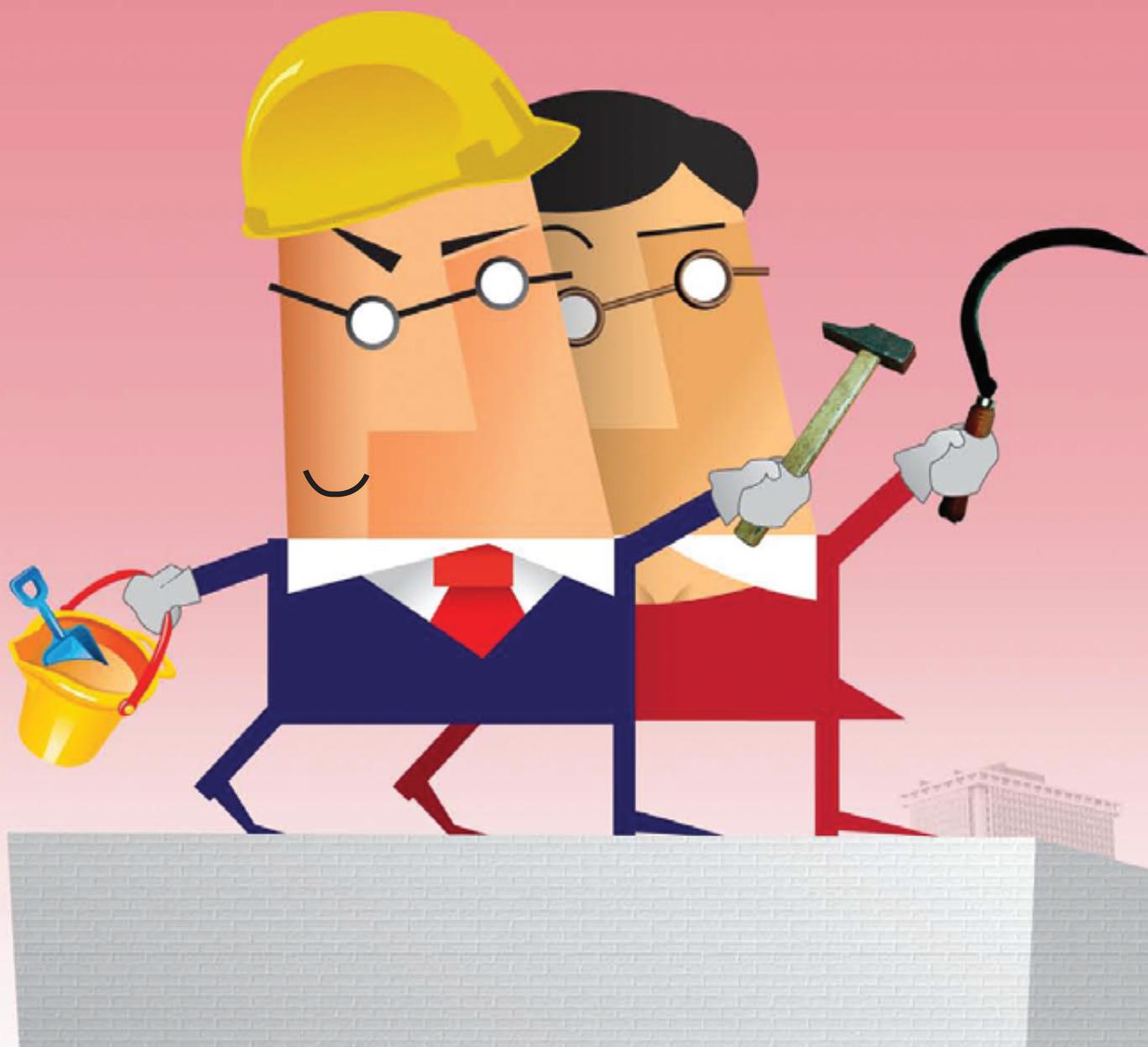


ОБЗОР ОСНОВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

СЕНТЯБРЬ – ДЕКАБРЬ 2015 ГОДА



СОДЕРЖАНИЕ:

1. ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

1.1. ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Запрет заемного труда вступил в силу	4
Приняты правила аккредитации частных агентств занятости	4
Утверждены перечни работ, для выполнения которых не допускается направление работников частными агентствами занятости	5
Порядок оплаты времени приостановления работы установлен законом	5
Штрафы за непредоставление статистической отчетности существенно возросли	6
Установлены требования к оснащению мест курения	6
Вступило в силу новое Московское трехстороннее соглашение	7
Присоединение к Федеральному отраслевому соглашению на 2015-2017 годы по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности	7
Присоединение к Федеральному отраслевому соглашению на 2016-2018 годы по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности	8
Присоединение к федеральному тарифному соглашению в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта на 2016-2018 годы	8
Присоединение к Федеральным отраслевым соглашениям на 2015-2017 годы по организациям лесопромышленного комплекса	9
Сумма МРОТ в Москве увеличена до 17 300 рублей	9
Сумма федерального МРОТ в Москве увеличена до 6 204 рубля	9
ФНС рекомендует взыскивать налоговые долги физических лиц через их работодателей	10
Минтруд разъясняет, что требование ТК РФ об оплате отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска, является обязательным для всех случаев и исключений не имеет	10
Роструд подтвердил возможность использования штампа при заполнении трудовой книжки	10

