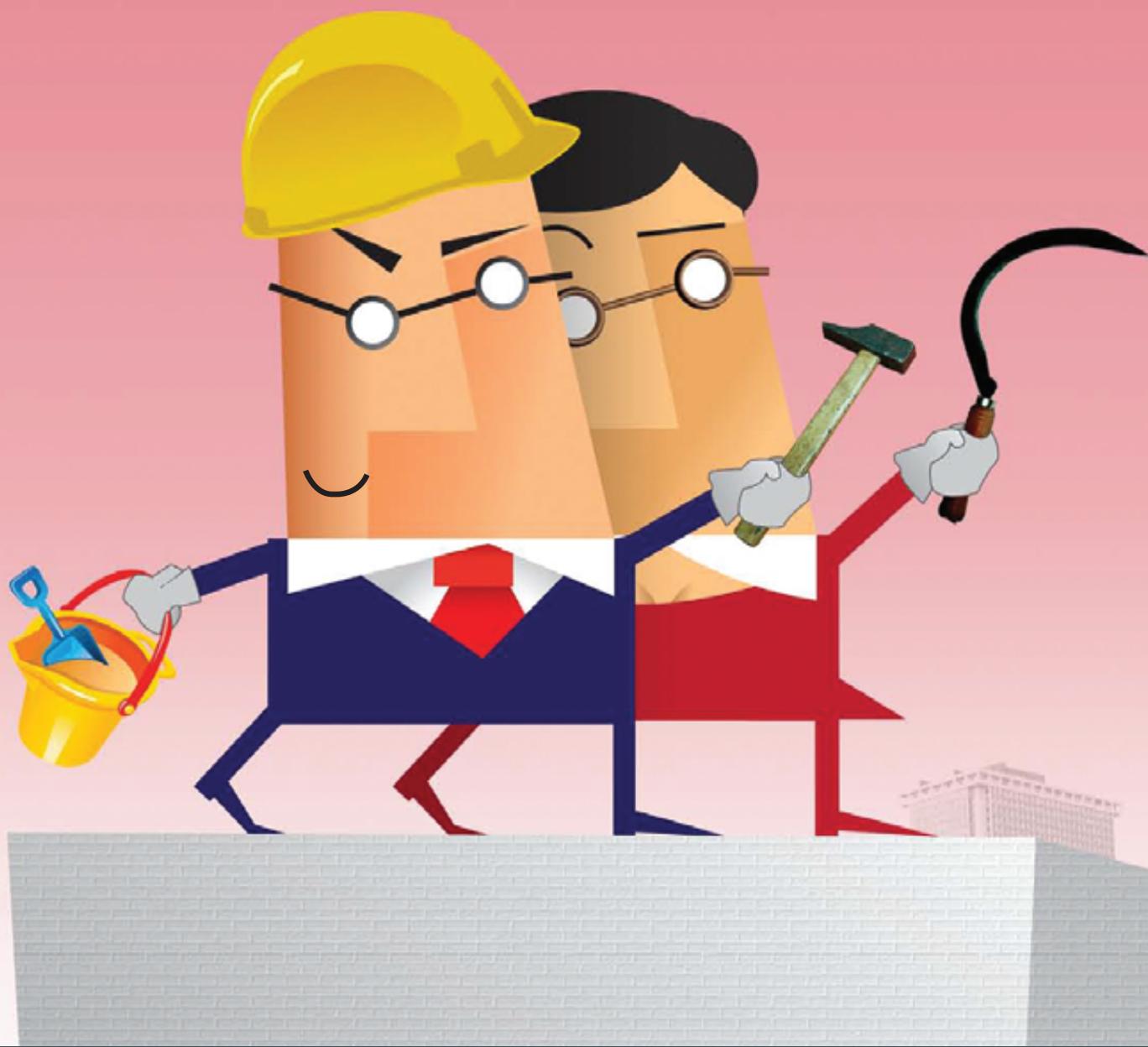


ОБЗОР ОСНОВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

АПРЕЛЬ – АВГУСТ 2015 ГОДА



СОДЕРЖАНИЕ:

1. ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

1.1. ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Работникам предоставлено право инициировать процедуру банкротства работодателя, имеющего долги по заработной плате	4
Установлен срок для сообщения работодателем причин отказа в принятии работника на работу	4
Срочный трудовой договор продлевается до конца отпуска по беременности и родам	4
Вступил в силу Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации	5
Журналы учета командированных работников отменены	6
Установлены правила применения работодателями профессиональных стандартов	6
Отраслевые соглашения могут увеличивать период суммированного учета рабочего времени лиц, занятых на вредных или опасных работах	7
Присоединение к Федеральным отраслевым соглашениям на 2015-2017 годы по радиоэлектронной промышленности	7
Присоединение к Федеральным отраслевым соглашениям на 2015-2017 гг. по агропромышленному комплексу	8
Работник, имеющий ребенка-инвалида до 18 лет, может взять отпуск в удобное для него время	8
При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников необходимо будет запрашивать справку об отсутствии у них наркомании	8
Сумма МРОТ в Москве увеличена до 16 500 рублей	9

1.2. ПРОЕКТЫ ДОКУМЕНТОВ

Для работодателей может быть установлен порядок индексации заработной платы работников	10
Предлагается запретить увольнение работника, если член его семьи пребывает в отпуске по уходу за ребенком.	10

