**Основные изменения в трудовом законодательстве,**

**вступающие в силу в 2018-2019 г.г.**

**Увеличение МРОТ**

Начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ будет устанавливаться федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ за второй квартал предыдущего года

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, МРОТ устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

Приказом Минтруда России от 24.08.2018 N 550н прожиточный минимум трудоспособного населения в целом по РФ за II квартал 2018 года установлен в размере 11280 рублей в месяц.

Кроме того, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, региональным соглашением может устанавливаться размер минимальной заработной платы (далее – МЗП) в субъекте Российской Федерации с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Так, с 1 января 2019 года в Омской области вступает в силу региональное соглашение от 14.12.2018 № 103-РС «**О минимальной заработной плате в Омской области**», согласно которому на территории Омской области установлена МЗП (без учета районного коэффициента, установленного для Омской области):

1)  для работников организаций и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих в качестве основного вида экономической деятельности «сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство», некоммерческих организаций, организаций, финансируемых из областного и местных бюджетов Омской области, а также работников, участвующих в общественных работах – 11  280 рублей;

2)  для работников других работодателей – 11  580 рублей.

**С 1 января 2019 года органы службы занятости будут осуществлять организацию сопровождения при содействии занятости инвалидов**

Под сопровождением при содействии занятости инвалида понимаются оказание индивидуальной помощи незанятому инвалиду при его трудоустройстве, создание условий для осуществления им трудовой деятельности и ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте, а также формирование пути его передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя. Мероприятия по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов включаются в региональные программы содействия занятости населения.

Также:

- к функциям уполномоченного Правительством РФ федерального органа исполнительной власти отнесено установление показателей для оценки эффективности деятельности органов службы занятости по содействию занятости инвалидов;

- к полномочиям органов государственной власти субъектов РФ в области содействия занятости населения отнесена в том числе организация сопровождения при содействии занятости инвалидов;

- определено, что органы местного самоуправления вправе участвовать в организации и финансировании сопровождения при содействии занятости инвалидов;

- предусматривается, что информация о незанятых инвалидах, испытывающих трудности в поиске работы, об оказанных государственных услугах по содействию их занятости в соответствии с рекомендациями, содержащимися в индивидуальных программах реабилитации или реабилитации инвалидов, вносится в Регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения - физических лиц в соответствии с порядком его ведения и перечнем содержащихся в нем сведений, утверждаемыми уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти;

- определены особенности организации содействия занятости инвалидов (при осуществлении содействия занятости инвалидов органами службы занятости совместно с работодателями обеспечиваются индивидуальный подход, мониторинг трудоустройства и закрепляемости инвалидов на рабочих местах, оборудованных для работы инвалидов).

(Федеральный закон от 29.12.2017 N 476-ФЗ)

**С 1 января 2019 года работники могут получить освобождение от работы на 1 день раз в 3 года для прохождения диспансеризации, а работники предпенсионного возраста - на 2 рабочих дня каждый год**

Введена в действие новая статья 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Указанная статья предусматривает предоставление гарантий работникам при прохождении диспансеризации.

Работники будут освобождаться от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) прохождения диспансеризации будут определяться по соглашению между работником и работодателем.

Предварительно работник должен написать письменное заявление на профилактический медицинский осмотр и согласовать с работодателем выбранный рабочий день.

(Федеральный закон от 03.10.2018 N 353-ФЗ).

**Многодетные родители смогут уходить в отпуск в удобное для них время**

Такое право им дает [ст. 262.2](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=322577#h8506), которая появилась в Трудовом кодексе после принятия [Федерального закона от 11.10.2018 года № 360-ФЗ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=322217).

Теперь у родителей трех и более детей в возрасте до 12 лет появилось законное право брать ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время.

**Увеличили сумму, которую можно взыскать напрямую через работодателя должника**

С 25 000 рублей до 100 000 рублей увеличена сумма задолженности, при которой исполнительный документ может направляться для удержания денежных средств в организацию или иному лицу, выплачивающему должнику заработную плату, пенсию, стипендию и иные периодические платежи, непосредственно взыскателем.

Федеральный закон от 27.12.2018 № 539-ФЗ (действует с 8 января 2019 года).

**Проверки: начнут штрафовать за спецоценку**

Работодателей, которые не провели спецоценку, могут оштрафовать. Дело в том, что 1 января 2019 года закончился переходный период, когда в некоторых случаях можно было не проводить спецоценку. Всем компаниям и ИП, у которых останутся рабочие места без спецоценки (кроме рабочих мест надомников и дистанционщиков), грозит штраф:

- для компании – от 60 тыс. до 80 тыс. руб.;

- для директора компании или ИП – от 5 тыс. до 10 тыс. руб.

