой договор регулирует только отношения с конкретным работником.

Инспекции труда тоже порой предписывают работодателям установить даты выплаты зарплат в ПВТР, и суды такие решения поддерживают. Примером может послужить Апелляционное определение Магаданского областного суда.

Чтобы избежать подобных споров, работодателю лучше внести даты выплаты зарплат в ПВТР.

***Документ: Письмо Минтруда России от 23.09.2016 N 14-1/ООГ-8532***

**Минтруд решил поставить точку в споре о сроках выдачи премий**

Сложности у работодателей возникли из-за нового правила: чтобы выплатить сотруднику зарплату за отработанный период, есть не больше 15 дней. Минтруд предлагает закрепить в ТК РФ, что премий это не касается.

Ведомство уже поясняло, что правило о 15 днях не относится к премиям (http://www.rosmintrud.ru/labour/salary/78/). Теперь Минтруд предложил закрепить в ТК РФ: работодатель платит премии в сроки, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Пытаться уложиться в 15 дней не требуется.

Поправки коснутся премий, предусмотренных системами оплаты труда, например премий за месяц, квартал или год. Чтобы оценить результаты, за которые назначена премия, нужно время. Следовательно, в каждой организации могут быть установлены свои сроки выплаты премий. Вероятно, скоро этот вывод станет не просто подходом Минтруда, а нормой ТК РФ.

***Документ: Проект Федерального закона (http://regulation.gov.ru/projects#npa=55883)***

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

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

***Документ: Федеральный закон от 03.07.2016 N 272-ФЗ (вступил в силу 3 октября 2016 года)***

**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. Началом срока считается день, когда сотрудник узнал или должен был узнать, что его право нарушено.

***Документ: Федеральный закон 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 ЦБ РФ. Сейчас минимальный размер процентов равен 1/300 ставки рефинансирования, которая с 2016 года приравнена 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 от 03.07.2016 N 272-ФЗ (вступает в силу 3 октября 2016 года)***