1.2. ПРОЕКТЫ ДОКУМЕНТОВ

Обязанности работодателя при приеме на работу могут расширить	12
Минтруд России предлагает изменить стаж для расчета больничных листов	12

Правительство РФ предлагает отменить выплату суточных при командировках в пределах РФ 12

2. НОВОСТИ И СОБЫТИЯ

Пленум Верховного суда разъяснил порядок восстановления работника на работе 13

Роструд будет вести Общероссийскую базу вакансий «Работа в России» 13

3. ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ПО ОХРАНЕ ТРУДА

3.1. ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Установлены государственные нормативные требования охраны труда при работе с устройствами, механизмами и иными средствами труда 14

При заполнении карты спецоценки условий труда указывается СНИЛС занятых на данном рабочем месте работников 14

Утвержден порядок учета результатов спецоценки условий труда 15

3.2. ПРОЕКТЫ ДОКУМЕНТОВ

На работодателя может быть возложена обязанность сообщать о несчастных случаях в следственные органы Следственного комитета РФ 16

4. МИГРАЦИОННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

4.1. ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Санкции против Турции коснулись и трудовых отношений 17

Введена новая форма для получения дубликата разрешения на работу 17

Утверждены правила для установления срока приведения численности иностранцев при наличии запрета на их привлечение 18

На 2016 год установлена допустимая доля иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами на территории РФ 18

Граждане Республики Беларусь не должны подтверждать знание русского языка 19

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ 20

1. ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

1.1. ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ

ЗАПРЕТ ЗАЕМНОГО ТРУДА ВСТУПИЛ В СИЛУ

Согласно Федеральному закону от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» с 01.01.2016 г. не действует запрет на использование заемного труда. В связи с вступлением в действие указанного запрета, использование практически всех практикуемых в настоящее время механизмов предоставления персонала будет фактически запрещено законом, за исключением крайне узкого ряда случаев.

Предоставление труда работников (персонала) третьим лицам будет возможно лишь в прямо установленных законом случаях, а именно предоставлять работников смогут лишь частные агентства занятости и отдельные юридические лица, например, аффили-

рованные лица. Категории данных лиц указаны в Законе РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и будут также конкретизированы в федеральном законе, который будет принят отдельно.

Риск признания фактических трудовых отношений с привлеченным персоналом достаточно высок. Уже сейчас в отношении работодателей действуют санкции за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения. В случае с иностранными работниками последствия для работодателя намного более серьезные.

Изменения вступили в силу с 01.01.2016 г.

ПРИНЯТЫ ПРАВИЛА АККРЕДИТАЦИИ ЧАСТНЫХ АГЕНТСТВ ЗАНЯТОСТИ

Правительством РФ было принято постановление от 29.10.2015 г. № 1165, утвердившее правила аккредитации частных агентств занятости (далее – «ЧАЗ») на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала).

Согласно изменениям, внесенным в Трудовой кодекс РФ (далее – «ТК РФ») Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ, предоставлять временный персонал (в разрешенных законом случаях) агентства заня-

тости смогут только после получения соответствующей аккредитации.

Правила аккредитации ЧАЗ предусматривают процедуры получения аккредитации, ее продления, приостановления и возобновления, в также отзыва. Выдавать аккредитацию ЧАЗ будет Роструд. Этот же орган будет вести реестр аккредитованных ЧАЗ.

Роструд не должен произвольно отказывать в аккредитации ЧАЗ, кроме случаев несоот-

ветствия ЧАЗ требованиям аккредитации, либо наличия в документах, представленных в орган аккредитации, недостоверной информации.

Правила об аккредитации ЧАЗ устанавливают также специальную форму заявления

о получении (продлении) аккредитации и форму уведомления, направляемого органом аккредитации в адрес ЧАЗ о принятом решении по результатам рассмотрения заявления.

Документ действует с 01.01.2016 г.

УТВЕРЖДЕНЫ ПЕРЕЧНИ РАБОТ, ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОТОРЫХ НЕ ДОПУСКАЕТСЯ НАПРАВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ ЧАСТНЫМИ АГЕНТСТВАМИ ЗАНЯТОСТИ

Согласно ст.18.1 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», предоставление персонала не допускается в целях выполнения работ на объектах, отнесенных к опасным производственным объектам I и II классов опасности. Перечни таких работ утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (постановление Правительства РФ от 10.04.2015 N 340). В свою очередь классы опасности опасных производственных объектов определяются Федеральным законом от 21.07.1997 года № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов».