Вместо штрафа могут вынести предупреждение, но это маловероятно. Основание: документ: Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

Проверить, провел ли работодатель спецоценку, специалисты государственной инспекции труда (ГИТ) могут в ходе плановой проверки, если организацию включили в план проверок на 2019 год. Или на внеплановой проверке, если в инспекцию поступит информация о нарушении, к примеру из прокуратуры или от работника.

Также сотрудники трудовых инспекций вправе запрашивать сведения в Фонде социального страхования (ФСС) из отчетов 4-ФСС. Кроме того, отчеты по спецоценке компании-оценщики размещают в государственной информационной системе результатов оценки труда. Все организации, у которых есть официальный сайт, обязаны размещать на них отчеты с результатами спецоценки в течение 30 дней после ее проведения (п. 6 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда”).

**Таким образом, проверяющие смогут узнать о нарушении без выезда в компанию. И, как следствие, наложить штраф смогут даже без выхода в организацию с проверкой.**

# Представители работников смогут участвовать в управлении организацией

14.08.2018 года вступили в силу изменения, внесенные в ТК РФ, которые призваны расширить влияние работников на процесс управления организацией.

Теперь представители работников могут участвовать в заседаниях коллегиального органа управления организацией (совет директоров, наблюдательный совет организации и др.). Это предусмотрено новой [статьей 53.1 ТК РФ](https://its.1c.ru/db/garant#content:12025268:1:531).

Право представителей работников участвовать в заседании может устанавливаться:

* федеральным законом;
* учредительным документом;
* внутренним регламентом (в т.ч. и иным внутренним документом организации);
* коллективным договором;
* соглашениями.

Работников, которые будут присутствовать на заседании коллегиального органа управления, назначает представитель (представительный орган) работников, определяемый по правилам [ст. 29-31 ТК РФ](https://its.1c.ru/db/garant#content:12025268:1:29). Как правило, это профсоюзы.

Заметим, что в настоящий момент уже действует закон, дающий право профсоюзам иметь представителей в коллегиальных органах управления организацией (см. [п. 3 ст. 16 Федерального закона](https://its.1c.ru/db/garant#content:10005872:1:1603) от 12.01.1996 № 10-ФЗ). Однако согласно [ст. 31 ТК РФ](https://its.1c.ru/db/garant#content:12025268:1:31) в организациях, где нет профсоюза, может быть выбран представитель работников или создана иная представительная организация. Для их участия в заседаниях коллегиального органа нужно, чтобы это было закреплено одним из перечисленных выше документов.

Решение об участии в заседаниях оформляется протоколом, который направляется руководителю организации и в сам коллегиальный орган. Представители работников участвуют в заседаниях с правом совещательного голоса. Это означает, что при принятии решения такой голос не учитывается, но во внимание принимается.

Важно! На заседаниях коллективного органа управления представителям работников может стать известна тайна, охраняемая законом (государственная, служебная, коммерческая и т.д.), за разглашение которой они могут быть привлечены к ответственности, вплоть до уголовной.

**Некоторые детские пособия проиндексировали с 1 февраля 2019 года**

Индексации «детских» пособий с 1 января 2019 года не было. Ведь детские пособия индексируются ежегодно с 1 февраля. Коэффициент индексации утверждается Правительством РФ (Федеральный закон от 19.12.2016 № 444-ФЗ.) Индексация касается следующих выплачиваемых работодателем пособий:

* единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
* единовременное пособие при рождении ребенка;
* ежемесячное пособие по уходу за ребенком.

С 1 января по 1 февраля 2019 года «детские» пособия следует выплачивать в тех же размерах, что и в 2018 году. Вот размеры «детских» пособий в таблице до 1 февраля 2019 года.

|  |  |
| --- | --- |
| **Вид пособия** | **До 1 февраля 2019 года** |
| При рождении (усыновлении) ребенка | 16 759,09 р. |
| За постановку на учет в ранние сроки беременности | 628,47 р. |
| Минимум по уходу за вторым и более младшим ребенком до полутора лет | 6284,65 р. |

 Однако с 1 февраля 2019 года проиндексированы государственные пособия гражданам, имеющим детей на 1,043 (Постановление Правительства РФ от 24.01.2019 № 32 "Об утверждении коэффициента индексации выплат, пособий и компенсаций в 2019 году").

