**Государственная инспекция труда в Республике Марий Эл информирует об изменениях в трудовом законодательстве**

1. **«О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части формирования и ведения сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде)»**

В связи с изменениями в трудовом законодательстве с 1 января 2020 года основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже будет формироваться в электронном виде. Согласно статье 661 Трудового кодекса Российской Федерации это информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом информация.

Начиная с 2020 года Федеральная служба по труду и занятости, ежемесячно будет передавать указанную информацию о работнике в Пенсионный Фонд Российской Федерации.

До 31 декабря 2020 года включительно, все работники имеют право подать в отдел по вопросам кадров письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в бумажном виде или о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

В случае если ни одного из указанных выше заявлений не будет подано, отдел кадров будет продолжать вести трудовую книжку в бумажном виде в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае подачи письменного заявления о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде, в соответствии со статьей 661 Трудового кодекса Российской Федерации, отдел кадров выдает трудовую книжку на руки работнику и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение.

При выдаче трудовой книжки на руки, в нее будет внесена запись о подаче заявления о предоставлении работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 661 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае если работник подаст письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации или не подаст ни одно из указанных выше заявлений, в последующем за ним остается право подать письменное заявление о предоставлении работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 661 Трудового кодекса Российской Федерации.

До 1 июля 2020 года работодатели должны проинформировать каждого работника в письменной форме о возможности выбора формы ведения трудовой книжки (бумажной или электронной).

При этом в информационной системе ПФР будет сделана отметка, какое заявление написал работник. Если по уважительной причине гражданин не смог написать заявление до 31 декабря 2020 года, то у него остается право подать заявление. Гражданин также может в любой момент поменять бумажную трудовую книжку на электронную.  
В тоже время возврат работника с электронной трудовой книжки на бумажную не допускается.

* **Какая ответственность грозит за непредставление новой отчетности в ПФР**

Введение электронных трудовых книжек сопровождается внесением поправок в закон об индивидуальном (персонифицированном) учете (от 01.04.1996 № 27-ФЗ), которые устанавливают для работодателей новую обязанность.

С 1 января 2020 года работодателям необходимо представлять в информационную систему ПФР сведения о трудовой деятельности своих работников. Данную отчетность необходимо будет сдавать в ПФР ежемесячно не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным. С 2021 года такие отчеты необходимо будет сдавать при каждом кадровом изменении. ПФР в связи с этим [уже подготовил форму](https://buh.ru/news/uchet_nalogi/99793/) «Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица (СЗВ-ТД)».

Одновременно поправки в статью 17 закона № 27-ФЗ устанавливают, что за непредставление, представление неполных или недостоверных сведений о трудовой деятельности работодатель или его должностное лицо будет привлекаться к административной ответственности, как за нарушение трудового законодательства, то есть по статье 5.27 КоАП РФ.

Таким образом, по действующим в настоящее время нормам статьи 5.27 КоАП РФ, перечисленные нарушения грозят предупреждением или административным штрафом:

- для должностных лиц и ИП в размере от 1 000 до 5 000 рублей;

- для юридических лиц - от 30 000 до 50 000 рублей.

Повторное нарушение грозит:

- должностному лицу штрафом от 10 000 до 20 000 рублей или дисквалификацией на срок от года до 3 лет;

- ИП – штрафом от 10 000 до 20 000 рублей;

- юр. лицу штрафом - от 50 000 до 70 000 рублей.

Вместе с тем, Госдумой принят в первом чтении [законопроект](https://sozd.duma.gov.ru/bill/748758-7)  
№ 748758-7, который должен дополнить статью 5.27 КоАП РФ новым положением. Оно гласит, что неоднократное нарушение работодателем сроков представления сведений о трудовой деятельности в информационную систему органа, осуществляющего индивидуальный (персонифицированный) учет в системе обязательного пенсионного страхования, либо неоднократное представление неполных и (или) недостоверных сведений - влечет предупреждение должностных лиц. Под неоднократным нарушением понимается совершение работодателем указанных действий два и более раза в течение года.

Соответственно, после принятия этих поправок должностным лицам за нарушения при представлении в ПФР сведений о трудовой деятельности работников будут выносить предупреждения.

1. **Президент России подписал Федеральные законы от 02.12.2019 № 393-ФЗ   
   «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации по вопросам принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику» и № 402-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об исполнительном производстве».**

Государственные инспекторы труда уполномочены принимать решение о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений.

Право работника на своевременную и полную выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы обеспечено государственной гарантией, в том числе реализуемой посредством государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Изменения направлены на предоставление дополнительных гарантий по восстановлению нарушенных прав работников в части оплаты их труда. Новый механизм позволит оперативно, в упрощённом порядке взыскивать денежные средства со счетов недобросовестных работодателей.

Решение инспектора о принудительном исполнении приравнено законом к исполнительному документу, который должен быть оформлен в порядке, предусмотренном законодательством об исполнительном производстве.