В соответствии с постановлением Правительства РФ был издан приказ Минтруда

России № 858н, Ростехнадзора № 455 от 11.11.2015, утвердивший виды работ, для выполнения которых не допускается предоставление персонала.

В частности, к таким работам относятся:

- работы, выполняемые на объектах, на которых используются, перерабатываются, хранятся горючие, токсичные, взрывчатые вещества;
- работы (согласно перечню), выполняемые на объектах по хранению химического оружия;
- работы (согласно перечню), выполняемые на опасных производственных объектах бурения и добычи нефти, газа.

ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ВРЕМЕНИ ПРИОСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТЫ УСТАНОВЛЕН ЗАКОНОМ

Согласно ч. 2 ст. 142 ТК РФ, если выплата заработной платы задержана на срок более 15 дней, работник вправе приостановить работу до момента ее выплаты с письменным уведомлением работодателя. Однако ст. 142 ТК РФ не содержит норм касательно оплаты времени приостановления работы.

Существующую правовую неопределенность восполняли разъяснения госорганов (например, письмо Минтруда России от 25.12.2013 № 14-2-337), а также судебная практика. И госорганы, и суд пришли к единому мнению: работник имеет право на сохранение среднего заработка за все время задержки выплаты заработной платы,

включая период приостановления работы. Данная позиция подчеркивалась Верховным Судом (определение ВС РФ от 03.09.2010 № 19-В10-10). Теперь эта позиция закреплена законодательно. Федеральный закон от 30.12.2015 г. № 434-ФЗ дополнил статью

42 Трудового кодекса РФ частью 4, установившей, что на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Изменения действуют с 10.01.2016 г.

ШТРАФЫ ЗА НЕПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СТАТИСТИЧЕСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ СУЩЕСТВЕННО ВОЗРОСЛИ

Федеральным законом от 30.12.2015 № 442-ФЗ внесены изменения в статью 13.19 Кодекса об административных правонарушениях РФ.

Как известно, все юридические лица обязаны предоставлять статистическую отчетность, в том числе отчетность по экономической активности населения, оплате и условиям труда работников. Формы такой отчетности утверждены, в частности, приказами Росстата от 24 сентября 2014 г. № 580, от 03.08.2015 № 357.

Ранее за непредоставление статистических данных, несвоевременное предоставление

этих данных либо предоставление недостоверных первичных статистических данных к ответственности в виде штрафа от 3000 до 5 000 рублей привлекались должностные лица. Теперь такое нарушение повлечет наложение штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей, на юридических лиц - от 20 000 до 70 000 рублей.

Повторное совершение указанного правонарушения повлечет наложение штрафа на должностных лиц в размере от 30 000 до 50 000 рублей, а на юридических лиц - от 100 000 до 150 000 рублей.

Начало действия документа – 30.12.2015 г.

УСТАНОВЛЕННЫ ТРЕБОВАНИЯ К ОСНАЩЕНИЮ МЕСТ КУРЕНИЯ

С 14.10.2015 вступил в силу приказ Министра России № 756/пр, Минздрава России № 786н от 28.11.2014 «О требованиях к выделению и оснащению специальных мест на открытом воздухе для курения табака, к выделению и оборудованию изолированных помещений для курения табака». Теперь места для курения должны быть оборудованы согласно данному приказу.

Так, места для курения должны быть оборудованы специальной табличкой, пепель-

ницей и освещением. Места для курения в помещениях также должны быть оборудованы дверями, приточно-вытяжной вентиляцией и огнетушителями.

Нарушения требований к оборудованию мест для курения может повлечь привлечение работодателей к административной ответственности, предусмотренной ч. 2 ст. 6.25 КоАП РФ, в виде штрафа на руководителя до 30 000 рублей, и на компанию до 80 000 рублей.

ВСТУПИЛО В СИЛУ НОВОЕ МОСКОВСКОЕ ТРЕХСТОРОННЕЕ СОГЛАШЕНИЕ

Правительство Москвы, Московская Федерация профсоюзов, Московская Конфедерация промышленников и предпринимателей 15 декабря 2015 г заключили Московское трехстороннее соглашение на 2016-2018 годы. Соглашение будет действовать с 2016 по 2018. В целом содержание Соглашение аналогично предыдущему.

Согласно п. 9 Закона г. Москвы от 11.11.2009 № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве», действие Московского трехстороннего соглашения распространяется

на все организации в городе Москве, не подавшие в Московскую трехстороннюю комиссию в течение 30 календарных дней после официального опубликования текста соглашения письменное мотивированное заявление о своем несогласии с данным соглашением в целом или его конкретными обязательствами. Текст соглашения был официально опубликован 22.12.2015 г. в газете Правительства Москвы «Тверская, 13» № 153.

Соглашение действует с 01.01.2016 г.

