

The review

of changes in labor legislation of Russian Federation

January 2017 - June 2017

Обзор

изменений
трудового законодательства
Российской Федерации

Январь 2017 – June 2017

**The review of changes in labor legislation of Russian Federation
for January 2017 – June 2017**

**Обзор изменений трудового законодательства Российской Федерации
за январь 2017 – июнь 2017 года**

Содержание	страница
1) New rules for the payment of wages Новые правила выплаты заработной платы	4
2) Temporary disability leave certificate will be issued in electronic form Листок нетрудоспособности будет оформляться в электронном виде	4
3) The order of establishing part-time work during the period of leave for childcare Порядок установления неполного рабочего времени в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком	5
4) The Federal Labor and Employment Service plans to introduce Electronic employment agreements Роструд планирует ввести электронные трудовые договоры	6
5) Compensation for a delay in paying an employee's salary will be increased Компенсации за задержку зарплаты работнику будут увеличены	7
6) Stricter penalties for violating the rules regarding personal data Ужесточение ответственности за нарушения в области персональных данных	8
7) The order of calculation the maternity benefits, childbirth, childcare for insured accidents that occurred in 2017 Порядок исчисления пособия по беременности, родам, уходу за ребенком по страховым случаям, наступившим в 2017 году	10
8) On the rules for concluding an employment contract for employees working remotely О правилах заключения трудового договора о дистанционной работе	10
9) Sanctions for non-payment of wages in due time Санкции за невыплату зарплаты в установленный срок	11
10) Changes related to employees with irregular working hours Изменения в отношении сотрудников с ненормированным рабочим днем	12

11) Employees' salaries claims will be met in priority Требования работников по зарплате будут удовлетворяться вне очереди13
12) The employer has the right to send a payment sheet to the employee by e-mail Работодатель вправе направить работнику расчетный листок по электронной почте14
13) On the extension of the period to file an application to a court for the resolution of a labor dispute О продлении срока обращения в суд за разрешением трудового спора15
14) An audit plan of organizations and individual entrepreneurs for 2017 Утвержден план проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей на 2017 год16

The review of changes in labor legislation of Russian Federation for January 2017 – June 2017

Обзор изменений трудового законодательства Российской Федерации за январь 2017 – июнь 2017 года

1) New rules for the payment of wages

Новые правила выплаты заработной платы

In accordance with the new wording of Article 136 of the Labor Code, wages in the first half of the month must be paid on an established day from 16 to 30 (31) of the current month, in the second half - from 1 to 15 of the next month.

Requirements to limit the 15-calendar days to payroll period relate to payments of accrued employee salaries, which must be carried out not less than every half of the month.

At the same time, incentive payments (bonuses, allowances, bonuses) are a component of salaries and are awarded for the results, indicators of achievement and are paid within the period specified by the employment agreement, the normative act, in particular, for the month, quarter, year, and other periods.

As noted by the Russian Ministry of Labor, if the monthly premium is made within a month following the reporting month, or a specific time / date of payment is set, it is not a violation of the new requirements of the labor legislation.

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

Требования по ограничению 15-тью календарными днями срока выплаты заработной платы относятся к выплатам работнику начисленной заработной платы, которые должны производиться не реже, чем каждые полмесяца.

При этом, выплаты стимулирующего характера (доплаты, надбавки, премии) являются составляющей заработной платы и начисляются за результаты труда, достижение соответствующих показателей и выплачиваются в сроки, установленные договором, нормативным актом, в частности, за месяц, квартал, год и другие периоды.

Как отмечает Минтруд России, если месячная выплата премии осуществляется в месяце, следующем за отчетным, или указан конкретный срок/дата ее выплаты, то это не является нарушением новых требований трудового законодательства.

2) Temporary disability leave certificate will be issued in electronic form

Листок нетрудоспособности будет оформляться в электронном виде

Russian Ministry of Labor prepared a bill that provides for the use temporary disability leave certificate for disabled employees, whether on paper or in electronic form of a document that was created in an automated information system, signed by a qualified electronic signature of the authorized persons.

Принят Федеральный закон, который предусматривает возможность использования листка нетрудоспособности как на бумажном носителе, так и в форме электронного документа, созданного в автоматизированной информационной системе, подписанного квалифицированной электронной подписью уполномоченных лиц.

This electronic document will have the same legal force as temporary disability leave certificate issued on paper.

The introduction of the system of the electronic temporary disability leave certificate will start in 2017 and will have a number of advantages:

- will make the exchange of information on insurance cases transparent,
- will reduce labor costs for the registration of paper work for the disabled in healthcare organizations,
- will eliminate the need for the insurant to check the correctness of the registered paperwork of disabled workers and to maintain a record and the storage of forms,
- will reduce the insured person's time for the registration of the document.

