

Ростовская областная организация Профсоюза работников народного
образования и науки
Российской Федерации



В Е С Т Н И К № 5

«НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ»

(В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНЫМ КАДРАМ И АКТИВУ)

Краткий обзор изменений

Ростов-на-Дону

Уважаемые коллеги!

Направляем для использования в повседневной работе настоящий вестник в помощь профсоюзным кадрам и руководителям образовательных организаций.

Заместитель председателя –
Главный правовой инспектор труда

Л.В. Ясиновская

**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 апреля
2017 г. № 11-4/ООГ-718 О периодах начисления компенсационных
выплат при выплате заработной платы**

Если работник в первой половине месяца работал в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочно; в выходные дни; совмещал должности; на Крайнем Севере; во вредных условиях труда и другое), нужно ли при выплате заработной платы за первую половину месяца включать в ее состав не только часть оклада, но и компенсационные выплаты? Или все компенсационные выплаты начисляются в конце месяца и выплачиваются с заработной платой за вторую половину месяца?

В Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрено обращение по вопросу порядка выплаты заработной платы с учетом компенсационных выплат.

По данному вопросу сообщаем следующее.

В соответствии с частью 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Следует иметь в виду, что согласно статье 149 Кодекса при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При этом в соответствии со статьей 129 Кодекса заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся

радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушение законодательства в части, касающейся оплаты труда» (далее - Закон № 272-ФЗ) внесена поправка в часть шестую статьи 136 Кодекса, согласно которой конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

В соответствии с действующей частью шестой статьи 136 Кодекса заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Указанные требования установлены к выплатам заработной платы, начисленной работнику за отработанное в конкретном периоде рабочее время, выполнение нормы труда (должностных обязанностей).

С учетом новой редакции статьи 136 Кодекса заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16 по 30(31) число текущего периода, за вторую половину - с 1 по 15 число следующего месяца.

При этом необходимо отметить, что согласно разъяснению, утвержденному постановлением Минтруда России от 11 сентября 1995 г. № 49, районные коэффициенты и процентные надбавки начисляется на фактический месячный заработок работника.

В фактический месячный заработок работника, на который начисляются районные коэффициенты и процентные надбавки, включаются: заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время, надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам), компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и вознаграждения, предусмотренные системами оплаты труда или положениями о премировании организации и другие выплаты, установленные системой оплаты труда организации.

Перечисленные в обращении выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, носят компенсационный характер.

Таким образом, полагаем, что их выплата должна производиться не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Заместитель
директора Департамента
комплексного анализа
и прогнозирования

М.В. Суслова

**Федеральный закон от 7 июня 2017 г. № 118-ФЗ “О внесении изменений
в Кодекс Российской Федерации об административных
правонарушениях”**

