 Республиканский комитет Башкортостана

 Горно-Металлургического профсоюза России

 ***ИНФОРМАЦИОННЫЙ***

 ***ЛИСТОК***

 *июнь 2017г.*

**С 29 июня работодатели смогут оставлять без обеда тех, кто работает не больше 4 часов в день**

Эту возможность можно будет закрепить в трудовых договорах или ПВТР.

Сейчас сотрудникам полагается обеденный перерыв независимо от продолжительности их рабочего дня или смены. Он длится не меньше получаса и не больше двух часов, в рабочее время не включается.

Документ: Федеральный закон от 18.06.2017 N 125-ФЗ (вступает в силу 29 июня 2017 года)

**Работодатели с 2017 года смогут направлять сотрудников на независимую оценку квалификации**

Независимая оценка квалификации поможет определить, соответствует ли квалификация работника профстандарту или иным требованиям, установленным в НПА.

Если работодатель решит направить сотрудников на такую оценку, ему потребуется при определении перечня необходимых специальностей и профессий учесть мнение представительного органа работников.

Кроме того, работодателю нужно будет получить письменное согласие сотрудников, чтобы направить их на независимую оценку. Порядок и условия направления на оценку будут определяться коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работодателям, которые собираются использовать процедуру независимой оценки в 2017 году, уже сейчас стоит заняться разработкой необходимых документов. Например, допсоглашений к трудовым договорам.

Независимую оценку в форме профессионального экзамена будут проводить специальные центры. Правительство уже утвердило для этого правила. Они действуют также с 2017 года.

Если на независимую оценку сотрудника будет направлять работодатель, то именно он заключит с центром оценки квалификаций договор о возмездном оказании услуг. Вместе с тем допускается, что физлицо может пройти эту процедуру и по своей инициативе. Тогда заключать договор с центром и оплачивать экзамен будет сам соискатель либо иное физлицо или юрлицо.

Документы: Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ (вступил в силу 1 января 2017 года); Федеральный закон от 03.07.2016 N 239-ФЗ (вступил в силу 1 января 2017 года).

**Роструд пояснил, когда не требуется направлять на медосмотры сотрудников, работающих за компьютерами**

Если работа за компьютером занимает не менее половины рабочего времени, необходимость медосмотров зависит от результатов спецоценки или аттестации рабочих мест.

Роструд считает, что при оптимальных или допустимых условиях труда на рабочем месте по фактору "электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ" организовывать предварительные и периодические медосмотры работодатель не обязан.

Отметим, еще в июле 2015 года Роспотребнадзор пояснял: если указанный фактор не превышает допустимых норм, работнику не нужно проходить обязательные медосмотры.

Важно учитывать, что есть и другой подход: на медосмотры нужно направлять всех сотрудников, которые не менее 50% рабочего времени трудятся за компьютерами. От результатов аттестации или спецоценки эта обязанность не зависит. Такое мнение высказывал Минтруд и в марте 2014 года, и в августе 2015 года.

ВС РФ в сентябре 2015 года в отказном определении упоминал: сам факт того, что работник трудится за компьютером не менее половины рабочего времени, влечет необходимость проводить медосмотры.

Напомним: если допустить к работе сотрудника, не прошедшего обязательный медосмотр, работодателю будет грозить штраф. Для юрлиц он составляет от 110 тыс. до 130 тыс. руб.

Полагаем, подход Роструда может помочь работодателю оспорить такой штраф, доказать, что не требовалось организовывать медосмотры для работающих за компьютерами.

Документ: Письмо Роструда от 28.02.2017 N ТЗ/942-03-3

**Минтруд: сертифицированные компьютеры не признаются источниками вредных производственных факторов**

Если персональные компьютеры сертифицированы в соответствии с техрегламентом, они отвечают требованиям безопасности. Такие компьютеры нельзя считать источниками вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы. В числе этих факторов Минтруд назвал повышенную температуру и шум.

Эксперт организации, которая проводит спецоценку, может выявить, что из-за компьютеров на рабочих местах есть вредные производственные факторы. Комиссия работодателя вправе с этим не согласиться. В таком случае Минтруд советует урегулировать спорные вопросы с помощью согласительного совещания. Полагаем, при этом работодателю поможет ссылка на позицию ведомства.

Документ: Письмо Минтруда России от 27.09.2016 N 15-1/ООГ-3481

**Минтруд: если работодатель переместил рабочее место в новый офис, нужна внеплановая спецоценка**

По Закону о спецоценке ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест — один из случаев, когда необходимо провести внеплановую специальную оценку условий труда.

Минтруд пояснил, как определять день ввода в эксплуатацию таких рабочих мест. Это дата, когда на них начался штатный производственный процесс, ранее не осуществлявшийся в новом помещении.

С этого дня у работодателя есть законодательно установленные 12 месяцев, в течение которых должна быть проведена внеплановая спецоценка.

Напомним, если спецоценка не будет проведена, работодателю грозит предупреждение или штраф. Для юрлиц он составляет от 60 тыс. до 80 тыс. руб.

Документ: Письмо Минтруда России от 23.01.2017 N 15-1/ООГ-169

**Нельзя сократить работника в тот день, когда истекает двухмесячный срок предупреждения об увольнении**

Такой вывод следует из анализа апелляционного определения Верховного суда Республики Мордовия. Сократить работника можно лишь на следующий день после истечения двухмесячного срока предупреждения. В практике встречается иной подход: суды признают сокращение законным в день истечения этого срока.

Верховный суд Республики Мордовия также подчеркнул, что двухмесячный срок начинает течь по правилам ТК РФ не со дня предупреждения о предстоящем сокращении, а со следующего дня.

В рассмотренном деле работодатель 31 марта под роспись уведомил сотрудника о сокращении, а 31 мая уволил в связи с сокращением штата.

Апелляция указала: двухмесячный срок предупреждения надо было отсчитывать не с 31 марта, а со следующего дня — с 1 апреля. Соответственно, истекал такой срок не 31 мая, а 1 июня. В связи с этим суд посчитал, что работник мог быть уволен не ранее чем со 2 июня. Тем самым двухмесячный срок предупреждения о предстоящем увольнении не был соблюден, а значит, сокращение незаконно.

Есть случаи, когда суды в подобных ситуациях встают на сторону работодателя. По их мнению, сотрудника можно уволить в день истечения двухмесячного срока предупреждения. Причем они признают правомерным исчисление такого срока с даты предупреждения о предстоящем сокращении.

Напомним, по ТК РФ предупредить сотрудника о предстоящем сокращении нужно не менее чем за два месяца. Чтобы избежать споров об исчислении этого срока, лучше добавить к нему пару дней. Если после предупреждения о сокращении до дня увольнения проходит больше двух месяцев, суды считают, что трудовой договор расторгнут законно.

Документ: Апелляционное определение Верховного суда Республики Мордовия от 08.11.2016 по делу N 33-2523/2016

**Республиканский комитет Башкортостана**

**450077, г.Уфа, ул.Кирова,1, комн.415,**

**тел/факс 272-03-10**

**Сайт:** [**www.gmpr02.ru**](http://www.gmpr02.ru) **E-mail: gmpr@bk.ru**