Такой электронный документ будет иметь равную юридическую силу с листком нетрудоспособности, оформленным на бумажном носителе.

Внедрение системы электронного листка нетрудоспособности имеет ряд преимуществ:

- позволит сделать обмен информацией о страховых случаях прозрачным,
- снизит трудозатраты на оформление бумажных листков нетрудоспособности в медицинских организациях,
- исключит необходимость для страхователя проверять правильность оформления листка нетрудоспособности и вести учет и хранение бланков строгой отчетности,
- сократит временные затраты застрахованного лица на оформление документа.

3) The order of establishing part-time work during the period of leave for childcare

Порядок установления неполного рабочего времени в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком

The employee has the right to work part-time in this period of leave for childcare while maintaining the monthly allowance for childcare up to one and a half years.

At the same time, the reduction of working hours can be recognized by a court for the protection of employee rights.

This decision of the court, in turn, causes the refusal of the employer to adopt to offset the payment of insurance coverage costs. (Resolution AS Northwestern District on November 28, 2016 number F07-10823 / 2016 and case number A13-2070 / 2016).

In order to avoid these consequences it must be kept in mind that in the time left from the full-day it should be possible to carry out childcare, so that the working hours in this case cannot be reduced to a negligible period of time (e.g., 5 minutes).

В период нахождения в отпуске по уходу за ребенком с сохранением ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет работник имеет право на работу на условиях неполного рабочего времени.

Вместе с тем, сокращение продолжительности рабочего дня может быть признано судом злоупотреблением правом со стороны работника.

Подобное решение суда в свою очередь влечет за собой отказ работодателю в принятии к зачету расходов на выплату страхового обеспечения (постановление АС Северо-Западного округа от 28 ноября 2016 г. № Ф07-10823/2016 по делу № А13-2070/2016).

Для того, чтобы избежать данных последствий необходимо учитывать, что в оставшееся от полного рабочего дня время должно быть возможно осуществлять уход за ребенком, таким образом продолжительность рабочего дня в

In this regard, the Social Insurance Fund indicates that in the case of the establishment of part-time work by reducing the daily hours of work time can be reduced by not less than 1 hour (paragraph 8 of the Regulations on the procedure and conditions for the use of the labor of women having children and working part-time, approved by the Resolution of the USSR State Committee of the Secretariat of the All-Union Central Trade Union Council on April 29, 1980 № 111 / 8-51).

данном случае не может быть сокращена на какой-либо незначительный временной промежуток (например, 5 минут).

В связи с этим ФСС указывает, что в случае установления неполного рабочего времени путем сокращения ежедневной продолжительности работы рабочий день не может быть уменьшен меньше чем на 1 час (п. 8 Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, утв. Постановлением Госкомтруда СССР Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 г. № 111/8-51).

4) The Federal Labor and Employment Service plans to introduce electronic employment agreements

Роструд планирует ввести электронные трудовые договоры

The discussion of implementation mechanisms of registration of employment agreement in the electronic form has become the key issue at the meeting of the Social Councils at the Federal Labor and Employment Service. In addition, the largest employers have expressed an interest in this work and are actively participating in the discussion of this initiative.

According to the Federal Labor and Employment Service statistics, about 5 million people work remotely, and about 2 million people work in shifts. In these cases some difficulties emerge during the completion of the employment agreement. Also, the Federal Labor and Employment Service drew attention to the fact that, in practice, it is practically not applicable in concluding an employment agreement between employers and individuals.

Another problem is the broad dissemination of Internet sites offering quasi-registration of remote and seasonal employees. An identical situation is observed with seasonal employees, for which there are questionable online resources that offer intermediary services for employment and registration in other regions.

Вопрос внедрения механизмов оформления трудовых договоров в электронном виде стал ключевым на заседании Общественного совета при Роструде. Кроме того, крупнейшие работодатели выразили заинтересованность в данной работе и активно участвуют в обсуждении подобной инициативы.

По данным Роструда порядка 5 млн человек трудятся дистанционно, и еще около 2 млн граждан работают вахтовым методом. При заключении трудового договора в этих случаях возникают сложности. Роструд также обратил внимание на то, что на практике почти не применяется заключение трудовых договоров с работодателями-физическими лицами.

Другой проблемой является широкое распространение интернет-площадок, предлагающих квази-оформление дистанционных и сезонных работников. Идентичная ситуация наблюдается с сезонными работниками, для которых существуют сомнительные интернет-ресурсы, предлагающие посреднические услуги по трудоустройству и оформлению в других регионах.

Commonly, the employee has to settle for the worst working conditions due to the fact that the employer has infringed the initially proposed conditions for which the employee has agreed to before the move.