7 июня 2017

Принят Государственной Думой 26 мая 2017 года

Одобен Советом Федерации 31 мая 2017 года

Внести в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 1; № 30, ст. 3029; № 44, ст. 4295; 2003, № 27, ст. 2700, 2708, 2717; № 46, ст. 4434; № 50, ст. 4847, 4855; № 52, ст. 5037; 2004, № 31, ст. 3229; № 34, ст. 3529, 3533; 2005, № 1, ст. 13, 40, 45; № 13, ст. 1075, 1077; № 19, ст. 1752; № 27, ст. 2719, 2721; № 30, ст. 3104, 3131; № 50, ст. 5247; 2006, № 1, ст. 10; № 2, ст. 172; № 17, ст. 1776; № 18, ст. 1907; № 19, ст. 2066; № 31, ст. 3433, 3438; № 45, ст. 4641; № 52, ст. 5498; 2007, № 1, ст. 33; № 16, ст. 1825; № 26, ст. 3089; № 30, ст. 3755; № 31, ст. 4007, 4008, 4015; № 41, ст. 4845; № 46, ст. 5553; 2008, № 20, ст. 2251; № 30, ст. 3604; № 49, ст. 5745; № 52, ст. 6235, 6236; 2009, № 7, ст. 777; № 23, ст. 2759; № 26, ст. 3120; № 29, ст. 3597, 3642; № 30, ст. 3739; № 48, ст. 5711, 5724; № 52, ст. 6412; 2010, № 1, ст. 1; № 19, ст. 2291; № 21, ст. 2525; № 23, ст. 2790; № 27, ст. 3416; № 28, ст. 3553; № 30, ст. 4002, 4005, 4006, 4007; № 31, ст. 4158, 4164, 4193, 4206, 4207, 4208; № 41, ст. 5192, 5193; № 49, ст. 6409; 2011, № 1, ст. 10, 23; № 7, ст. 905; № 15, ст. 2039; № 17, ст. 2310; № 19, ст. 2715; № 23, ст. 3260; № 27, ст. 3873; № 29, ст. 4290; № 30, ст. 4584, 4585, 4590, 4598, 4600, 4601, 4605; № 46, ст. 6406; № 47, ст. 6601, 6602; № 48, ст. 6728; № 49, ст. 7025, 7061; № 50, ст. 7342, 7345, 7346, 7351, 7355, 7362, 7366; 2012, № 6, ст. 621; № 10, ст. 1166; № 15, ст. 1723; № 24, ст. 3069, 3082; № 29, ст. 3996; № 31, ст. 4320, 4329, 4330; № 47, ст. 6402, 6403, 6405; № 49, ст. 6757; № 53, ст. 7577, 7602; 2013, № 14, ст. 1666; № 19, ст. 2323, 2325; № 26, ст. 3207, 3208; № 27, ст. 3454, 3470; № 30, ст. 4025, 4029, 4030, 4031, 4032, 4034, 4036, 4040, 4044, 4081, 4082; № 31, ст. 4191; № 43, ст. 5445, 5446, 5452; № 44, ст. 5624, 5643; № 48, ст. 6161, 6163, 6165; № 49, ст. 6327; № 51, ст. 6683, 6685, 6695; № 52, ст. 6961, 6980, 6986, 7002; 2014, № 6, ст. 566; № 11, ст. 1096; № 14, ст. 1562; № 19, ст. 2302, 2306, 2310, 2317, 2324, 2326, 2327, 2330, 2335; № 26, ст. 3366, 3379, 3395; № 30, ст. 4211, 4214, 4218, 4224, 4228, 4256, 4259, 4264; № 42, ст. 5615; № 48, ст. 6636; № 52, ст. 7550, 7557; 2015, № 1, ст. 29, 37, 67, 74, 83, 85; № 10, ст. 1405, 1416, 1427; № 13, ст. 1804, 1811; № 21, ст. 2981; № 27, ст. 3945, 3950, 3972; № 29, ст. 4374, 4376, 4391; № 41, ст. 5629; № 44, ст. 6046; № 45, ст. 6205, 6208; № 48, ст. 6706, 6710, 6716; № 51, ст. 7250;

2016, № 1, ст. 11, 59, 63, 79; № 7, ст. 918; № 10, ст. 1323; № 11, ст. 1481, 1491; № 14, ст. 1907; № 18, ст. 2514; № 23, ст. 3285; № 26, ст. 3871, 3876, 3881, 3884, 3887, 3891; № 27, ст. 4160, 4164, 4183, 4197, 4205, 4206, 4223, 4238, 4251, 4252, 4259, 4286, 4291, 4305; № 28, ст. 4558; № 50, ст. 6975; № 52, ст. 7508; 2017, № 1, ст. 12, 31; № 9, ст. 1278; № 11, ст. 1535; № 17, ст. 2457) следующие изменения:

1) статью 15.15.3 изложить в следующей редакции:

«Статья 15.15.3. Нарушение порядка и (или) условий предоставления межбюджетных трансфертов

1. Нарушение главным распорядителем бюджетных средств, предоставляющим межбюджетные трансферты, порядка и (или) условий предоставления межбюджетных трансфертов, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 настоящей статьи и статьей 15.14 настоящего Кодекса, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до двух лет.

2. Нарушение главным распорядителем бюджетных средств, предоставляющим межбюджетные субсидии на софинансирование капитальных вложений в объекты государственной (муниципальной) собственности, порядка и (или) условий предоставления межбюджетных субсидий, за исключением случаев, предусмотренных статьей 15.14 настоящего Кодекса, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до двух лет.