ПРИСОЕДИНЕНИЕ К ФЕДЕРАЛЬНОМУ ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ НА 2015-2017 ГОДЫ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ТЕКСТИЛЬНОЙ, ЛЕГКОЙ И ФАРФОРО-ФАЯНСОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

На федеральном уровне принято отраслевое соглашение, которое устанавливает дополнительные обязательства. Эти обязательства автоматически распространяется на компании текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности РФ. 05 ноября 2015 г. в «Российской газете» было опубликовано письмо Минтруда РФ о присоединении к Федеральному отраслевому соглашению.

Данное отраслевое соглашение устанавливает дополнительные обязательства для компаний в сфере текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности – если такие компании не представили в Минтруд РФ до 04 декабря 2015 года мотивированный отказ от присоединения к отраслевому соглашению.

ПРИСОЕДИНЕНИЕ К ФЕДЕРАЛЬНОМУ ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ НА 2016-2018 ГОДЫ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ХИМИЧЕСКОЙ, НЕФТЕХИМИЧЕСКОЙ, БИОТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ И ХИМИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

На федеральном уровне принято отраслевое соглашение, которое устанавливает дополнительные обязательства. Эти обязательства автоматически распространяются на компании химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности РФ. 22 октября 2015 г. в «Российской газете» было опубликовано письмо Минтруда России о присоединении к Федеральному отраслевому соглашению.

Данное отраслевое соглашение устанавливает дополнительные обязательства для компаний в сфере химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности – если такие компании не представили в Минтруд России до 20 ноября 2015 года мотивированный отказ от присоединения к отраслевому соглашению.

ПРИСОЕДИНЕНИЕ К ФЕДЕРАЛЬНОМУ ТАРИФНОМУ СОГЛАШЕНИЮ В ЛИФТОВОЙ ОТРАСЛИ И СФЕРЕ ВЕРТИКАЛЬНОГО ТРАНСПОРТА НА 2016-2018 ГОДЫ

На федеральном уровне принято отраслевое соглашение, которое устанавливает дополнительные обязательства. Эти обязательства автоматически распространяются на компании, работающих в лифтовой отрасли и в сфере вертикального транспорта РФ. 09 декабря 2015 г. в «Российской газете» было опубликовано письмо Минтруда РФ о присоединении к Федеральному тарифному соглаше-

нию в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта на 2016 - 2018 гг.

Данное отраслевое соглашение устанавливает дополнительные обязательства для компаний в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта – если такие компании не представили в Минтруд России до 07 января 2016 года мотивированный отказ от присоединения к отраслевому соглашению.

ПРИСОЕДИНЕНИЕ К ФЕДЕРАЛЬНЫМ ОТРАСЛЕВЫМ СОГЛАШЕНИЯМ НА 2015-2017 ГОДЫ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

На федеральном уровне принято отраслевое соглашение, которое устанавливает дополнительные обязательства. Эти обязательства автоматически распространяется на компании лесопромышленного комплекса. 09 сентября 2015 г. в «Российской газете» были опубликованы письма Минтруда России о присоединении к Федеральному отраслевому соглашению по организациям лесопромышленного комплекса РФ на 2015-2017 гг., а также о присоединении к Федеральному отраслевому соглашению по лесопромышленному комплексу РФ на 2015-2017 гг.

Данное отраслевое соглашение устанавливает дополнительные обязательства для компаний в сфере лесопромышленного комплекса – если такие компании не представили в Минтруд до

08 октября 2015 года мотивированный отказ от присоединения к отраслевому соглашению.

Органы государственной инспекции труда в случае невыполнения условий данного отраслевого соглашения, а также отраслевых соглашений, указанных выше, будут иметь основания привлекать работодателей к административной ответственности. Кроме того, невыполнение работодателем условий соглашения создаст риск трудовых споров с работниками.

(С более подробной информацией касательно отраслевых соглашений можно ознакомиться на сайте компании «Пепеляев Групп» <http://www.pgplaw.ru/analytics-and-brochures/alerts/>).

СУММА МРОТ В МОСКВЕ УВЕЛИЧЕНА ДО 17 300 РУБЛЕЙ

Правительство Москвы, Московская Федерация профсоюзов, Московская Конфедерация промышленников и предпринимателей 30 октября 2015 г. внесли изменения в Соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве

на 2015 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, в соответствии с которым размер минимальной заработной платы для Москвы с 01 ноября 2015 года составляет 17 300 рублей.

СУММА ФЕДЕРАЛЬНОГО МРОТ В МОСКВЕ УВЕЛИЧЕНА ДО 6 204 РУБЛЯ

Принят Федеральный закон от 14.12.2015 № 376-ФЗ «О внесении изменения в ст. 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»,

в соответствии с которым размер минимальной заработной платы в Российской Федерации с 01 января 2016 года составляет 6 204 рубля.