Similar risks can be reduced by remotely concluding an employment agreement until the moment in which the employee moves to the workplace, and will guarantee the preservation of the proposed conditions and protection of the rights of the employee who moves.

To achieve the objectives it is planned to create a special state information system for the registration of employment agreements in electronic form.

It is assumed that citizens and employers will be able to access to such a system through the Federal Labor and Employment Service website "Working in Russia", or through a single portal of public services (gosuslugi.ru).

It is emphasized that the new service will be simple for users - the signing of an employment agreement in the electronic form will be reduced to affixing the "checkmarks".

The system will also allow the employer to obtain SNILS, criminal records and tax records from the relevant authorities.

Thus, the introduction of an electronic employment contract system will make it possible to reduce the costs of employees and employers and legalize labor relations.

Зачастую, работнику приходится соглашаться на худшие условия труда по причине того, что работодатель нарушил первоначально предложенные условия, на которые работник согласился перед переездом.

Подобные риски могут быть снижены за счет дистанционного заключения трудового договора до момента переезда к месту работы, и будет гарантировано сохранение предложенных условий и защита прав переезжающего работника.

Для решения поставленных задач планируется создание специальной государственной информационной системы по оформлению трудовых договоров в электронном виде.

Предполагается, что доступ к такой системе гражданин или работодатель смогут получить на портале Роструда "Работа в России" или через Единый портал госуслуг (gosuslugi.ru).

Подчеркивается, что новый сервис станет простым для пользователей – подписание трудовых договоров в электронном виде сведется к проставлению "галочек".

Система также позволит работодателю получить СНИЛС, справку о судимости, ИНН от соответствующих органов власти.

Таким образом, внедрение системы электронного трудового договора даст возможность снизить издержки работников и работодателей и легализует трудовые отношения.

5) Compensation for a delay in paying an employee's salary will be increased

Компенсации за задержку зарплаты работнику будут увеличены

The deputies of State Duma have expressed the need to set the size of the monetary compensation of not less than 1/100 of the key rates by the Bank of Russia from the period in which payment has not been made for each day of delay. Currently, the rate is not lower than 1/150 of the key rate (Art. 236 of the Labor Code).

Депутаты Госдумы заявили о необходимости установить размер денежной компенсации не ниже 1/100 от ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки. На данный момент этот показатель составляет не ниже 1/150 ключевой ставки (ст. 236 Трудового кодекса).

According to Federal State Statistics Service (Rosstat) total arrears of wages is increasing, provided that a significant part of what is in arrears is owed to the organizations that are in stages of bankruptcy. Currently, the monetary compensation paid to the employee in the event of late receipt of payments due to the employee is an insignificant amount.

According to deputies, the bill will increase the level of employees' social protection of organizations of all forms of ownership.

It should be noted, that if the employer does not transfer on time the required payments to the employee, the compensation payment, which the employer is obliged to pay, shall be calculated on the day following the due date until the day of actual payment. If wages and other employee's benefits are transferred on time, but not completely, then the amount of compensation shall be calculated based on what remains unpaid.

Provided that, in the collective agreement, employment contract or local regulatory enactment of organization, the size of monetary compensation, that currently is in force, can be increased. It should be noted that the compensation relies on the employee, regardless of the fault of the employer (Art. 236 of the Labor Code).

Согласно данным Росстата общая задолженность по зарплате увеличивается, при этом значительная часть задолженности приходится на организации, находящиеся в стадии банкротства. Размер денежной компенсации, выплачиваемый работнику в случае несвоевременного получения причитающихся ему выплат, на сегодняшний день составляет незначительную сумму.

По мнению депутатов, принятие законопроекта позволит повысить уровень социальной защиты работников организаций всех форм собственности.

Следует напомнить, что если работодатель в срок не перечисляет положенные сотруднику выплаты, то расчет компенсации, которую он обязан уплатить, начинает исчисляться со следующего дня после установленного срока по день фактической выплаты включительно. Если же заработная плата и другие выплаты работнику перечисляются вовремя, но не полностью, то размер компенсации исчисляется из фактически не выплаченных сумм.

При этом коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации размер денежной компенсации, действующий на текущий момент, может быть увеличен. Важно отметить, что компенсация полагается работнику вне зависимости от вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6) Stricter penalties for violating the rules regarding personal data

Ужесточение ответственности за нарушения в области персональных данных

The State Duma passed a bill to increase fines for violations regarding personal data. Presumably, it will come into force in July of this year.

The bill establishes administrative liability for the following actions for the processing of personal data:

- processing of personal data in extra-statutory cases;

Принят Федеральный закон об увеличении размеров штрафа за нарушения в области персональных данных. Настоящий закон вступает в силу с 1 июля 2017 года.

