

Изменения в трудовом законодательстве в 2019 году

Что поменяется	Как было раньше	Как стало по новому законодательству	Памятка кадровым работникам	Проверено ✓
<p>Величина МРОТ</p> <p>(Федеральный закон от 25.12.2018 № 481-ФЗ)</p>	<p>С 01.05.18 по 31.12.18 МРОТ был равен 11 163 рубля.</p>	<p>На начало 2019 года величина минимального размера оплаты труда составит 11 280 рублей.</p> <p>(+117 руб. по сравнению с прошлым годом)</p>	<p>Алгоритм приведения окладов к величине МРОТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> Необходимо проверить штатное расписание на наличие должностей, по которым полные оклады за отработанную норму времени меньше величины МРОТ. Если такие должности есть, иницируется изменение штатного расписания, для того чтобы привести оклады к величине МРОТ. Производится перерасчет заработной платы и пособий тем работникам, зарплата которых окажется меньше нового МРОТ. 	
<p>Оплачиваемая диспансеризация</p> <p>(Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ)</p>	<p>Для того чтобы пройти медицинское обследование, работник должен был брать отпуск без сохранения заработной платы.</p>	<p>Дни, в которые работник проходил диспансеризацию, теперь будут оплачиваться за счет работодателя.</p> <p>Общее правило</p> <p>Нерабочее время для прохождения диспансеризации предоставляется 1 раз в 3 года длительностью 1 день.</p> <p>Для предпенсионеров и работающих пенсионеров:</p> <p>Предоставляется каждый год длительностью 2 дня.</p>	<p>Порядок предоставления:</p> <ul style="list-style-type: none"> Работник пишет письменное заявление. Производится согласование дня (дней) отсутствия работника. Оформляется распорядительный акт (к примеру, приказ). Необходимо ознакомить с данным приказом сотрудника и его непосредственного руководителя. Приказ передается в бухгалтерию. <p>Дни, в которые сотрудник проходил диспансеризацию, оплачиваются в размере среднего заработка.</p> <p>Внимание! Законодатель не закрепил за работником обязанность предоставлять подтверждение того, что в указанный день он проходил диспансеризацию, а не использовал этот день для других целей.</p>	
<p>Отпуск многодетным</p> <p>(Федеральный закон от 11.10.2018 № 360-ФЗ)</p>	<p>Применялись общие правила предоставления отпусков.</p>	<p>Родителям трех и более детей в возрасте до 12 лет теперь будет позволено брать отпуск в любое удобное для них время.</p>	<p>Необходимо предоставить отпуск по первому требованию многодетного работника. При этом график отпусков для них не отменяется, но законодательно закреплена возможность предоставления отпуска в любое удобное работнику время.</p> <p>Если работодатель откажется предоставлять многодетным отпуск в удобное для них время, его может ждать административная ответственность от 30 000 до 50 000 руб.</p>	
<p>Повышение пенсионного возраста</p> <p>(Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ)</p>	<p>Пенсионный возраст равнялся:</p> <ul style="list-style-type: none"> 60-ти годам для мужчин; 55-ти годам для женщин. 	<p>Пенсионный возраст повысился:</p> <ul style="list-style-type: none"> до 65 лет для мужчин; до 63 лет для женщин 	<p>Так как повышение планируется проводить в несколько этапов, следует учесть, что в 2019 году на пенсию не выйдет никто.</p> <p>Мужчины 1959 г.р. и женщины 1964 г.р. смогут выйти на пенсию только в 2020 году.</p> <p>Внимание! С 20 по 25 декабря 2018 г. работодатели Москвы должны были представить отчет о сотрудниках предпенсионного возраста за IV квартал.</p>	

Что поменяется	Как было раньше	Как стало по новому законодательству	Памятка кадровым работникам	Проверено ✓
			<p>Узнать порядок оформления отчета: https://hrmoscow.ru/news/podgotovtes-k-2019-godu-sdajte-otchet-o-predpensionerah-v-dekabre</p>	
<p>Требования к оформлению иностранных работников</p> <p>(Законы от 19.07.2018 № 216-ФЗ и от 19.07.2018 № 215-ФЗ)</p>	<p>Ранее данные нормы не распространялись на трудовые отношения. Они касались только физических лиц, пригласивших иностранных гостей по частным делам и предоставивших им жилье.</p>	<p>В случае приглашения на работу иностранных сотрудников работодатель будет обязан следить за тем, чтобы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) совпадали цель въезда иностранного работника и род его занятий; 2) работник своевременно выезжал из страны 	<p>Следует организовать тщательный контроль исполнения данных норм. За их нарушение организации грозит штраф от 400 до 500 тыс. руб.</p>	
<p>Обновленные формы 2-НДФЛ и СЗВ-СТАЖ</p>	<p>Были другие бланки отчетов.</p>	<p>Меняются бланки отчетов.</p> <p>СЗВ-СТАЖ</p> <p>На сайте Пенсионного фонда России указано, что по окончании 2018 года будет обновлен бланк отчета СЗВ-СТАЖ, сдаваться он будет по новым правилам.</p> <p>2-НДФЛ</p> <p>Вместо одной формы 2-НДФЛ с 1 января 2019 г. необходимо будет сдавать две. Одну – налоговикам, вторую – самому работнику по его заявлению.</p>	<p>Новые правила пока не вступили в силу, проект постановления ПФР о правилах заполнения бланка СЗВ-СТАЖ находится на стадии разработки.</p> <p>Организациям, ведущим документооборот в бумажной форме, необходимо тщательно следить за обновлением законодательства, чтобы сдать отчет по новым правилам.</p> <p>Напоминаем, что форма СЗВ-СТАЖ сдается до 1 марта 2019 г.</p>	

Планируемые изменения (законопроекты в стадии разработки)

- Возможен переход на электронные трудовые книжки. Они будут выдаваться всем работникам, впервые поступающим на работу (Проект ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части формирования и ведения сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде»).
- Для беременных женщин планируется ввести запрет на изменение условий трудового договора (Проект закона № 472915-7).
- Водители из Беларуси, Киргизии и прочих стран СНГ не смогут работать, имея только иностранные права (Проект закона № 550838-7).
- Организации, в которых работает более 250 сотрудников, должны будут принимать на работу выпускников вузов и средне-профессиональных образовательных организаций в количестве 2% от общей численности сотрудников (Проект закона № 575260-7).