ФНС РЕКОМЕНДУЕТ ВЗЫСКИВАТЬ НАЛОГОВЫЕ ДОЛГИ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ ЧЕРЕЗ ИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Согласно разъяснениям ФНС России (письмо от 21.10.2015 № ГД-4-8/18402 «О действиях налоговых органов, направленных на повышение эффективности взыскания с физических лиц»), если сумма налоговой задолженности физического лица не превышает 25 тысяч рублей, налоговым органам рекомендовано направлять в организацию, выплачивающему должнику заработную плату, исполнительный лист (вступивший в силу судебный приказ) о взыскании налоговых долгов.

Если после получения исполнительного листа компания не будет выполнять требования по удержанию с работника задолженности по налогам, то по истечении 2-х месяцев налоговые органы сообщат в службу судебных приставов о неисполнении судебных актов, что чревато риском привлечения компании к ответственности за неисполнение требований исполнительного документа согласно ч. 3 ст. 17.14 КоАП РФ.

МИНТРУД РАЗЪЯСНЯЕТ, ЧТО ТРЕБОВАНИЕ ТК РФ ОБ ОПЛАТЕ ОТПУСКНЫХ НЕ ПОЗДНЕЕ, ЧЕМ ЗА ТРИ ДНЯ ДО НАЧАЛА ОТПУСКА, ЯВЛЯЕТСЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ ДЛЯ ВСЕХ СЛУЧАЕВ И ИСКЛЮЧЕНИЙ НЕ ИМЕЕТ

В ч. 9 ст. 136 ТК РФ установлено правило оплаты отпуска не менее, чем за три дня до его начала. Но на практике нередко получается так, что работник просит работодателя предоставить ему оплачиваемый отпуск менее чем за три дня.

Специально для таких случаев, Минтруд в своем письме от 26.08.2015 N 14-2/В-644 «О просроч-

ке оплаты отпускных» подчеркнул, что норма ст. 136 ТК РФ носит императивный характер и не имеет исключений. При этом отсутствие вины работодателя в нарушении срока выплаты отпускных (например, работник попросил предоставить внеплановый отпуск за день до его начала) не освобождает его от возможной ответственности.

РОСТРУД ПОДТВЕРДИЛ ВОЗМОЖНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ШТАМПА ПРИ ЗАПОЛНЕНИИ ТРУДОВОЙ КНИЖКИ

Многие компании используют штамп для внесения сведений о наименовании компании в трудовую книжку работника. Однако Инструкция по заполнению трудовых книжек (утвержденная постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69) и Правила ведения и хранения трудовых книжек (утвержденные Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225) не регламентируют использование штампа при внесении в трудовые книжки сведений о наименовании работодателя.

Роструд в своем письме от 19.08.2015 № 1922-6-1 «О штампе в трудовой книжке» подтвердил, что использование штампа при внесении в трудовую книжку сведений о наименовании работодателя не противоречит действующему законодательству и фактически приравнивается к записи в трудовой книжке. Однако Роструд подчеркнул, что на штампе должно быть указано и полное, и сокращение наименования организации (при его наличии).

1.2. ПРОЕКТЫ ДОКУМЕНТОВ

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ МОГУТ РАСШИРИТЬ

На работодателей может быть возложена дополнительная обязанность - при приеме на работу информировать работника о вариантах пенсионного обеспечения и правопреемстве пенсионных накоплений. На рассмотрение в Государственную Думу внесен законопроект № 841810-6, ко-

торый предусматривает внесение соответствующих поправок в статью 68 ТК РФ.

В настоящее время законопроект рассмотрен Советом Государственной Думы и включен в программу законопроектной работы.

МИНТРУД РОССИИ ПРЕДЛАГАЕТ ИЗМЕНИТЬ СТАЖ ДЛЯ РАСЧЕТА БОЛЬНИЧНЫХ ЛИСТОВ

Минтруд России разработал и опубликовал на портале: <http://regulation.gov.ru/> проект Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

В данном законопроекте предполагается выплачивать пособие по временной нетрудоспособности в размере 100% среднего заработка тем работникам, которые имеют 15 лет страхового стажа и более.

Для получения пособия в размере 80% среднего заработка, предполагается повысить страховой стаж с 8 до 15 лет. Если продолжительность стажа менее 8 лет, больничные предлагается оплачиваться в размере 60% среднего заработка.

На рассмотрение в Госдуму законопроект пока не внесен.

ПРАВИТЕЛЬСТВО РФ ПРЕДЛАГАЕТ ОТМЕНИТЬ ВЫПЛАТУ СУТОЧНЫХ ПРИ КОМАНДИРОВКАХ В ПРЕДЕЛАХ РФ

На Федеральном портале проектов нормативных актов размещен проект постановления Правительства РФ «О внесении изменений в Постановление Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. № 749».

В случае принятия данного постановления Правительством РФ, суточные при командиров-

ках будут заменены компенсацией расходов на питание, расходов, связанных с обеспечением бытовых нужд, расходов по обеспечению санитарно-гигиенических нужд работника и иных аналогичных расходов, связанных с нахождением работника в служебной командировке.