Закон устанавливает административную ответственность за следующие действия по обработке персональных данных:

- обработка персональных данных в случаях, не предусмотренных законодательством;

- without written consent from the person who is the subject of the personal data;
- with violation of the requirements for the composition of information included in consent on the processing of personal data;
- processing of personal data that is incompatible with the purposes for the gathering of the personal data;

Penalties for these offenses regarding the collection of personal data will be:

- for officials - from 5 000 to 20 000 rubles,
- for companies - from 15 000 to 75 000 rubles.

In addition, the bill also provides for the liability for personal data operators for failure to perform or the untimely performance of their duties.

So, responsibility is established for the following actions (lack of actions):

- lack of unlimited access to the policy of processing and protecting personal data;
- failure to provide information concerning the processing to the person who is the subject of the personal data – the individual;
- failure to comply with the requirements of the subject of the personal data (or its representative) or the authorized body to block or destroy incomplete, inaccurate, obsolete, illegally received or unnecessary personal data;
- failure to ensure the protection of personal data contained on material carriers, if the consequence was unauthorized access to the subject's personal data;

The penalty for these offenses is as follows:

- for officials - from 3 000 to 10 000 rubles,
- for companies - from 15 000 to 50 000 rubles.

It should be noted that, with due regard to changes in the Draft Law, several fines for each of the committed offenses may be imposed on an officer and / or an intruder company.

- без согласия в письменной форме субъекта персональных данных;
- с нарушением требований к составу сведений, включаемых в согласие на обработку персональных данных;
- обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных;

Штрафы за эти правонарушения в области обработки персональных данных составят:

- для должностных лиц - от 5 000 до 20 000 рублей,
- для компаний - от 15 000 до 75 000 рублей.

Кроме того, закон также предусматривает ответственность операторов персональных данных за неисполнение или несвоевременное выполнение своих обязанностей.

Так, установлена ответственность за следующие действия (бездействия):

- отсутствие неограниченного доступа к политике обработки и защиты персональных данных;
- непредоставление информации, касающейся обработки, субъекту персональных данных - физическому лицу;
- неисполнение требований субъекта персональных данных (или его представителя) или уполномоченного органа о блокировке или уничтожении неполных, неточных, устаревших, незаконно полученных или не являющихся необходимыми персональных данных;
- необеспечение сохранности персональных данных, содержащихся на материальных носителях, если следствием стал несанкционированный доступ к персональным данным субъекта;

Размер штрафа за данные правонарушения составит:

- для должностных лиц - от 3 000 до 10 000 рублей,
- для компаний - от 15 000 до 50 000 рублей.

Следует отметить, что с учетом изменений Закона на должностное лицо и/или компанию-нарушителя может быть наложено несколько штрафов за каждое из совершенных правонарушений.

7) The order of calculation the maternity benefits, childbirth, childcare for insured accidents that occurred in 2017

Порядок исчисления пособия по беременности, родам, уходу за ребенком по страховым случаям, наступившим в 2017 году

The FSS of Russia clarified the procedure for calculating maternity benefits, as well as the monthly allowance for the care of the child for insured accidents occurring in 2017.

These benefits are calculated on the basis of the average daily earnings by dividing the amount of accrued earnings for 2 calendar years (according to the general rule - the previous year of the holiday) by the number of calendar days in this period.

If the billing period consists of 2014 and 2015, the number of calendar days per period is 730, and the billing period of 2015-2016 is 731 days in connection with the leap year.

Thus, the maximum amount of the average daily earnings for the calculation of maternity benefits and childbirth, the monthly benefits for childcare, on insured accidents in 2017, will be 1901.37 rubles $((718000.00 + 670000.00) / 730)$.

ФСС России разъяснила порядок исчисления пособия по беременности и родам, а также ежемесячного пособия по уходу за ребенком по страховым случаям, наступившим в 2017 году.

Указанные пособия исчисляются исходя из величины среднего дневного заработка путем деления суммы начисленного заработка за 2 календарных года (по общему правилу - предшествующих году наступления отпуска) на число календарных дней в этом периоде.

Если расчетный период состоит из 2014 и 2015 годов, то количество календарных дней, приходящихся на период, равняется 730, а расчетный период 2015 - 2016 гг. составляет 731 день в связи с високосным годом.

Таким образом, предельный размер среднего дневного заработка для исчисления пособия по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком, по страховым случаям, наступившим в 2017 году, будет составлять 1901,37 рубля $((718000,00 + 670000,00) / 730)$.

8) On the rules for concluding an employment contract for employees working remotely

О правилах заключения трудового договора о дистанционной работе

According to the position of the Ministry of Labor of Russia, currently the labor legislation of the Russian Federation does not provide for employers to enter into employment contracts for remote work with a Russian citizen, a foreign citizen or a stateless person if he/she works outside the Russian Federation.