С учетом нового коэффициента с 1 февраля 2019 года «детские» пособия в Омской области следует выплачивать в проиндексированных размерах, которые показаны в таблице ниже:

|  |  |
| --- | --- |
| **Вид пособия** | **С 1 февраля 2019 года** |
| При рождении (усыновлении) ребенка | 20 101,69 р. |
| За постановку на учет в ранние сроки беременности | 753,81 р. |
| Минимум по уходу за вторым и более младшим ребенком до полутора лет | 7 538,12 р. |

Индексация размера единовременного пособия при рождении ребенка на коэффициент 1,043 применяется только в случае рождения ребенка 1 февраля 2019 года и позднее.

**Сгорят ли отпускные**

Бухгалтеры должны выдавать отпускные работникам по новым правилам. Изменения внесены постановлением Конституционного суда от 25.10.2018 № 38-П.

Работодатель обязан выдать компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении работника (ст. 127 ТК РФ). При этом учитываются все неиспользованные отпуска: в том числе и отпуск года увольнения и прошлые годы. Если работодатель не выплатил отпускные за прошлые годы, то работник вправе обратиться в бухгалтерию за пересчетом. Как отметил суд, Трудовой кодекс не ограничивает количество неиспользованных дней отпуска, за которое уволенный имеет право получить компенсацию, а также срок, в течение которого он может обратиться за ее взысканием в суд. То есть уволенный может обратиться за деньгами в любое время, и бухгалтер ему не может отказать.

Раньше работодатели выдавали старые отпускные в срок до 12 месяцев (ст. 392 ТК РФ). Конституционный суд эту практику прекратил: теперь работник вправе обратиться к работодателю за деньгами в любое время, даже после 12 месяцев. просрочки.

При этом КС обратил внимание на то, что в случае судебных разбирательств судьи должны исследовать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, включая причины, по которым работник своевременно не воспользовался своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск. Компенсация - это не замена отпуска и не способ накопления, указал КС. Поэтому необходимо выявить наличие либо отсутствие нарушения права на отпуск со стороны работодателя, специфику правового статуса работника, его место и роль в механизме управления трудом у конкретного работодателя, возможность как злоупотребления влиянием на документальное оформление решений о предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска, так и фактического использования отпусков, формально ему не предоставленных в установленном порядке, и т.д.

### Появилось пособие по безработице для сотрудников предпенсионного возраста

Работники предпенсионного возраста с 2019 года смогут получать пособие от 1500 до 11 280 руб. в месяц ([Постановление Правительства РФ от 15.11.2018 № 1375](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=324462), [Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=321678)). Для сравнения, максимальный размер выплат пособия по безработице для всех остальных граждан — 8000 руб.

Право на пособие имеют работники предпенсионного возраста, которые не смогли найти работу в течение года. Они могут получать пособие не более 12 месяцев в течение полутора лет. Минимальные выплаты распространяются на тех, кто отработал менее 26 недель перед обращением в центр занятости. Остальные заявители в первые три месяца смогут получать 75% своего прежнего заработка, в следующие четыре месяца — 60%, после этого периода — 45%, но не более 11 280 руб.

Женщины с трудовым стажем от 20 лет и мужчины с трудовым стажем от 25 лет имеют право получать пособие дольше — на две дополнительных недели за каждый год выше стажа, но не более 24 месяцев в течение трех лет.

## Новый штраф для тех, у кого работают иностранцы

Что установили**:** штраф в 500 тыс. руб. за неправильную работу с мигрантами.

Теперь это обязанность работодателя.

По новым правилам работодатель должен контролировать, чтобы иностранец работал там, где ему разрешили, и вовремя выехал из России, когда закончится срок пребывания.

Если иностранец въехал в Россию не по приглашению, которое для него оформляла компания, на нее новые правила не распространяются. Изменение касается тех работодателей, кто выступает как приглашающая сторона для работника-иностранца.

За нарушение этой обязанности директора оштрафуют на 50 тыс. руб., компанию — на 500 тыс. руб., [ч. 2](https://e.spravkadrovika.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=542641529&anchor=XA00M722MV#XA00M722MV) ст. 18.9 КоАП.

Раньше наказывали только самих иностранцев, если они не соблюдали порядок пребывания в РФ.

**Что ещё изменится в 2019 году**

Компенсация за задержку заработной платы

Увеличение размера компенсации за задержку заработной платы с 1/150 до 1/100 ключевой ставки ЦБ РФ за каждый день просрочки (поправка к статье 236 главы 38 ТК РФ). (Законопроект «О внесении изменения в статью 236 Трудового кодекса РФ в части увеличения размера денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы»).

Полномочия трудовой инспекции

Трудовая инспекция получит право обращаться в суд от имени работника и представлять его интересы в суде (поправка к статьям 356-357 главы 57 ТК РФ). (Законопроект «О внесении изменений в статьи 356 и 357 Трудового кодекса РФ о расширении полномочий федеральной инспекции труда).