Порядок взыскания: по результатам проверки (например, по жалобе работника) государственный инспектор труда выдает работодателю предписание об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, связанных с выплатой работнику заработной платы. Если работодатель не выполняет предписание в предусмотренный срок, то инспектор труда оформляет решение о принудительном исполнении обязанности по выплате зарплаты. Решение о принудительном взыскании принимается по истечении срока, установленного предписанием трудового инспектора, но не позднее одного месяца после истечения указанного срока или не позднее одного месяца после вступления в законную силу решения суда о признании законным предписания в случае его обжалования в суд.

Вся процедура прописана в новой статье 360.1 ТК.

В решении государственного инспектора труда о принудительном исполнении работодателем обязанности по выплате должны содержаться отметка о вручении решения работодателю и сведения о реквизитах банковского счета взыскателя.

Решение подлежит направлению в адрес работодателя в течение трёх рабочих дней после принятия. Направляется оно по почте заказным письмом с уведомлением либо в виде электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. В течение 10 дней со дня получения решения работодатель может обжаловать его в суде.

В случае если решение о принудительном исполнении не исполнено и истёк срок его обжалования, экземпляр данного решения в форме электронного документа направляется на исполнение в территориальный орган Федеральной службы судебных приставов. Одновременно с вынесением постановления о возбуждении исполнительного производства судебным приставом-исполнителем запрашиваются у банков и иных кредитных организаций сведения о счетах должника, о номерах расчётных счетов, количестве и движении денежных средств в рублях и иностранной валюте.

Работодателю будет отведено время на добровольное исполнение решения – пять рабочих дней, и, если решение не исполнено, судебный пристав-исполнитель выносит и направляет в кредитную организацию постановление о взыскании денежных средств.

Исполнительное производство по исполнению решения о принудительном исполнении подлежит окончанию в случаях:

- перечисления взыскателю денежных средств в полном объёме;

- отсутствия в течение двух месяцев с момента возбуждения исполнительного производства на счетах работодателя денежных средств, достаточных для исполнения решения о принудительном исполнении, за счёт которых частично или в полном объёме могут быть удовлетворены требования взыскателя.

* **Что уже сейчас грозит работодателям за невыплату зарплаты работникам?**
* **Административная ответственность (ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ)**

Работник может пожаловаться в Государственную инспекцию труда на задержку или невыплату зарплаты. В этом случае инспекция проведет внеплановую проверку и привлечет работодателя к административной ответственности в виде предупреждения или штрафа:

- для должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 руб.;

- для индивидуальных предпринимателей — от 1000 до 5000 руб.;

- для юридических лиц — от 30 000 до 50 000 руб.

Если работодателя привлекают к ответственности за это нарушение не в первый раз, то должностным лицам будет грозить штраф в размере от 20 000 до 30 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет, индивидуальным предпринимателям — штраф от 10 000 до 30 000 руб., юридическим лицам — от 50 000 до 100 000 руб.

* **Уголовная ответственность (ст. 145.1 УК РФ)**

Если работодатель выплачивает зарплату не полностью (менее половины суммы) свыше трех месяцев из корыстной или иной личной заинтересованности, то руководителю организации работодателю — физическому лицу, руководителю филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации может грозить уголовная ответственность. В частности, штраф в размере до 120 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительные работы на срок до двух лет, либо лишение свободы на срок до одного года.

Важно, что уголовная ответственность может наступить, только если будут доказательства корыстной или иной личной заинтересованности, например, того, что руководитель или иное лицо имели реальную финансовую возможность для выплаты или не имели такой возможности из-за своих неправомерных действий (п. 17 постановления Пленума ВС РФ от 25.12.2018 № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)»).

Полная невыплата работнику зарплаты и других выплат свыше двух месяцев, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности, может обернуться штрафом в размере от 100 000 до 500 000 руб. 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 или без такового.

Если эти деяния повлекли тяжкие последствия, то наказание — штраф в размере от 200 000 до 500 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет либо лишение свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

Лицо, впервые совершившее преступление по этой статье, могут освободить от уголовной ответственности, если оно в течение двух месяцев со дня возбуждения уголовного дела в полном объеме погасит задолженность, а также уплатит проценты (выплатит денежную компенсацию) и если в его действиях не содержится иного состава преступления.

* **Приостановление работы (ст. 142, 379 ТК РФ)**

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. Не допускается приостановление работы в исключительных случаях, например, если в трудовые обязанности работников входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения: энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, деятельность станций скорой и неотложной медицинской помощи.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. При этом за ним сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

* **Выплата компенсации (ст. 236 ТК РФ)**

При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы или других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации). Проценты должны быть не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в срок заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Повышенный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть установлен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

1. **Увеличение с 1 января 2020 г. МРОТ (минимальный размер оплаты труда) до 12 130 рублей в месяц**

С началом нового года в России вновь изменился размер минимальной оплаты труда. Президент России подписал закон, который устанавливает величину МРОТ на 2020 год (Федеральный закон от 27.12.2019 № 463-ФЗ).

С 1 января 2020 года минимальный размер оплаты труда составляет 12 130 рублей (по сравнению с предыдущим годом вырос на 850 рублей).