The position of the ministry is justified by the fact that the conclusion of an employment contract on such terms will violate the current norms of the Labor Code. What is more, the employer will not be able to fulfill its duties to provide remote employers with safe labor conditions and its protection (Part 2, Article 312.3 of the Labor Code of the Russian Federation).

Согласно позиции Минтруда России в настоящее время трудовым законодательством РФ не предусмотрена возможность для работодателей заключать трудовые договоры о дистанционной работе с гражданином РФ, иностранным гражданином или лицом без гражданства, если он будет работать за пределами РФ.

Позиция министерства обоснована тем, что заключение трудового договора на таких условиях будет нарушать действующие нормы Трудового кодекса. В том числе работодатель не сможет выполнить свои обязанности по обеспечению дистанционных работников безопасными условиями труда и его охране (ч. 2 ст. 312.3 ТК РФ).

This will not be possible due to the fact that federal laws and other normative legal acts of the Russian Federation, that form labor legislation, operate only in the territory of Russia (Part 1, Article 13 of the LC RF).

In this regard, the Ministry of Labor recommends employers to enter into civil-law contracts, instead of labor contracts, with citizens residing outside the Russian Federation. It should be recalled that the Ministry of Labor has consistently adhered to this position, that is confirmed by the letter of the Ministry of Labor of Russia of April 15, 2016 No. 17-3 / OOG-578, letter of the Ministry of Labor of Russia dated April 15, 2016 No. 17-3 / OOG-378, letter of the Ministry of Labor of Russia Of December 5, 2015 No. 17-3 / B-534.

Это будет невозможно в силу того, что федеральные законы и иные нормативные правовые акты РФ, образующее трудовое законодательство, действуют только на территории России (ч. 1 ст. 13 ТК РФ).

В связи с этим Минтруд рекомендует работодателям заключать гражданско-правовые договоры, вместо трудовых, с гражданами, проживающими за пределами РФ. Напомним, что Минтруд последовательно придерживается данной позиции, что подтверждается письмом Минтруда России от 15 апреля 2016 г. № 17-3/ООГ-578, письмом Минтруда России от 15 апреля 2016 г. № 17-3/ООГ-378, письмом Минтруда России от 5 декабря 2015 г. № 17-3/В-534.

9) Sanctions for non-payment of wages in due time Санкции за невыплату зарплаты в установленный срок

The Supreme Court of the Russian Federation concluded that the non-payment of wages in the established term is not a continuing offense and the date of the beginning of the salary delay is the following day after the day when the salary was to be transferred.

A warning may be issued for a delay in the payment of wages or an administrative fine may be imposed in the following amount:

- for officials and an individual entrepreneur (IP) - from 1,000 to 5,000 rubles;
- for an individual entrepreneur (IP) - from 30 000 to 50 000 rubles (part 1 of article 5.27 of the Code of Administrative Offenses).

The limitation period for bringing to administrative responsibility is 1 year (Part 1, Article 4.5 of the Code of Administrative Offenses of the Russian Federation).

It should be noted that for the non-payment of wages from self-interested or other personal interest for the employer, it is presumed criminal liability:

Верховный Суд РФ пришел к заключению, что невыплата заработной платы в установленный срок не является длящимся правонарушением и датой начала задержки зарплаты считается следующий день после дня, когда зарплата должна была быть перечислена.

За задержку зарплаты может быть вынесено предупреждение или наложен административный штраф в следующем размере:

- для должностных лиц и ИП - от 1 000 до 5 000 рублей;
- для ИП - от 30 000 до 50 000 рублей (ч. 1 ст. 5.27 КоАП).

Срок давности привлечения к административной ответственности составляет 1 год (ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ).

Следует отметить, что за невыплату зарплаты из корыстной или иной личной заинтересованности для работодателя предполагается уголовная ответственность:

- for a partial non-payment of wages over 3 months (more than half of the amount due to the employee), a maximum sanction of imprisonment for up to 1 year is established;
- for a full non-payment of wages in excess of 2 months - in the form of imprisonment for up to 3 years, with the possible deprivation of the right to hold certain positions or engage in certain activities for the same period (part 1-2 of article 145.1 of the Criminal Code).

- за частичную невыплату зарплаты свыше 3 месяцев (более половины полагающейся работнику суммы) установлена максимальная санкция в виде лишения свободы на срок до 1 года;
- за полную невыплату зарплаты свыше 2 месяцев – в виде лишения свободы на срок до 3 лет с возможным лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на тот же срок (ч. 1-2 ст. 145.1 Уголовного кодекса).