2. НОВОСТИ И СОБЫТИЯ

ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДА РАЗЪЯСНИЛ ПОРЯДОК ВОССТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКА НА РАБОТЕ

Пленум Верховного Суда РФ принял Постановление от 17.11.2015 г. № 50 «О применении судами законодательства при рассмотрении некоторых вопросов, возникающих в ходе исполнительного производства».

В данном постановлении, в частности разъясняется, как исполнять судебные решения по восстановлению работника на работе. Так, согласно пункту 38 Постановления, исполнительный документ о восстановлении на работе считается исполненным при подтверждении отмены приказа об увольнении (переводе) взыскателя, а также принятия работодателем мер, необходимых для

фактического допуска работника к выполнению прежних трудовых обязанностей, включая меры по соблюдению условий допуска к работе по должностям (допуск к государственной тайне, проведение медосмотров и т. п.).

При этом, если после окончания исполнительного производства работодатель отменит приказ, которым работник был восстановлен на работе, то постановление судебного пристава-исполнителя об окончании исполнительного производства может быть отменено старшим судебным приставом или его заместителем по собственной инициативе либо по заявлению взыскателя.

РОСТРУД БУДЕТ ВЕСТИ ОБЩЕРОССИЙСКУЮ БАЗУ ВАКАНСИЙ «РАБОТА В РОССИИ»

Постановлением Правительства РФ от 25.08.2015 № 885 утверждены Правила формирования, ведения и модернизации информационно-аналитической системы «Общероссийская база вакансий «Работа в России»».

В Общероссийской базе вакансий будет бесплатно размещаться информация о возможностях трудоустройства, о работодателях, испытывающих потребность в работниках, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, о гражданах, ищущих работу.

Система состоит из федерального и регионального сегментов. Федеральный сегмент включает в себя общероссийскую базу вакансий и резюме; личные кабинеты соискателей или работодателей.

Частью регионального сегмента будут личный кабинет органа службы занятости населения субъекта РФ, а также личный кабинет сотрудника многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг.

3. ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

3.1. ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ

УСТАНОВЛЕННЫ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА ПРИ РАБОТЕ С УСТРОЙСТВАМИ, МЕХАНИЗМАМИ И ИНЫМИ СРЕДСТВАМИ ТРУДА

Приказом Минтруда России от 17.08.2015 № 552н утверждены Правила по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями. Требования правил обязательны для исполнения работодателями, осуществляющими работы с применением отдельных видов инструментов и приспособлений (ручного, механизированного, электрифицированного и других).

Правилами утверждены требования охраны труда при организации проведения работ и при осуществлении производственных процессов и эксплуатации инструмента и приспособлений, а также требования охраны труда, предъявляемые к производственным помещениям.

Федеральный государственный надзор за соблюдением требований принятых правил осуществляют инспекции труда.

Документ действует с 08.01.2016.

ПРИ ЗАПОЛНЕНИИ КАРТЫ СПЕЦОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА УКАЗЫВАЕТСЯ СНИЛС ЗАНЯТЫХ НА ДАННОМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ РАБОТНИКОВ

В соответствии с Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н, при заполнении Карты спецоценки условий труда рабочего места в строке 021 указывается СНИЛС занятых на данном рабочем месте работников. В этой связи у работодателей часто возникал вопрос, следует ли изменять номер СНИЛС в случае приема нового работника, вместо того, СНИЛС которого указан в карте.

Минтруд России в своем письме от 25.05.2015 № 15-1/В-1929 «О порядке внесения в карты

специальной оценки условий труда СНИЛС работников» разъяснил, что в случае изменения кадрового состава (и соответственно СНИЛС работников) изменение номера СНИЛС в картах спецоценки может быть осуществлено только при проведении следующей спецоценки на данном рабочем месте.

Кроме того, Минтруд сообщил о планах по разработке нормативного правового акта, предусматривающего порядок внесения СНИЛС работника в карту непосредственно при его ознакомлении с результатами спецоценки условий труда.

УТВЕРЖДЕН ПОРЯДОК УЧЕТА РЕЗУЛЬТАТОВ СПЕЦОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Согласно вступившей в силу с 01.01.2016 г. статье 18 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», с 1 января 2016 года результаты проведения спец-оценки передаются организацией, проводящей такую оценку, в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения спецоценки условий труда.

Для функционирования данных положений Минтруд России издал приказ от 03.11.2015 г. № 843н, утвердивший порядок формирования, хранения и использования сведений о результатах спецоценки в указанной системе учета.

В частности, порядок предусматривает перечень сведений, которые необходимо учитывать в информационной системе.

Порядком предусмотрено, что организация, проводящая спецоценку, в течение 10 рабочих дней со дня утверждения отчета о ее проведении передает сведения в информационную систему в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью.

В случае невыполнения организацией, проводящей специальную оценку условий труда, указанных обязанностей работодатель вправе передавать в территориальный орган Роструда, имеющиеся у него сведения.