Минимальный размер оплаты труда устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом и Федеральным законом от 19.06.2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». Согласно им, величина МРОТ определяется законом ([ст. 133](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2b1d170ec71fc4248eb54dfc0c53522dcbb3776c/) ТК РФ) и не может быть меньше, чем прожиточный минимум для трудоспособного населения, установленный за 2 квартал предыдущего года.

При этом в минимальную зарплату не включаются и выплачиваются дополнительно:

* районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в особых климатических зонах — Крайний Север и приравненные к нему местности, высокогорные районы, пустынные и безводные местности;
* повышенная оплата за работу сверх рабочего времени — ночью, в праздники и в выходные, сверхурочно.

Работодателям, выплачивающим минимальный размер оплаты труда необходимо оформить дополнительное соглашение с работниками.

**Новый порядок проведения медосмотров в 2020 г., в соответствии с Приказом от 12 апреля 2011 г. N 302н**

* **С 7 января 2020 года:**

- женщин, которые должны проходить медосмотры не нужно направлять каждый год к акушеру-гинекологу;

- при прохождении медосмотра работник должен предоставить СНИЛС или документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета;

- работник может предоставить при медосмотре выписку из медкарты с результатами диспансеризации, если работником она проведена меньше года назад, то медорганизация может учесть эти результаты при медосмотре;

- заключение по результатам периодических и предварительных медосмотров начали направлять работодателю.

* **С 1 июля 2020 года:**

- работникам, со стажем работы 5 лет во вредных условиях труда, в первый периодический осмотр нужно выдать направление в центр профпатологии, далее раз в пять лет;

- работников со стойкими последствиями несчастных случаев на производстве в центр профпатологии нужно направлять один раз в пять лет;

- работников, которые получили заключения о предварительном диагнозе профзаболевания, нужно направлять в центры профпатологии в течение 1 месяца с момента подозрения на связь заболевания с профессией.

**Новое в СОУТ с 01 января 2020г.**

* **Работодателям:**

1. Работодателю предоставляется право требовать от организации, проводящей спецоценку, подтверждение факта размещения сведений о результатах в Федеральной государственной информационной системе учета результатов [проведения специальной оценки](https://www.mostrudexpert.ru/service/sout/) условий труда (ФГИС СОУТ).

2. Отчет о проведении СОУТ утверждается председателем комиссии в срок не позднее, чем 30 календарных дней со дня его направления работодателю организацией, проводящей СОУТ, а отправка работодателем копии утвержденного отчета в форме электронного документа сопровождаться его подписанием усиленной квалифицированной электронной подписью.

3. Использование работодателем результатов проведения СОУТ возможно только при условии, что сведения внесены в ФГИС. Результаты, содержащие сведения, составляющие гостайну или иную охраняемую законом тайну, могут применяться со дня утверждения отчета о проведении СОУТ.

4. Срок периодичности проведения спецоценки (не реже 1 раза в 5 лет) и срок действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда исчисляются не с момента утверждения отчета о проведении СОУТ, а с момента внесения данных в ФГИС СОУТ. В случае, если в документах содержатся сведения, составляющие гостайну или иную охраняемую законом тайну, сроки по-прежнему исчисляются со дня утверждения отчета.

* **Организациям, проводящим СОУТ:**

Организации, проводящие СОУТ, до начала выполнения работ, но не позднее, чем через 5 рабочих дней со дня заключения с работодателем договора, обязана:

1. Представить в ФГИС сведения:

- полное наименование, ИНН и ОГРН работодателя;

- индивидуальные номера рабочих мест, СНИЛС и численность занятых на них работников.

2. Получить для предстоящей СОУТ идентификационный номер (присваивается системой в автоматическом режиме) и сообщить его работодателю до начала проведения спецоценки. Данный номер является обязательным реквизитом отчета о результатах.

В течение 3 рабочих дней со дня передачи во ФГИС сведений о результатах проведения СОУТ необходимо уведомить работодателя в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, либо на бумажном носителе в виде почтового отправления с уведомлением о вручении.

Обязанность в течение 10 рабочих дней передавать в Минтруд России информацию:

- о сокращении области аккредитации испытательной лаборатории (центра), являющейся структурным подразделением организации, с указанием вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, которые были исключены из области аккредитации (требование будет действовать с 1 января 2020 до 31 декабря 2021 года);

- об изменении состава экспертов организации, имеющих сертификат на право выполнения работ по СОУТ.

В работе можно применять только методики (методы) измерений, предназначенные для выполнения прямых измерений, с применением средств измерений утвержденного типа, прошедших поверку.

Методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений должны позволять проводить исследования (испытания) и измерения уровней вредных и (или) опасных производственных факторов во всех диапазонах классов условий труда, установленных методикой проведения СОУТ.

Инфракрасное излучение как вредный и (или) опасный фактор производственной среды заменяется на интенсивность и экспозиционную дозу теплового облучения.

При несоответствии организации требованиям Федерального законом №426-ФЗ ее деятельность будет приостановлена.

* **Всем**

Результаты проведения экспертизы качества СОУТ и рассмотрения разногласий по вопросам ее проведения с 01.01.2020 обязательны для исполнения всеми участниками спецоценки (в том числе сторонами, имеющими разногласия).