10) Changes related to employees with irregular working hours

Изменения в отношении сотрудников с ненормированным рабочим днем

The deputies of the State Duma made a proposal to limit overtime work for employees with irregular working hours. In particular, it is planned to establish a rule according to which general rules concerning the beginning and finishing work, time of breaks and release from work on weekends and non-working holidays will apply to employees with an irregular working hours.

In addition, it is proposed to establish a ban on working on the basis of irregular working hours for:

- pregnant women,
- employees under the age of 18 without their written consent,
- employees who are prohibited from working on the basis of irregular working hours due to medical contraindications.

For employees who work part-time, it is proposed to establish irregular working hours only if these employees are assigned as for part-time working week, but with full working day.

The key proposal is to set the time limit, which can be worked out by the employee on the basis of irregular working hours- 120 hours per year.

Депутаты Госдумы выступили с предложением ограничить переработки в рамках ненормированного рабочего дня. В частности, предполагается установить правило, согласно которому на работников с ненормированным рабочим днем будут распространяться общие правила касательно начала и окончания работы, времени перерывов и освобождения от работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Кроме того, предложено установить запрет на работу в режиме ненормированного рабочего дня для:

- беременных женщин,
- работников младше 18 лет без их письменного согласия,
- работников, которым работа в режиме ненормированного рабочего дня запрещена по медицинским противопоказаниям.

Для работников, трудящихся на условиях неполного рабочего времени, предлагается установить режим ненормированного рабочего дня, только если данным работникам установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем.

Ключевым предложением является установка лимита продолжительности времени, которое может быть отработано работником в режиме ненормированного рабочего дня – 120 часов в год.

Time spent beyond this number of hours is suggested to qualify as overtime work with payment of compensation.

It is planned to establish that the duration of the annual additional paid vacation for a non-standard work day can be from 3 to 15 calendar days (currently, the upper limit of this holiday is not defined in labor legislation).

The proposed amendments to Art. 119 of the LC RF intends on introducing a formula for calculating the duration of the annual additional paid vacation for irregular working hours, which can be determined by dividing the time spent outside the established working time in hours per year of work by 8 hours (currently the labor legislation does not establish principles for determining Duration of additional leave).

From the point of view of those who initiated the bill, the adopted changes will be a motivation for employers to improve the efficiency of organizations by optimizing production and management processes and increasing labor productivity. In turn, this should lead to a narrowing of the circle of employees, who work on the basis of irregular working hours.

Время, отработанное за пределами этого количества часов предлагается квалифицировать как сверхурочная работа с выплатой компенсации.

Планируется установить, что продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день может составлять от 3 до 15 календарных дней (в настоящее время верхний предел этого отпуска в трудовом законодательстве не определен).

Предлагаемыми дополнениями к ст. 119 ТК РФ также планируется ввести формулу расчета продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, которую можно определить путем деления времени отработанного за пределами установленной продолжительности рабочего времени в часах за год работы на 8 часов (в настоящее время в трудовом законодательстве не закреплены принципы определения продолжительности дополнительного отпуска).

С точки зрения инициаторов законопроекта, принятие этих изменений будет являться мотивацией для работодателей к повышению эффективности деятельности организаций за счет оптимизации производственных и управленческих процессов и увеличения производительности труда. В свою очередь, это должно привести к сужению круга работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день.

11) Employees' salaries claims will be met in priority

Требования работников по зарплате будут удовлетворяться вне очереди

An extraordinary right on discharge of claims for labor payment is being presented to employees of the bankrupt organization in accordance with the new draft law of the State Duma.

At the same time, according to the text of the draft law, it is planned to divide employees into 2 stages, before whom an employer was in arrears in payment of wages:

Внеочередное право на погашение требований об оплате труда планируется предоставить работникам организации-банкрота согласно новому законопроекту депутатов Госдумы.

При этом согласно тексту законопроекта планируется разделить работников, перед которыми у работодателя образовалась задолженность по выплате заработной платы на 2 очереди:

1. employees whose debts to them were formed prior to the date of acceptance of the application for declaring the debtor bankrupt in the amount of not less than 10 thousand rubles for each person;

2. employees whose debt to them were formed after the date of acceptance of the application for declaring the debtor bankrupt.

To form such payments employers will be obligated to make deductions to a special escrow account each month in the amount not less than 1/10 of the size of the minimum wage for each employee under an employment contract.

It is noted that the accumulated funds will be accounted for and blocked by the bank in order to transfer them to the liquidator or financial manager for further distribution among the employees.

According to the text of the bill, if the employer has reached the amount of accumulated funds in the amount of 200% of the labor compensation fund for employees for one month, then he will be exempt from mandatory monthly contributions.

It is assumed that the adoption of this bill will exclude cases of total refusal to pay salary arrears, if wages cannot be made due to insufficient funds for current expenses and repayment of claims of the employer's creditors.

