

## Изменение в трудовом законодательстве в 2018 году

В 2018 году вступят в силу изменения в трудовом законодательстве. Они охватывают сферу оплаты труда, трудовых отношений, трудовых проверок и многое другое.

- Изменение в трудовом законодательстве в 2018 году, новый МРОТ;
- Новое об индексации зарплаты в трудовом законодательстве с 1 января 2018 года;
- Изменения в трудовом законодательстве в 2018 году, касающиеся различных пособий;
- Как платить сверхурочные с 1 января 2018 года;
- Неиспользованные отпуска сгорают с 2018 года;
- Порядок предоставления неполного рабочего дня в 2018 году согласно изменениям в ТК РФ;
- Изменение в трудовом законодательстве в 2018 году, как заключать договора с сезонными рабочими;
- Трудовые проверки по-новому.

## Изменение в трудовом законодательстве в 2018 году, новый МРОТ

Госдума наконец-то приняла проект закона о повышении МРОТ в 2018 и 2019 году. Это сделано в рамках плана правительства РФ о приравнивание МРОТ к минимальному прожиточному минимуму в стране. План рассчитан на два года:

1. В 2018 году пройдет первый этап повышения МРОТ до уровня 85% от прожиточного минимума трудоспособного россиянина;
2. В 2019 году второй этап повышения МРОТ до 100% от уровня прожиточного минимума трудоспособного жителя страны.

МРОТ в 2018 году 9489 рублей.

**Важно!** МРОТ, принятый в той или иной местности, в 2018 году не может быть меньше 9489 рублей. В то время как его максимум не ограничен.

## Новое об индексации зарплаты в трудовом законодательстве с 1 января 2018 года

Работодателей обяжут повышать зарплату сотрудникам не реже одного раза в год. Проект с поправками в статьи 134 - 134.1 ТК РФ рассмотрит Госдума (№ 1119655-6).

## Изменения в трудовом законодательстве в 2018 году, касающиеся различных пособий

Изменения в ТК РФ 2018 года принесли нам новые размеры пособий и новый максимальный лимит для выплаты оных. Чтобы проще было разобраться в новых цифрах, мы разработали таблицу, в которой вы найдете все новые размеры, относящиеся к выплате пособий.

| Вид пособия   | Размер пособия в 2018 году (в рублях) | Дата начала действия |
|---|---------------------------------------|----------------------|
| Если беременная сотрудница встала на учет в женскую консультацию очень рано | 632,76                                | 01.02.2018           |
| Однократное выплачиваемое при рождении младенца                             | 16873,54                              | 01.02.2018           |
| Выплачиваемое по беременности и родам                                       | 43675,80                              | 01.02.2018           |
| По уходу за первым ребенком   | 3163,79                               | 01.02.2018           |
| По уходу за вторым ребенком   | 6327,57                               | 01.02.2018           |
| Максимальное по уходу за ребенком   | 24 503                                | 01.02.2018           |
| Максимальное по листу нетрудоспособности, в том числе и декретных*          | 61 375                                | 01.01.2018           |

\* Данное пособие в таком размере может быть выплачено сотруднику в 2018 году при условии, что его совокупный доход за два предыдущих года был соответственно не менее: в 2016 - 718 000 и в 2017 - 755 000 рублей. Это максимальный размер пособия, ну а если зарплата была ниже, то и пособие будет ниже. Однако когда речь идет об осложненных родах и декретный отпуск продлевается, то возможно превышение установленного максимума.

### **Изменения в ТК РФ с 1 января 2018 года, как платить сверхурочные**

Еще одно новшество, касающееся трудового законодательства, ожидает компании с 1 января 2018 года. Госдума все-таки приняла изменения к статьям 152 и 153 ТК РФ и определила порядок оплаты сверхурочных часов в выходные и праздничные дни. Если конкретно, то:

- Статья 152 ТК РФ регулирует оплату сверхурочной работы. По новым правилам, при подсчете сверхурочных часов не учитывают работу в праздничные и выходные дни,

выполненную сверх нормы рабочего времени. Этот труд и так оплачивается в большем размере.

- Статье 153 ТК РФ устанавливает правила для оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни. Согласно поправкам, работу в выходные и праздничные дни в повышенном размере оплачивают всем работникам только за фактически отработанные часы.

Все вышесказанное касается и тех ситуаций, когда на праздничный день приходится часть рабочей смены.

**Важно!** Переработка сверх 120 часов в год запрещена. Если у кого-то из ваших работников количество сверхурочных часов приближается к этой норме, компания рискует быть оштрафована трудовой комиссией.

Согласно изменениям, если ваш сотрудник вышел на работу в праздничные или выходные дни, учреждение может предложить ему два варианта оплаты:

1. Оплатить работу в праздник, как обычный рабочий день с последующим предоставлением отгула;
2. Оплатить в двойном размере количество часов, фактически отработанных в праздник. Имейте в виду, что оплачивать двойной ставкой нужно не весь день, а отработанные часы.

**Имейте в виду!** Если сотрудник пожелал получить отгул за работу в выходные или праздник, то предприятие должно предоставить ему целый день для отдыха, не учитывая при этом, работал ли он в праздник весь день или несколько часов.

### **Неиспользованные отпуска сгорают с 2018 года изменения в ТК РФ**

Шумиха вокруг отпусков связана с поправкой в ст. 124 ТК РФ. Что же такого страшного в этой поправке?

**Внимание!** Статья 124 ТК РФ касается больше работодателей, а отнюдь не сотрудников.

Это организации закон будет штрафовать, если они позволят своим работникам не ходить в отпуск более двух лет. А если речь идет о сотрудниках, не достигших 18 лет, либо работа связана с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, то в течение года.

**Важно!** Не отгулянный отпуск у работников не сгорает. Даже если трудящиеся больше двух лет не были в

отпуске, все дни отдыха за ними сохраняются и должны быть предоставлены работникам.

А вот учреждения, у которых сотрудники больше двух лет не были в ежегодном оплачиваемом отпуске, грозит штраф от 30 000 до 50 000 рублей. В худшем случае может быть даже приостановлена деятельность организации сроком на 90 дней (ст. 5 КоАП РФ).

### **Порядок предоставления неполного рабочего дня в 2018 году согласно изменениям в ТК РФ**

Порядок предоставления неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) регулируется ч.5-7 ст. 74 и ч.3 ст. 104 ТК РФ. Сразу оговоримся, что в 2018 году разграничений понятий неполный рабочий день и неполная рабочая неделя больше нет. Все это попадает под формулировку неполное рабочее время.

Это значит, если ваш сотрудник может, к примеру, работать по 5 часов три раза в неделю. При том, что в компании установлен 8-часовой рабочий день и пятидневная рабочая неделя. Подобные послабления можно делать не всем, а особым категориям сотрудников. При этом нужно учесть существующие ограничения.

**Важно!** За чей счет не происходила бы оплата проезда, это, в любом случае, должно быть зафиксировано в трудовом договоре, либо в коллективном соглашении или локальном акте.