3. Нарушение финансовым органом, главным распорядителем (распорядителем) или получателем средств бюджета, которому предоставлены межбюджетные трансферты, порядка и (или) условий предоставления (расходования) межбюджетных трансфертов, за исключением случаев, предусмотренных статьей 15.14 настоящего Кодекса, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до двух лет.»;

2) часть 1 статьи 15.15.4 изложить в следующей редакции:

«1. Нарушение главным распорядителем бюджетных средств, получателем бюджетных средств, осуществляющими бюджетные инвестиции в объекты государственной (муниципальной) собственности или предоставляющими бюджетные инвестиции юридическим лицам, не являющимся

государственными (муниципальными) учреждениями и государственными (муниципальными) унитарными предприятиями, бюджетным или автономным учреждением либо государственным (муниципальным) унитарным предприятием (в части переданных им в порядке, установленном бюджетным законодательством Российской Федерации, полномочий государственного (муниципального) заказчика при осуществлении бюджетных инвестиций в объекты государственной (муниципальной) собственности) порядка осуществления бюджетных инвестиций или порядка предоставления бюджетных инвестиций либо неисполнение ими решения о подготовке и реализации бюджетных инвестиций или решения о предоставлении бюджетных инвестиций, за исключением случаев, предусмотренных статьей 15.14 настоящего Кодекса, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до двух лет.»;

3) статью 15.15.5 дополнить частью 1.1 следующего содержания:

«1.1. Нарушение главным распорядителем бюджетных средств или получателем бюджетных средств, предоставляющими субсидии на осуществление капитальных вложений в объекты государственной (муниципальной) собственности, порядка предоставления указанных субсидий либо неисполнение ими решения о предоставлении субсидий, за исключением случаев, предусмотренных статьей 15.14 настоящего Кодекса, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до двух лет.»;

4) дополнить статьей 15.15.5-1 следующего содержания:

«Статья 15.15.5-1. Невыполнение государственного (муниципального) задания

1. Невыполнение государственного (муниципального) задания -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от ста до одной тысячи рублей.

2. Повторное совершение административного правонарушения, предусмотренного [частью 1](#) настоящей статьи, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей.»;

5) в абзаце первом статьи 15.15.6 слова «правоотношения, бюджетной отчетности или иных сведений» заменить словами «правоотношения, бюджетной отчетности, либо формирование и представление с нарушением установленных требований сведений (документов)»;

б) в абзаце первом статьи 15.15.7 слова «учета бюджетных обязательств» заменить словами «бюджетного учета казенным учреждением показателей бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств, а также принятых бюджетных и денежных обязательств»;

7) в статье 15.15.11:

а) наименование после слова «сроков» дополнить словами «распределения, отзыва либо»;

б) в абзаце первом слово «Несвоевременное» заменить словами «Несвоевременные распределение, отзыв либо»;

8) абзац первый части 20 статьи 19.5 после слов «законного предписания» дополнить словом «(представления)»;

9) в части 2 статьи 23.1 слова «частью 1 статьи 15.15.5» заменить словами «частями 1 и [1.1 статьи 15.15.5](#)».

Президент Российской Федерации В. Путин
Москва, Кремль

7 июня 2017 года

№ 118-ФЗ

Обзор документа

В КоАП РФ внесены поправки в части усиления административной ответственности за нарушение бюджетного законодательства при реализации инвестпроектов по кастроительству (реконструкции) объектов государственной и муниципальной собственности.

Так, установлена административная ответственность должностных лиц за нарушения порядка предоставления межбюджетных трансферов для капвложений. Для чиновников предусмотрены штрафы до 50 тыс. руб. и дисквалификация до 2 лет. Напомним, что прежний порядок капвложений предполагал исключительно дисциплинарную ответственность главных распорядителей за своевременность реализации инвестпроектов.

Также введена ответственность за нарушение главным распорядителем бюджетных средств или получателем бюджетных средств, предоставляющими субсидии на капвложения, порядка предоставления указанных субсидий либо за неисполнение ими решения об их предоставлении.

Чиновников также будут штрафовать за невыполнение государственного (муниципального) задания.

Приказ Министерства образования и науки РФ от 19 июня 2017 г. N 567 "О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 сентября 2016 г. N 1223 "О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации"

Приказываю:

Утвердить прилагаемые [изменения](#), которые вносятся в [приказ](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 сентября 2016 г. N 1223 "О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 ноября 2016 г., регистрационный N 44439).