It should be noted that at the moment when the legal entity is in bankruptcy, the claims for labor payment are satisfied in the second place (Paragraph 3 of clause 2 of Article 134 of Federal Law No. 127-FZ of October 26, 2002 "On insolvency (bankruptcy)").

1. работники, задолженность перед которыми образовалось до даты принятия заявления о признании должника банкротом в размере не менее 10 тыс. руб. на каждого человека;

2. работники, задолженность перед которыми образовалось после даты принятия заявления о признании должника банкротом.

Для формирования таких выплат работодатели обязаны будут каждый месяц делать отчисления на специальный счет эскроу в размере не менее 1/10 размера МРОТ по каждому работающему по трудовому договору.

Отмечено, что накапливаемые денежные средства будут учитываться и блокироваться банком в целях их передачи ликвидатору или финансовому управляющему для дальнейшего распределения среди работников.

Согласно тексту законопроекта, в случае если работодатель достиг суммы накопленных средств в размере 200% фонда оплаты труда работников в расчете на один месяц, то он будет освобожден от обязательных ежемесячных взносов.

Предполагается, что принятие данного законопроекта исключит случаи полного отказа в выплате задолженности по зарплате, в случае если оплата труда не может быть произведена в связи с недостаточностью средств на текущие расходы и погашение требований кредиторов работодателя.

Следует отметить, что в настоящий момент при банкротстве юридического лица требования по оплате труда удовлетворяются во вторую очередь (абз. 3 п. 2 ст. 134 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)").

12) The employer has the right to send a payment sheet to the employee by e-mail

Работодатель вправе направить работнику расчетный листок по электронной почте

According to the letter of the Ministry of Labor of the Russian Federation, the employer has the right to notify the employee about the component parts of the salary by sending a settlement sheet via e-mail.

Согласно письму Минтруда России работодатель вправе извещать работника о составных частях зарплаты посредством направления расчетного листка на электронную почту.

The Ministry of Labor of Russia came to this conclusion because the Russian Labor Code does not regulate the procedure for the proper notification to employee about the components of wages and the form of the payment sheet.

In this case, this procedure should be provided for in the labor or collective agreement, as well as in the local regulatory acts of the company.

It should also be kept in mind that, the employer is obliged to notify each employee about paying wages in written form:

- on its components for the relevant period;
- on the amounts of other amounts accrued to the employee (including monetary compensation for violation by the employer of the prescribed period of payment of wages, vacation pay, severance pay, and (or) other payments due to the employee);
- information regarding the amounts and the grounds for any deductions made;
- information about the total amount of money due for payment (Part 1, Article 136 of the Labor Code).

The purpose of issuing a settlement sheet is the need to inform the employee the contents of payments of his or her next salary.

К такому выводу пришел Минтруд России ввиду того, что ТК РФ не регламентирует порядок извещения работника о составных частях заработной платы и форму направляемого расчетного листа.

При этом данный порядок должен быть предусмотрен в трудовом или коллективном договоре, а также в локальных нормативных актах компании.

Напомним, что при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о ее составных частях за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику (в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику);
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ч. 1 ст. 136 Трудового кодекса).

Целью выдачи расчетного листа является необходимость проинформировать работника, из каких выплат складывается его очередная заработная плата.

13) On the extension of the period to file an application to a court for the resolution of a labor dispute

О продлении срока обращения в суд за разрешением трудового спора

It is planned to increase the period from 3 to 6 months during which an employee has the right to apply to the court for the resolution of an individual labor dispute from the day he learned of a violation of his right. The corresponding bill has been submitted to the State Duma for consideration.

It is assumed that the term of the employee's appeal to the court on disputes over dismissal will also be extended from 1 to 3 months, starting from the day of handing a copy of the dismissal order or from the date of issue of the employment book.

Планируется увеличить от 3 до 6 месяцев срок, в течение которого работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора со дня, когда он узнал о нарушении своего права. Соответствующий законопроект внесен на рассмотрение в Госдуму.

Предполагается, что также будет увеличен срок обращения работника в суд по спорам об увольнении – с 1 до 3 месяцев, начиная со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки.

These changes are due to the fact that at the moment the time for appealing against the employer's actions is very small and prevents employees from exercising their right to judicial protection.

It is also noted that in case of violation of the rights, the employee first applies to the supervisory authorities with a written request, the answer to which is given within 30 days (Part 1, Article 12 of the Federal Law of May 2, 2006 No. 59-FZ "On the procedure for consideration Appeals of citizens of the Russian Federation").

In addition, the authors of the bill indicate that an employee and an employer are not equal parties to the employment relationship due to the fact that the employer has the right to apply to the court with a claim for recovery of the damage caused by the employee within one year from the date of its discovery (Part 2, Art. 392 TC RF).

