



ЧАСТНАЯ ОХРАНА НА ДОНУ

Информационно-аналитический вестник частной охраны

№ 95

17 мая 2017 г.

ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ



Продолжается набор в группу подготовки в области гражданской обороны для руководителей и уполномоченных работников организаций

Начало занятий

9.00 25 июля 2017 г.

Это обучение также дает право руководителю или уполномоченному организовать проведение курсового обучения своих работников.

Уважаемые Руководители!

Продолжаем рассматривать новинки нормативно-правовых актов.

1. Трудиться 4 часа в день позволено без обеда.

С **01.07.2017г.** в Трудовом кодексе закреплена возможность работать без обеденного перерыва для тех, кто трудится не больше 4 часов в день. Также в законе уточнили, что вводить неполное рабочее время в случаях, обязательных по закону, нужно на период наличия необходимых для этого обстоятельств. Еще в Трудовом кодексе закрепили, что график работы, перерывы, начало и окончание рабочего дня (смены) определяют с учетом пожеланий работника и условий производства организации. Коснулись законодатели также и ненормированного рабочего дня при неполном рабочем времени. Теперь организации могут устанавливать его, только если у работника сокращенная рабочая неделя, но при этом полный рабочий день или смена.

2. Доплату начисляют два раза в месяц.

Минтруд разъяснил (**письмо Минтруда России от 18.04.2017г № 11-4/ООГ-718**), что доплата за совмещение, работу ночью, в выходные и праздничные дни – это часть зарплаты, которую необходимо платить дважды в месяц. Зарплату выплачивают не реже чем каждые полмесяца, а конкретную дату устанавливают в ПВТР, коллективном или трудовом договоре не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (**ст. 136 ТК РФ**). Поэтому все доплаты и компенсации начисляют и за первую половину месяца, и за вторую.

3. Ужесточили ответственность за обработку персональных данных.

С **1 июля 2017г.** за незаконную обработку персональных данных работодателя смогут оштрафовать от 30 000 до 50 000 рублей. При этом, если организация не получит согласие работника, штраф составит от 15 000 до 75 000 рублей. Кроме того, работодатель должен знакомить каждого сотрудника с Положением об обработке персональных данных и обеспечить к нему открытый доступ. В случае нарушения данных требований ИП заплатит штраф от 5000 до 10 000 рублей, а остальные – от 15 000 до 30 000 рублей.

Федеральный закон от 7 февраля 2017 г. № 13-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях». Вступил в силу 1 июля 2017 г.

4. Новый ГОСТ по оформлению документов вступит в силу в июле 2018г.

Росстандарт (**Приказ Росстандарта от 25 мая 2017 г. № 435-ст**) решил перенести дату введения нового **ГОСТ Р 7.0.97-2016** с 1 июля 2017г. на 1 июля 2018г. В ведомстве объяснили это тем, что поступили вопросы заинтересованных лиц по его содержанию и необходимостью корректировки документа.

Впрочем, некоторые положения из нового **ГОСТ Р 7.0.97-2016** актуальны уже сейчас и ничему не противоречат. Например, как заверять копии для сторонней организации (**п. 5.26 ГОСТ Р 7.0.97-2016**). В настоящее время действует Указ Президиума Верховного Совета СССР, в котором есть требование, что нужно указывать, где хранится подлинник заверенной копии документа (**абз. 4 п. 1 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 4 августа 1983 г. № 9779-х**).

5. Верховный суд указал, кому не нужно сообщать о приеме бывшего госслужащего.

Верховный суд решил, что специализированная организация, которая наделена государственными полномочиями, может не уведомлять о приеме госслужащего его предыдущее место работы. Например, если речь идет о некоммерческом фонде, который учредили региональные власти. Работа в нем не связана с коррупционными рисками и не нарушает ничьих интересов.

Также 19 мая 2017 года Минтруд опубликовал Методические рекомендации, которые помогут работодателю при приеме на работу бывшего госслужащего. Среди прочего ведомство поясняет, что если организация заключила с бывшим госслужащим трудовые договоры по основному месту работы и о работе по совместительству, то уведомление необходимо направлять в обоих случаях. Если работодатель не отправит уведомление, ему грозит штраф до 500 000 рублей.

Постановление Верховного суда РФ от 21 апреля 2017 г. № 45-АД17-11.

6. Отменить выговор возможно только по решению суда.

Работник посчитал, что компания необоснованно объявила ему выговор. В связи с чем он обратился в ГИТ. Инспектор решил, что работодатель сделал это незаконно. В результате организацию привлекли к административной ответственности за нарушение трудового законодательства и оштрафовали.

Организация оспорила решение ГИТ в Верховном суде. Суд указал, что выговор – это предмет трудового спора и инспекторы не вправе принимать по нему решение. Поэтому вывод о незаконности выговора исключили из постановления. Тем не менее, у работника есть право оспорить дисциплинарное взыскание в ГИТ (**ч. седьмая ст. 193 ТК РФ**). А инспектор сможет его отменить, если обнаружит серьезные нарушения. Например, если работодатель не предусмотрел сроки или не запросил у сотрудника объяснение.

Постановление Верховного суда РФ от 3 марта 2017 г. № 18-АД17-6.

7. Новый МРОТ составил 7800 руб.

С 1 июля 2017 года вступил в силу закон об увеличении МРОТ на 4 процента.

По прогнозам повышение коснется 890 000 работников, 72 процента из них заняты в государственных и муниципальных учреждениях. В планах у правительства поэтапно довести МРОТ до уровня прожиточного минимума.



E-mail: partnerstvo_nsb@mail.ru

Тел.-факс: (863) 223-23-21



Наш сайт: <http://drcpk-don.ru/>

E-mail: drcpk-elita@mail.ru



Наш сайт: <http://cube-don.ru>

E-mail: ooo_kub_rnd@mail.ru



Наш сайт: <http://pravoporyadok-don.ru>

E-mail: nou@aanet.ru

Ждём Вас по адресу:

344064, Ростов-на-Дону, ул. Таганрогская, 73

(863) 223-23-21, (863) 223-23-32, (863) 223-31-22, (863) 223-25-22