Оператором информационной системы учета является Минтруд России.

3.2. ПРОЕКТЫ ДОКУМЕНТОВ

НА РАБОТОДАТЕЛЯ МОЖЕТ БЫТЬ ВОЗЛОЖЕНА ОБЯЗАННОСТЬ СООБЩАТЬ О НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЯХ В СЛЕДСТВЕННЫЕ ОРГАНЫ СЛЕДСТВЕННОГО КОМИТЕТА РФ

В Государственную Думу внесен проект федерального закона о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (законопроект № 910925-6).

Законопроектом предусмотрена обязанность работодателя информировать и направлять акты о расследовании несчастных случаев на производстве в следственный орган Следственного комитета РФ.

При этом о решении следственного органа Следственного комитета РФ о возбуждении или отказе в возбуждении уголовного дела планируется информировать пострадавшего, его родственников в случае гибели работника, а также инспекцию труда.

Законопроект рассмотрен Советом Госдумы и включен в программу законопроектной работы.

4. МИГРАЦИОННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

4.1. ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ

САНКЦИИ ПРОТИВ ТУРЦИИ КОСНУЛИСЬ И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Указ Президента РФ от 28.11.2015 № 583 вводит запрет на заключение трудовых и гражданско-правовых договоров с гражданами Турции. Запрет касается только трудовых и гражданско-правовых договоров, заключенных после вступления в силу этого указа.

Запрет распространяется на всех работодателей, кроме отдельных работодателей, которые определены Правительством РФ в постановлении от 29.12.2015 г. № 1458

Документ действует с 28.11.2015.

ВВЕДЕНА НОВАЯ ФОРМА ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ ДУБЛИКАТА РАЗРЕШЕНИЯ НА РАБОТУ

Согласно п. 6 ст. 18 Федерального закона от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», формы бланков разрешения на работу иностранному гражданину и формы заявлений, представляемых в связи с оформлением разрешения, его продлением, выдачей его дубликата или внесением изменений утверждаются федеральной миграционной службой.

Во исполнение этой нормы ФМС утвердило формы заявления о выдаче дубликата разрешения на работу и заявления о внесении изменений в сведения, содержащиеся в разрешении на работу (приказ ФМС РФ от 14.10.2015 № 458).

Получение дубликата разрешения на работы может стать актуальной в случае утраты, хищения или порчи разрешения на работу для визовых иностранцев. В таком случае они должны обратиться в ФМС за дубликатом с заявлением по новой форме.

Обратиться с заявлением по соответствующей форме иностранный гражданин также обязан, если меняется его имя, фамилия или реквизиты документа, удостоверяющего личность.

Документ действует с 04.12.2015.

УТВЕРЖДЕНЫ ПРАВИЛА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СРОКА ПРИВЕДЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ИНОСТРАНЦЕВ ПРИ НАЛИЧИИ ЗАПРЕТА НА ИХ ПРИВЛЕЧЕНИЕ

Согласно п. 6 ст. 18.1 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», руководитель субъекта РФ вправе ежегодно устанавливать запрет на привлечение работодателями иностранных граждан (работающих на основании патентов) по отдельным видам экономической деятельности.

При установлении такого запрета руководитель субъекта РФ определяет срок приведения в соответствие с запретом работодателем численности используемых ими иностранных работников. До настоящего времени такой порядок отсутствовал.

Для ликвидации этого пробела постановлением Правительства РФ от 7 декабря 2015 г. № 1327 были утверждены соответствующие Правила.

Правила, в частности, устанавливают, что срок для приведения численности работающих по патентам иностранных работников не может превышать 1 год. Конкретный срок должен определяться в нормативном правовом акте субъекта РФ, вводящим такой запрет. Правила предписывают определять указанный срок с учетом срока окончания действия оформленных патентов; численности иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами в отдельном виде экономической деятельности; возможности привлечения трудовых ресурсов из других субъектов РФ и иных показателей.

Документ действует с 18.12.2015 г.

НА 2016 ГОД УСТАНОВЛЕНА ДОПУСТИМАЯ ДОЛЯ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ХОЗЯЙСТВУЮЩИМИ СУБЪЕКТАМИ НА ТЕРРИТОРИИ РФ

Постановлением Правительства РФ от 12.12.2015 года № 1358, в частности, предусматривает установление следующих допустимых долей:

- 65% - в сфере строительства;
- 50% - в сфере выращивания овощей,
- 35% - в сферах сухопутного пассажирского и грузового транспорта;
- 25% - в области спорта;
- 15% - в розничной торговле алкогольными напитками, включая пиво, а также табачными изделиями в специализированных магазинах;
- 0% - в розничной торговле лекарственными средствами в аптеках, в розничной торговле в нестационарных торговых объектах и на рынках, а также в розничной торговле вне магазинов, палаток и рынков.

ГРАЖДАНЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ НЕ ДОЛЖНЫ ПОДТВЕРЖДАТЬ ЗНАНИЕ РУССКОГО ЯЗЫКА

Согласно новому пп. 8 п. 5 ст. ст. 15.1 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», граждане Республики Беларусь освобождаются от обязанности подтверждать свой уровень владения русским языком при подаче заявления о выдаче разрешения на времен-

ное проживание или вида на жительство. Изменения внесены Федеральным законом РФ от 30 декабря 2015 г. № 465-ФЗ «О внесении изменения в статью 151 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и действуют с 01.01.2016 г.

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ



БОРОЗДНА ЮЛИЯ

Партнер, руководитель практики трудового и миграционного права
(Председатель Подкомитета Ассоциации европейского бизнеса по трудовому праву)

E-mail: j.borozdna@pgplaw.ru

Более 15 лет Юлия осуществляет правовую поддержку клиентов (главным образом, международных и ведущих российских компаний) по всему спектру юридических вопросов, которые могут повлиять на деятельность компаний с точки зрения трудового и миграционного права. Юлия предлагает решения по защите деловых интересов клиентов и снижению их рисков. Юлия обладает значительным опытом в области досудебного урегулирования трудовых споров и ведения дел в суде.

Юлия Бороздна отмечена как юрист, «внимательный к потребностям клиента», она «профессионально решает сложные задачи и оказывает оперативную помощь в срочных вопросах» – комментирует The Legal 500: EMEA. По мнению Chambers Europe, «Глава практики Юлия Бороздна считается «серьезным игроком с потрясающими навыками». Клиенты отмечают Юлию Бороздна как руководителя, оказывающего «четкую поддержку, внушающую доверие» (Chambers Europe), а команду, возглавляемую Юлией «огромным опытом в предоставлении правовой поддержки по целому спектру вопросов, связанных с трудовым и миграционным правом» (The Legal 500: EMEA).

Юлия входит в состав экспертного совета журнала «Трудовые споры», а также на протяжении ряда лет в число ведущих экспертов России в сфере трудового права по данным ведущих независимых международных рейтингов юридических фирм, в том числе The Best Lawyers 2012-2014, PLC Which Lawyer 2012-2013, Chambers Europe 2010-2014, European Legal Experts Guide 2010, Who's Who Legal: CIS, The European Legal 500 Guide. The Legal 500 характеризует Юлию как «очень тактичного и клиентоориентированного эксперта». ... «Участники опроса с восхищением отзываются о руководителе практики Юлии Бороздна, отмечая ее превосходные навыки межличностного общения и понимание потребностей клиента» (Chambers Europe). Также Юлия входит в число ведущих консультантов в области трудовых отношений по версии специального выпуска газеты «Ведомости», посвященного юридическому бизнесу (2011-2013).

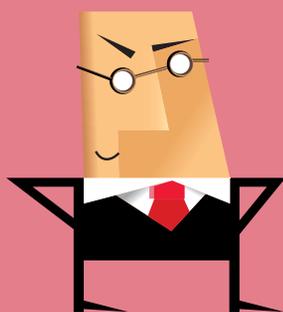
В 2014 году Юлия назначена Председателем Подкомитета Ассоциации европейского бизнеса по трудовому праву.

Юлия Бороздна является автором и соавтором многочисленных статей и публикаций по вопросам трудового права, миграционного законодательства, персональных данных, защиты коммерческой тайны и др. в таких газетах и журналах, как The Moscow Times, «Ведомости», Corporate UK, «Новое законодательство и юридическая практика», «Генеральный директор», «Корпоративный юрист», «Трудовые споры», «Кадровое дело», «Кадровик.ру», «Налоговед», Getting the Deal Through, а также многих других.

Регулярно выступает на конференциях самого высокого уровня, в том числе организованных изданием The Moscow Times, Ассоциацией Европейского Бизнеса, Американской торговой палатой в России, Российско-Британской торговой палатой в России и др.

До прихода в «Пепеляев Групп» Юлия Бороздна работала в практике трудового права в одной из ведущих международных юридических фирм более 10 лет.

Юлия Бороздна окончила МГИМО (факультет международного права) в 1999 г.



Москва
E: info@pgplaw.ru
T: +7 (495) 967 00 07

Южно-Сахалинск
E: skh@pgplaw.ru
T: +7 (4242) 32 12 21

Шанхай
E: sh@pgplaw.ru
T: +86 21 535 00 301

Санкт-Петербург
E: spb@pgplaw.ru
T: +7 (812) 640 60 10

Владивосток
E: info@pgplaw.ru
T: +7 (495) 967 00 07

Пекин
E: bj@pgplaw.ru
T: +86 10 8441 8770

Красноярск
E: krs@pgplaw.ru
T: +7 (391) 277 73 00

Сеул
E: kor@pgplaw.ru
T: +82 10 6411 57 37

Гуанчжоу
E: gz@pgplaw.ru
T: +86 20 2237 1490

www.pgplaw.ru