Данные изменения обусловлены тем, что в настоящий момент сроки на обжалование действий работодателя очень малы и препятствуют работникам осуществить свое право на судебную защиту.

Также отмечается, что в случае нарушения своих прав работник вначале обращается в надзорные органы с письменным обращением, ответ на которое дается в течение 30 дней (ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации").

Кроме того, авторы законопроекта указывают на то, что работник и работодатель не являются равноправными сторонами трудовых отношений в силу того, что работодатель вправе обратиться в суд с иском о взыскании причиненного работником ущерба в течение одного года со дня его обнаружения (ч. 2 ст. 392 ТК РФ).

14) An audit plan of organizations and individual entrepreneurs for 2017

Утвержден план проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей на 2017 год

An audit plan of legal entities and individual entrepreneurs for 2017 has been approved. The plan is available on the official website of the Prosecutor General's Office (<http://plan.genproc.gov.ru/plan2017/>).

Prosecutor General's Office places the master plan of economic entities inspections each year on the basis of data provided by the authorities, but the tax audits are not included in the plan.

In order to find out whether an inspection on the legal entity or entrepreneur is planned, you need to enter the following information into the search box (you can restrict yourself with one or more points):

- OGRN;
- INN;
- name of the organization or individual entrepreneur's name;
- month of the inspection;

Утвержден план проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей на 2017 год. С планом можно ознакомиться на официальном сайте Генеральной прокуратуры РФ (<http://plan.genproc.gov.ru/plan2017/>).

Генеральная прокуратура РФ размещает сводный план проверок хозяйствующих субъектов каждый год на основании данных, представленных контролирующими органами, но при этом налоговые проверки в план не включаются.

Для того чтобы узнать, запланированы ли проверки в отношении юридического лица или ИП, нужно ввести в форму поиска следующие данные (можно ограничиться чем-то одним или несколькими пунктами):

- ОГРН
- ИНН
- наименование организации или ФИО ИП;
- месяц проверки;

- name of the body of state control or supervision;
- address of the inspected object.

If the economic entity is to be inspected in 2017, the search results will reflect the subject of inspection and its duration.

Since 2017 there is another form of inspections, such as test purchase, which will be held on the grounds provided for unscheduled inspections without prior notification to the legal entity or entrepreneur. Therefore, the consolidated audit plan contains no information about the planned inspection.

It is necessary to recall that small businesses take regulatory holidays up to 31 December 2018, if over the course of the last 3 years they did not commit any gross violations, planned inspections are will not be carried out against them.

- наименование органа государственного контроля или надзора;
- адрес проверяемого объекта.

Если хозяйствующему субъекту предстоит проверка в 2017 году, то в результатах поиска будут отражен предмет проверки и ее продолжительность.

С 2017 года появилась еще одна форма проверок – контрольная закупка, которая будет проводиться по основаниям, предусмотренным для внеплановых проверок без предварительного уведомления юридического лица или ИП. Поэтому в сводном плане проверок сведения о контрольных закупках отсутствуют.

Напомним, что субъекты малого предпринимательства до 31 декабря 2018 года пользуются надзорными каникулами, если в течение 3-х последних лет они не допускали грубых нарушений, то плановые проверки в их отношении не проводятся.

Специалисты компании **LEVINE Bridge**, которые имеют многолетний опыт работы в области миграционного и трудового права, будут рады предоставить Вам более детальную информацию по интересующим Вас вопросам по телефону **+7 495 980 04 36** и по электронной почте: **info@levinebridge.com**.

Целью публикации данного материала не являлась попытка дать всесторонний юридический анализ по заданной теме. LEVINE Bridge не несет ответственности за возможные неточности и погрешности, которые могут быть обнаружены в текстах. В связи с этим специалисты компании будут рады предоставить Вам персональную юридическую консультацию по интересующему Вас вопросу, учитывая всю специфику Вашей деятельности.

We are always ready to provide you with more detailed information by phone +7 495 980 04 36.

Мы всегда рады и готовы предоставить Вам более детальную информацию по телефону +7 495 980 04 36.

We look forward to a productive cooperation,

С уважением и готовностью к плодотворному сотрудничеству,

Victoria FELESHTIN

Director

Business Development Department

Виктория ФЕЛЕШТИН

Директор

Департамент по развитию бизнеса

e-mail: victoria.feleshtin@levinebridge.com

Elena OGAWA

Managing Director

Елена ОГАВА



Office 18, 18A Milyutinsky Pereulok,
Moscow City, Russia, 101990
t.: +7 495 980 04 36
f.: +7 495 980 04 36
e.: info@levinebridge.com
w.: www.levinebridge.com

Управляющий Директор
e-mail: elena.ogawa@levinebridge.com