Министр

О.Ю. Васильева

Зарегистрировано в Минюсте РФ 6 июля 2017 г.
Регистрационный N 47327

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом Министерства образования
и науки Российской Федерации
от 19 июня 2017 г. N 567

**Изменения, которые вносятся в приказ Министерства образования
и науки Российской Федерации от 26 сентября 2016 г. N 1223 "О
ведомственных наградах Министерства образования и науки
Российской Федерации"**

1. В пункте 1:

а) абзац второй изложить в следующей редакции:

"знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;"

б) абзац десятый признать утратившим силу.

2. Абзац второй пункта 2 изложить в следующей редакции:

"положение о знаке отличия Министерства образования и науки Российской Федерации (приложение N 1);".

3. В положении о Золотом знаке отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, утвержденном указанным приказом:

а) наименование изложить в следующей редакции:

"Положение о знаке отличия Министерства образования и науки Российской Федерации";

б) в пункте 1.1 слова "Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации" заменить словами "Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации";

в) абзац первый пункта 2.4 дополнить новым предложением следующего содержания:

"Согласование указанных документов с руководителем органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации не требуется для работников подведомственных Минобрнауки России организаций.";

г) приложение к указанному положению изложить в следующей редакции:

**"Приложение
к положению о Знаке отличия Министерства
образования и науки Российской Федерации,
утвержденному приказом Министерства
образования и науки Российской Федерации
от "26" сентября 2016 г. N 1223
(в редакции приказа Министерства
образования и науки Российской Федерации
от 19 июня 2017 г. N 567**

"__" _____ 20__ г.

(подпись)

12. Характеристика с указанием заслуг представляемого к ведомственному знаку отличия.

Кандидатура _____ рекомендована
(фамилия, имя, отчество (при наличии))

(наименование коллегиального органа организации (органа),

дата обсуждения, N протокола)

Руководитель организации (органа)

Секретарь

коллегиального органа организации

(указывается какого, например, ученого совета)

(не заполняется при представлении к награждению лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, федеральных государственных служащих и работников Министерства образования и науки Российской Федерации, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, Федерального агентства по делам молодежи)

(подпись)

(подпись)

(фамилия, инициалы)

(фамилия, инициалы)

М.П. (при наличии)

"__" _____ 20__ г.

Согласовано:

(не заполняется при представлении к награждению лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, федеральных государственных служащих и работников Министерства образования и науки Российской Федерации, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, Федерального агентства по делам молодежи)

Руководитель органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в соответствующей сфере деятельности*

Высшее должностное лицо субъекта Российской Федерации

(фамилия, инициалы)

(фамилия, инициалы)

М.П. _____
(подпись)

М.П. _____
(подпись)

"__" _____ 20__ г.

"__" _____ 20__ г.

* Не заполняется при представлении к награждению работников подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации организаций."

4. В [положении](#) о ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации, утвержденном указанным [приказом](#):

а) в [пункте 1.1](#) слово "Золотого" исключить;

б) в [пункте 1.7](#):

[абзац второй](#) изложить в следующей редакции:

"работникам научных организаций";

после [абзаца второго](#) дополнить [новым абзацем](#) следующего содержания:

"работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, в должностных обязанностях которых указана научная деятельность";

в) [пункт 1.11](#) признать утратившим силу;

г) в [подпункте 1.12.1](#):

в [абзацах втором-четвертом](#) слова "5 лет" заменить словами "3 года";

в [абзаце пятом](#) слова "не менее 5 лет" заменить словами "не менее 3 лет";

[абзац шестой](#) признать утратившим силу;

д) [абзац четвертый пункта 2.2](#) изложить в следующей редакции:

"При представлении к награждению нагрудным знаком "За милосердие и благотворительность" и Почетной грамотой вышеуказанная последовательность не применяется.";

е) [пункт 2.3](#) дополнить [новыми абзацами](#) следующего содержания:

"При представлении органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере, указанной в [пункте 1.3](#) настоящего Положения (далее - орган исполнительной власти), документов о награждении работников организаций, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации, количество представляемых к награждению лиц определяется от общего числа работающих в подведомственных ему организациях (органах) в субъекте Российской Федерации. В случае наступления юбилейной даты организации (органа), которой следует считать 50 лет, 55 лет и каждые последующие пять лет со дня образования организации (органа), число лиц, представляемых к награждению, может увеличиваться в два раза. При этом необходимо представить сведения от организации (органа) о дате образования.";

ж) в [абзаце втором пункта 2.5](#) слова "копия лицензии на осуществление образовательной деятельности (без приложений) - при представлении ходатайства организацией, осуществляющей образовательную деятельность" исключить;

з) [пункт 2.11](#) изложить в следующей редакции:

"2.11. Частные образовательные организации, частные научные или иные организации направляют документы о награждении в Минобрнауки России.";

и) [абзац первый пункта 2.13](#) изложить в следующей редакции:

"2.13. На основании представленных документов Минобрнауки России в 90-дневный срок принимает решение о награждении кандидата ведомственной наградой, либо отказе в награждении кандидата ведомственной наградой, либо об изменении вида награды, к которой представлено лицо.";

к) [приложение](#) к указанному положению изложить в следующей редакции:

**"Приложение
к положению о ведомственных наградах
Министерства образования и науки
Российской Федерации, утвержденному
приказом Министерства образования
и науки Российской Федерации
от "26" сентября 2016 г. N 1223
(в редакции приказа Министерства
образования и науки Российской
Федерации от 19 июня 2017 г. N 567**

Рекомендуемый образец

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

НАГРАДНОЙ ЛИСТ

(наименование субъекта Российской Федерации)

(наименование ведомственной награды

Министерства образования и науки Российской Федерации)

1. Фамилия _____
- Имя. _____ Отчество (при наличии) _____
2. Место работы, занимаемая должность _____
- _____ (полное наименование организации (органа))
3. Пол _____ 4. Дата рождения _____
- _____ (число, месяц, год)
5. Место рождения _____
- _____ (республика, край, область, округ, город, район, поселок, село, деревня)
6. Образование _____
- _____ (уровень полученного образования, полное наименование образовательной организации, год окончания)
7. Ученая степень, ученое звание _____
8. Квалификационная категория (для педагогических работников) _____
9. Какими государственными и ведомственными (отраслевыми) наградами награжден(а), даты награждения _____
10. Стаж работы: общий _____, в сфере деятельности _____
11. Стаж работы в данной организации (органе) _____

12. Характеристика с указанием конкретных заслуг представляемого к награде.

Кандидатура _____ рекомендована*
(фамилия, имя, отчество (при наличии))

(наименование коллегиального органа организации (органа),

дата обсуждения, N протокола)

Руководитель организации (органа)

Секретарь

коллегиального органа

организации* (указывается

какого, например, ученого
совета)

/

/

(подпись)

(фамилия, инициалы)

(подпись)

(фамилия, инициалы)

(

М.П. (при наличии)

"__" _____ 20__ г.

* Не заполняется в случае представления к награждению лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, федеральных государственных служащих и работников Министерства образования и науки Российской Федерации, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, Федерального агентства по делам молодежи, федеральных государственных служащих и работников иных федеральных государственных органов."

Работник с ненормированным рабочим днем может привлекаться к неурочной работе и до начала рабочего дня

[Письмо Министерство труда и социальной защиты РФ от 18.08.2017 N 14-2-В-761](#)

Согласно [статье 101](#) ТК РФ ненормированным рабочим днем признается особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Как указывают специалисты Минтруда России, работник может привлекаться к выполнению своих трудовых функций как до начала рабочего дня (смены), так и после его окончания. Ранее аналогичную точку зрения высказывал Роструд (см.

письма [от 18.02.2014 N ПГ/1204-6-1](#) и [от 07.06.2008 N 1316-6-1](#)). Разделяют ее и судьи (см., например, [определение](#) Новосибирского областного суда от 22.11.2016 N 33-11629/2016, [определение](#) Омского областного суда от 18.03.2015 N 33-1579/201).

В рассматриваемом письме также отмечается, что право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня. Установление локальным нормативным актом работодателя условия о том, что продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день исчисляется пропорционально отработанному времени не будет соответствовать нормам трудового законодательства.

