

Все изменения - Оплата труда и оформление

Что меняется	Когда вступает в силу	Как было	Как стало	№ Документа
Уточнено, что считать неполным рабочем временем	29 июня 2017 года	Работнику можно установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю	Уточнено, что неполное рабочее время - это: — неполный рабочий день (смена); — неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части.	Федеральный закон от 18.06.2017 № 125-ФЗ
Прописаны условия неполного рабочего времени для тех, кто имеет на него право	29 июня 2017 года	Компания обязана установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе: — беременной сотрудницы; — родителю ребенка до 14 лет; — родителю ребенка-инвалида до 18 лет; — работнику, который ухаживает за больным членом семьи	Работник сам выбирает период, на который ему установят неполное рабочее время. Но только пока действуют обстоятельства, дающие на это право (беременность, болезнь родственника, возраст ребенка до 14 лет и т.д.). По желанию работника с учетом условий работы в компании ему устанавливают режим рабочего времени и времени отдыха, включая: — продолжительность ежедневной работы (смены); — время начала и окончания работы; — время перерывов в работе	Федеральный закон от 18.06.2017 № 125-ФЗ

<p>Ограничена возможность установить ненормированный рабочий день при неполном рабочем времени</p>	<p>29 июня 2017 года</p>	<p>Отдельные работники могут по распоряжению компании при необходимости эпизодически трудиться дольше нормальной продолжительности рабочего дня. В компании должен быть перечень должностей таких работников</p>	<p>Введено ограничение на ненормированный рабочий день сотрудникам с неполным рабочим временем. Им можно установить ненормированный рабочий день только если они трудятся неполную рабочую неделю, но с полным рабочим днем (сменой). И это прописано в трудовом договоре или соглашении</p>	<p>Федеральный закон от 18.06.2017 № 125-ФЗ</p>
<p>При работе 4 часа и менее сотруднику можно не устанавливать перерыв на обед</p>	<p>29 июня 2017 года</p>	<p>Работнику надо предоставлять перерыв для отдыха и питания от 30 минут до двух часов в день. Время перерыва и его продолжительность прописывают в правилах внутреннего трудового распорядка или в соглашении с работником</p>	<p>Продолжительность ежедневной работы (смены) работника может не превышать четырех часов. Тогда перерыв на обед ему можно не предоставлять. Но это условие надо закрепить в правилах внутреннего трудового распорядка или трудовом договоре</p>	<p>Федеральный закон от 18.06.2017 № 125-ФЗ</p>
<p>Меняется оплата сверхурочной работы в выходные и праздники</p>	<p>29 июня 2017 года</p>	<p>Сверхурочную работу оплачивают за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Вместо повышенной оплаты работник вправе отдохнуть, но не менее времени, отработанного сверхурочно</p>	<p>Работу сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни, оплаченную в повышенном размере либо компенсированную предоставлением другого дня отдыха, не учитывают при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере</p>	<p>Федеральный закон от 18.06.2017 № 125-ФЗ</p>

Уточнены правила оплаты труда в выходные и праздники	29 июня 2017 года	Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в повышенных размерах. Правила оплаты регулирует статья 153 ТК РФ	Статья 153 ТК РФ дополнена новой частью. Часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день, оплачивают в повышенном размере всем работникам. Но на выходной или нерабочий праздничный день может выпасть только часть рабочего дня (смены). Тогда в повышенном размере оплачивают часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов)	Федеральный закон от 18.06.2017 № 125-ФЗ
Конкретизированы и дополнены основания для прекращения удержаний по исполнительным листам	С 9 июня 2017 года	При увольнении должника компания обязана незамедлительно сообщить об этом судебному приставу-исполнителю или взыскателю. Также она должна вернуть им исполнительный документ с отметкой об удержаниях	Конкретизированы и дополнены основания, по которым компания прекращает удерживать алименты. Не удерживайте их, если: — перечислили деньги в полном объеме; — уволили работника; — получили заявление о прекращении исполнения от взыскателя; — пришло постановление судебного пристава-исполнителя о прекращении (об окончании, отмене) исполнения. После этого надо вернуть взыскателю исполнительный документ.	Федеральный закон от 28.05.2017 № 101-ФЗ

Изменился порядок работы с исполнительными документами	С 9 июня 2017 года	Алименты удерживали на основании исполнительного документа от взыскателя или судебного пристава-исполнителя. Документ возвращали судебному приставу или взыскателю после увольнения работника	Основанием для удержания служит как исполнительный документ, так и его копия от судебного пристава. При возврате документа взыскателю в нем напишите: — основание окончания исполнения; — период, в течение которого исполнительный документ находился в компании; — взысканную сумму при частичном исполнении документа. Эти данные также же надо указать в копии исполнительного документа для судебного пристава.	Федеральный закон от 28.05.2017 № 101-ФЗ
Упрощен кадровый учет для микропредприятий	С 1 января 2017 года	Все компании должны вести кадровый учет	Всем, кто относится к микропредприятиям, не нужно выпускать кадровые локально-нормативные акты. Например, не потребуются правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, премировании, аттестации и другие документы. Все условия работы можно прописать в трудовом договоре	Федеральный закон от 03.07.2016 № 348-ФЗ
Форма типового договора	С 1 января 2017 году	На законодательном уровне не утверждена форма типового договора	Появилась форма типового трудового договора. В обязательном порядке использовать ее должны микропредприятия, которые не принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права	Постановление от 27.08.2016 № 858

<p>Порядок оформления коллективного договора</p>	<p>В 2017 году</p>	<p>Работодатели разрабатывают и заключат коллективные договора по своему усмотрению</p>	<p>Работодатели обязаны заключать коллективные договора, которые содержат обязательства работников и работодателя по всем вопросам, предусмотренным в статье 41 ТК РФ</p>	<p>Законопроект</p>
<p>Нормы рабочего времени</p>	<p>В 2017 году</p>	<p>При 40-часовой рабочей недели – 1974 часа, 36-часовой – 1776,4 часа, 24-часовой – 1183,6 часа</p>	<p>При 40-часовой рабочей недели – 1973 часа, 36-часовой – 1775,4 часа, 24-часовой – 1182,6 часа</p>	<p>Законопроект</p>
<p>Оплата сверхурочных</p>	<p>В 2017 году</p>	<p>За сверхурочные часы в выходные дни работнику положены доплаты</p>	<p>Будут отменены доплаты за сверхурочные часы в выходные дни. То есть нужно будет исключить переработки в выходные и праздники из подсчета сверхурочного времени</p>	<p>Законопроект</p>
<p>Индексация зарплаты</p>	<p>В 2017 году</p>	<p>Коммерческие компании сами решают, насколько индексировать зарплаты сотрудникам</p>	<p>Предлагается установить в каждом субъекте РФ свой минимум индексации зарплаты. Он будет соответствовать уровню инфляции в каждом из субъектов РФ. Компании будут обязаны соблюдать региональный норматив индексации</p>	<p>Законопроект</p>