### Транспортные компании будут нести ответственность за отдых водителей

По [законопроекту № 435964-7](http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28Spravka%29?OpenAgent&RN=435964-7) транспортные компании, в том числе индивидуальные предприниматели, должны будут выплатить штраф от 20 000 до 50 000 руб. или перестать работать на 90 дней за нарушение режима труда и отдыха водителей. Должностные лица должны будут заплатить штраф в размере от 7000 до 10 000 руб., водители — от 3000 до 5000 руб. Сейчас штрафы распространяются только на водителей и составляют от 1000 руб. до 3000 руб.

Переход на электронные трудовые книжки

В 2019 году работодатели начнут готовиться к внедрению электронных трудовых книжек. С 1 января 2020 года до 2027 работодатели будут вести и бумажные книжки, и электронные, передавая данные в ПФР онлайн.

# ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Статьей 362 ТК РФ предусмотрено, что руководители и иные должностные лица организаций, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы  трудового права, несут ответственность в случаях и порядке,   установленных федеральными законами.

За нарушение трудового законодательства предусмотрены различные виды юридической ответственности: **административная, дисциплинарная, гражданско-правовая и уголовная (ст. 419 ТК РФ).**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | Описание |
| Административная ответственность за нарушение трудового законодательства | Наказание работодателя за нарушение трудового законодательства по ст. 5.27 КоАП РФ:* Нарушение трудового законодательства влечет предупреждение или денежный штраф в сумме до 50 тыс. руб. Повторное нарушение предусматривает взыскание до 70 тыс. руб.
* Уклонение от оформления трудового договора - до100 тыс. руб., 200 тыс. руб. при повторном нарушении.
* Нарушения по выплате зарплаты - до 50 тыс. руб. и до 100 тыс. руб. при повторном проступке.
 |
| Уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства | * Необоснованный отказ в приеме на работу или при увольнении женщины в положении или являющейся матерью ребенка до 3 лет по ст. 145 УК РФ предусматривает штраф до 200 тыс. руб., обязательный труд 360 часов.
* По ст. 143 УК РФ нарушение требований охраны труда, повлекшее тяжкий вред здоровью или смерть – штраф до 400 тыс. руб., принудительные работы или лишение свободы до 5 лет, в зависимости от тяжести преступления.
* Отсутствие зарплаты от 2 месяцев чревато привлечением к ответственности по ст. 145. 1 УК РФ и, в зависимости от степени вины руководителя, наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.
 |
| Материальная ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства | Наказание может быть определено в следующем виде:* за незаконное лишение возможности работать (ст. 234 ТК РФ) взыскивается моральный вред по ст. 237 ТК РФ;
* возмещение ущерба имуществу трудящегося согласно ст. 235 ТК РФ;
* по ст. 236 ТК РФ за задержку зарплаты дополнительно выплачиваются проценты в размере 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ от суммы долга за каждый день просрочки.
 |
| Дисциплинарная ответственность | Наказания выражены в замечаниях, выговоре или увольнении по основаниям, утвержденным ст. 192 ТК РФ.  |
| Гражданско-правовая | Согласно ст.ст. 15 и 151 ГК РФ, ущемленный сотрудник может требовать:* полного возмещения убытков, если договором не предусмотрено иное;
* получения компенсации морального вреда через суд.

Примером гражданско – правовой ответственности будет подача иска в суд о восстановлении прав и компенсации морального вреда по причине дискриминации (ст. 3 и 391 ТК РФ). |

## Новый шанс для руководителя не сесть в тюрьму

**Что установили:** возможность уйти от уголовной ответственности за долги по зарплате.

Директора не накажут за то, что не платит работникам зарплату:
— если он совершил преступление впервые;

— полностью погасил задолженность за два месяца со дня, когда на него завели уголовное дело;

— выплатил работникам компенсацию за задержку зарплаты;

— не совершил другое преступление, например, присвоил деньги, которые должен был выплатить работникам.

Справка. Директора привлекут к уголовной ответственности, только если он не платит зарплату из-за корыстной или личной заинтересованности. Если не платит из-за того, что в компании нет денег, уголовное дело не заведут, но оштрафуют по [ст. 5.27](https://e.spravkadrovika.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=542641529&anchor=ZAP1V0K3B4#ZAP1V0K3B4) КоАП. ([Федеральный закон от 27.12.2018 № 533-ФЗ](https://e.spravkadrovika.ru/npd-doc.aspx?npmid=99&npid=552050456) «О внесении изменений в статьи 76.1 и 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации и Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации». Вступил в силу 8 января 2019 года).