Предоставление отпуска с последующим увольнением не является обязанностью работодателя

[Определение Конституционного Суда РФ от 18 июля 2017 г. N 1553-О](#)

Работник в суде требовал признать противоречащей Конституции РФ [часть первую ст. 127](#) ТК РФ, согласно которой при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По мнению заявителя, данная норма лишает работника гарантированного права на отдых, поскольку законодательством не предусмотрено обязанности работодателя предоставлять по требованию работника отпуск с последующим увольнением.

Конституционный Суд РФ пришел к заключению, что рассматриваемая норма закрепляет особый порядок реализации права на отпуск при увольнении работника. Выплачиваемая в соответствии с ней компенсация за все неиспользованные отпуска обеспечивает работнику возможность отдыха после увольнения. Соответственно, норма [части первой ст. 127](#) ТК РФ не может расцениваться как нарушающая права работников. Что же касается возложения на работодателя обязанности по предоставлению отпуска с последующим увольнением, то разрешение данного вопроса связано с внесением изменений в действующее законодательство, что к полномочиям Конституционного Суда РФ не относится.

Тем самым суд фактически еще раз подтвердил, что предоставление отпуска с последующим увольнением является правом, а не обязанностью работодателя. Отметим, что в [определении](#) от 17.11.2009 N 1385-О-О Конституционный Суд РФ уже указывал, что предоставление работнику неиспользованных отпусков с последующим увольнением возможно исключительно по соглашению сторон трудового договора. К аналогичным выводам приходили [Верховный Суд РФ](#) и [Роструд](#).

Несвоевременное уведомление о неудовлетворительном прохождении испытания не всегда свидетельствует о незаконности увольнения

[Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 августа 2017 г. N 74-КГ17-13](#)

В Верховном Суде РФ рассматривался спор о правомерности увольнения работника на основании [части первой статьи 71](#) ТК РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

Обстоятельства дела складывались следующим образом: работник был принят на работу с испытательным сроком, оканчивавшимся 8 июня 2016 года. 28 мая работник допустил несколько нарушений трудовой дисциплины, о чем 29 мая на имя управляющего директора организации была составлена служебная записка. 5 июня в отношении работника была проведена служебная проверка, по результатам которой было принято решение об увольнении работника как не прошедшего испытание, о чем работник был уведомлен 6 июня.

Суды первой и апелляционной инстанций пришли к выводу о незаконности увольнения в такой ситуации. Согласно [части первой ст. 71](#) ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Уведомив работника об увольнении лишь 6 июня, работодатель не выполнил требование указанной нормы, тем самым нарушив порядок увольнения.

Однако Верховный Суд РФ счел такой подход неверным. Судьи посчитали, что факт неисполнения работником трудовых обязанностей был установлен работодателем только 5 июня, при этом 8 июня истек срок испытания, то есть перенести увольнение на более позднюю дату работодатель не мог. В связи с этим суд не усмотрел в действиях работодателя оснований для признания увольнения незаконным.

С 2018 года ГИТ будут использовать проверочные листы при плановых проверках

[Постановление Правительства РФ от 8 сентября 2017 г. N 1080](#)

Правительство РФ обязало государственных инспекторов труда при проведении плановых проверок использовать проверочные листы (списки контрольных вопросов).

В проверочные листы включаются перечни вопросов, затрагивающих наиболее значимые обязательные требования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Предмет плановой проверки ограничивается перечнем вопросов, включенных в проверочные листы.

Новое правило с 1 января 2018 года будет применяться при проведении плановых проверок работодателей, относящихся к категории умеренного риска, а с 1 июля 2018 года - при проведении плановых проверок всех работодателей.

Отметим, что в июле этого года Роструд подготовил проект [проверочных листов](#).

Минтруд рассказал о порядке формирования аванса

[Письмо Министерство труда и социальной защиты РФ от 10 августа 2017 г. N 14-1/В-725](#)

Минтруд России вновь указал, что заработную плату за первую половину месяца (так называемый аванс) следует выплачивать пропорционально отработанному времени. Аналогичная точка зрения содержалась в письмах ведомства [от 05.08.2013 N 14-4-1702](#) и [от 03.02.2016 N 14-1/10/В-660](#), а также в [письме](#) Роструда от 08.09.2006 N 1557-6.

Также чиновники разъяснили, что при определении размера аванса необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (например, доплаты за работу в ночное время, за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие). Что касается выплат стимулирующего характера, начисляемых по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплат компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (например, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни), осуществление указанных выплат производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц:

Зарплата за первую половину месяца (аванс)	Зарплата за вторую половину месяца
Оклад (тарифная ставка)	Оклад (тарифная ставка)
Компенсационные и стимулирующие	Компенсационные и стимулирующие

<p>выплаты,</p> <p>не зависящие от итогов работы за месяц и отработки времени</p> <p>Примеры:</p> <p>Доплаты <u>за работу в ночное время, за совмещение должностей</u>, за профессиональное мастерство, за стаж работы</p>	<p>выплаты,</p> <p>не зависящие от итогов работы за месяц и отработки времени</p> <p>Примеры:</p> <p>Доплаты <u>за работу в ночное время, за совмещение должностей</u>, за профессиональное мастерство, за стаж работы</p>
—	Стимулирующие выплаты по результатам выполнения показателей эффективности за месяц
—	<p>Компенсационные выплаты, зависящие от выполнения месячной нормы рабочего времени</p> <p>Примеры:</p> <p>Доплаты <u>за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни</u></p>

Конституционный Суд напомнил, что не всякая премия является частью заработной платы

[Определение Конституционного Суда РФ от 18 июля 2017 г. N 1554-О](#)

Конституционный Суд РФ повторил свою позицию о правовой природе премий, высказанную в определении от 27.06.2017 N 1272-О. Судьи напомнили, что законодатель включает системы премирования в систему оплаты труда, что предполагает определение размера, условий и периодичности премирования в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах и возможность защиты соответствующих прав работника в судебном порядке. В то же время статья 191 ТК РФ предоставляет работодателю право поощрять работника за добросовестный и эффективный труд, в том числе путем выдачи премии. Такая премия в соответствии с буквальным смыслом указанной нормы представляет собой один из видов поощрения, применение которого относится к дискреции работодателя, и не является частью заработной платы.

Как исправить запись в книге учета движения трудовых книжек?

[Письмо Министерство труда и социальной защиты РФ от 18.08.2017 N 14-2-В-761](#)

Минтруд России ответил на вопрос о порядке внесения исправлений в книгу по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее и книгу учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.

В ведомстве констатировали, что порядок внесения исправлений в указанные документы законодательно не установлен. При этом чиновники сочли допустимым вносить такие исправления по правилам, установленным для внесения исправлений в трудовую книжку.

Отметим, что специалисты Роструда ранее высказывали мнение о возможности внесения исправлений в указанные документы путем зачеркивания и внесения верной записи с заверением.

Приостановить работу в связи с невыплатой зарплаты можно и в командировке

[Письмо Министерство труда и социальной защиты РФ от 18.08.2017 N 14-2-В-761](#)

Специалисты Минтруда России прокомментировали положения [части второй ст. 142 ТК РФ](#). Согласно указанной норме в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Как указывают чиновники, работник самостоятельно решает, когда воспользоваться своим правом приостановки работы. Так, в частности, трудовое законодательство не содержит ограничений на приостановление работы во время нахождения работника в командировке.

Утверждены списки вопросов для плановых проверок в сфере труда

[Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 10 ноября 2017 г. № 655 “Об утверждении проверочных листов \(списков контрольных вопросов\) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права”](#)

В Закон о проверках были внесены изменения, предусматривающие

использование проверочных листов (списков контрольных вопросов) при реализации плановых мероприятий. Утверждены проверочные листы (списки контрольных вопросов), применяемые при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства. В них содержатся вопросы, предполагающие ответы "да", "нет", "не относится". Например, заключен ли с работником трудовой договор; ознакомлен ли работник с приказом о приеме на работу в 3-дневный срок со дня начала фактического исполнения обязанностей; имеется ли утвержденный график ежегодных отпусков; отсутствуют ли случаи заключения трудовых договоров с несовершеннолетними иностранцами и апатридами. Проверочные листы будут использоваться для проведения плановых проверок, а также для самопроверки соблюдения обязательных требований. Приказ вступает в силу с 1 июля 2018 г.

[Письмо Минтруда России от 17.11.2017 N 14-2/В-1012](#)

Минтрудом России даны ответы по некоторым вопросам применения трудового законодательства

Сообщается, в частности, следующее:

для установления факта неиспользования вторым родителем ребенка в возрасте до 14 лет права на неполный рабочий день (неделю) работодатель вправе запросить справку о его режиме работы;

трудовой договор с работником может быть заключен по одной определенной трудовой функции;

в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами трудового распорядка или соглашением между работодателем и работником, при этом эти положения обязательны для работодателя вне зависимости от режима рабочего времени в организации);

продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день, но в дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день, при этом общая продолжительность работы совместителя в учетном периоде не может превышать половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников;

уточнение места работы с указанием структурного подразделения не является обязательным условием для включения в трудовой договор (указание обязательно лишь в том случае, когда работник принимается для работы или переводится на работу в филиал, представительство или иное структурное подразделение организации, расположенное в другой местности).

МРОТ приравняют к прожиточному минимуму уже с 1 мая 2018 года

[Проект Федерального закона "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"](#)

Минтруд России подготовил проект поправок к [Закону](#) о МРОТ.

Предполагается установить с 1 мая 2018 года МРОТ в сумме 11 163 руб. в месяц, что составляет 100% от [величины](#) прожиточного минимума трудоспособного населения за II квартал 2017 года.

Напомним, что в конце декабря был подписан [закон](#) о поэтапном повышении МРОТ до прожиточного минимума, согласно которому с 1 января 2018 года МРОТ [составляет](#) 9 489 руб. в месяц, а с 1 января 2019 года и далее с 1 января каждого года МРОТ будет устанавливаться в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России за II квартал предыдущего года.

Как видим, МРОТ планируется довести до уровня прожиточного минимума ранее намеченного срока.

Уволить работника за появление на работе в состоянии опьянения, возможно, станет проще

[Проект федерального закона N 358830-7](#)

Группа членов Совета Федерации внесла в Госдуму проект поправок в ТК РФ в части регулирования оснований и порядка увольнения работника за появление в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения ([пп. "б" п. 6 части первой ст. 81](#) ТК РФ).

Во-первых, предлагается прописать в упомянутой норме возможность увольнения работника за нахождение в пьяном виде на работе в том числе и за пределами рабочего времени. На сегодняшний день, как отмечает Пленум Верховного Суда РФ, по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии опьянения в рабочее время ([п. 42](#) постановления от 17.03.2004 N 2).

Во-вторых, работодателю планируется предоставить право направить работника на медицинское освидетельствование при наличии оснований полагать, что тот нетрезв. Отказ работника от прохождения медосвидетельствования будет считаться доказательством состояния опьянения.

Отметим, что в настоящее время отсутствие у работодателя результатов медицинского освидетельствования, подтверждающих факт опьянения работника, не является препятствием для прекращения с ним трудового договора. Как указано в уже упоминавшемся выше [пункте 42](#) постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2, состояние опьянения работника может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств. Такими доказательствами могут являться свидетельские показания, показания алкотестера и прочее.

Тем не менее, авторы законопроекта в [пояснительной записке](#) указывают на якобы сформировавшуюся в судебной практике позицию, согласно которой единственным достоверным доказательством наличия у работника состояния опьянения являются результаты медицинского освидетельствования, хотя в реальности существует множество примеров совершенно иного подхода судов к решению данного вопроса (см., например, определения Хабаровского краевого суда [от 25.05.2017 N 33-3925/2017](#), Свердловского областного суда [от 08.12.2016 N 33-21425/2016](#), Верховного Суда Чувашской Республики - Чувашии [от 28.09.2016 N 33-5465/2016](#), Астраханского областного суда [от 20.07.2016 N 33-2638/2016](#), Челябинского областного суда [от 11.05.2016 N 11-6260/2016](#), [Справку](#) о рассмотрении судом ХМАО - Югры в апелляционном порядке гражданских дел о трудовых спорах за 2016 год).

В законопроекте также указано, что медицинское освидетельствование будет производиться за счет средств работодателя. При этом не решен вопрос о том, будет ли оплачиваться работнику само время прохождения такого освидетельствования.