1.3. НОВОСТИ И СОБЫТИЯ

Роструд разъясняет: записи в трудовых книжках по-прежнему нужно заверять печатью общества	11
Верховный Суд РФ: суд может уменьшить размер «золотого парашюта» руководителя организации	11
Утверждена концепция, направленная на повышение эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства	11

Вводится в действие новый Общероссийский классификатор занятий ОК 010-2014 (МСКЗ-08) 12

2. ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

2.1. ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Определена процедура проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров работников 13

Утверждены правила по охране труда в строительстве 13

2.2. НОВОСТИ И СОБЫТИЯ

В приказе Минздрава России, закрепляющем порядок проведения медицинских осмотров работников, обнаружены положения, которые затрудняют ведение предпринимательской деятельности 14

За первое полугодие 2015 года Минтруда оштрафовал компании за нарушение охраны труда более чем на 150 миллионов рублей 14

3. МИГРАЦИОННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

3.1. ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Определены требования к квалификации иностранных граждан, направляемых для работы в российские филиалы и дочерние организации компаний 15

Установлена ответственность за работу иностранного гражданина по профессии, не предусмотренной в его разрешении на работу в России 15

Введение запрета водителям-иностранцам работать без российских удостоверений отложено на два года 16

Утвержден порядок уведомления ФМС о выплате зарплаты высококвалифицированным специалистам 16

Утвержден порядок представления работодателями и заказчиками уведомлений об исполнении обязательств по выплате зарплаты высококвалифицированным специалистам 16

Установлена процедура принятия решения ФМС о запрете работодателю привлекать высококвалифицированных специалистов 17

Граждане Киргизии могут работать в России без патента 17

3.2. ПРОЕКТЫ ДОКУМЕНТОВ

Планируется контролировать использование труда иностранцев по новому регламенту 18

4. ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Новые требования по хранению персональных данных граждан РФ в электронном виде на территории России 19

1. ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

1.1. ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ

РАБОТНИКАМ ПРЕДОСТАВЛЕНО ПРАВО ИНИЦИИРОВАТЬ ПРОЦЕДУРУ БАНКРОТСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ, ИМЕЮЩЕГО ДОЛГИ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

Согласно Федеральному закону от 29 июня 2015 года № 186-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» работники (в том числе бывшие), перед которыми у работодателя имеется непогашенная в течение более чем 3 месяца задолженность по оплате труда и выходных пособий (под-

твержденная вступившим в законную силу решением суда), теперь **наделены правом обращаться в арбитражный суд с заявлением о признании работодателя-должника банкротом**. С более подробной информацией можно ознакомиться на сайте компании «Пепеляев Групп» - <http://www.pgplaw.ru/analytics-and-brochures/alerts/>. Закон вступает в силу с 29 сентября 2015 года.

УСТАНОВЛЕН СРОК ДЛЯ СООБЩЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕМ ПРИЧИН ОТКАЗА В ПРИНЯТИИ РАБОТНИКА НА РАБОТУ

Ранее статьей 64 Трудового кодекса РФ было установлено, что по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. При этом срок, в течение которого работодатель обязан предоставить такой письменный ответ, законодательно не был предусмотрен.

Теперь, в соответствии с Федеральным законом от 29 июня 2015 года № 200-ФЗ «О внесении изменения в статью 64 Трудового кодекса РФ», по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора работодатель обязан письменно сообщать причину такого отказа в течение **семи рабочих дней** со дня предъявления письменного требования. Закон вступил в силу с 11 июля 2015 года.

СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ПРОДЛЕВАЕТСЯ ДО КОНЦА ОТПУСКА ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ

Ранее в случае беременности работницы, работающей на основании срочного трудового договора, срок договора продлевался

лишь до окончания ее беременности при наличии письменного заявления работницы и соответствующей медицинской справки

(ч. 2 ст. 261 ТК РФ). При этом Пленум ВС РФ указывал, что в случае рождения ребенка увольнение в связи с истечением срока трудового договора производится в день окончания отпуска по беременности и родам.

Теперь такая судебная практика узаконена. Согласно новой редакции ст. 261 Трудового кодекса РФ, если срок трудового договора с женщиной истекает в период беременности,

то работодатель обязан по письменному заявлению работницы продлевать такой договор до окончания отпуска по беременности и родам, предоставленного в установленном порядке.

Федеральный закон от 09 июня 2015 года № 201-ФЗ «О внесении изменений в статьи 84-1 и 261 Трудового кодекса Российской Федерации» вступил в силу с 11 июля 2015 года.

ВСТУПИЛ В СИЛУ КОДЕКС АДМИНИСТРАТИВНОГО СУДОПРОИЗВОДСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 08.03.2015 № 21-ФЗ («КАС РФ») определяет порядок рассмотрения судами общей юрисдикции дел, возникающих из публичных правоотношений, которые в настоящее время рассматриваются по правилам Гражданского процессуального кодекса РФ.

В частности, по правилам КАС РФ будут рассматриваться дела об оспаривании нормативных правовых актов, об оспаривании решений и действий (бездействия) государственных органов (например, об оспаривании предписаний государственных инспекций труда), об оспаривании результатов определения кадастровой стоимости.

КАС РФ ввел ряд новых положений. К наиболее важным из них можно отнести следующие новеллы:

- Представителями в суде по административным делам могут быть только лица, имеющие высшее юридическое образование. При этом по некоторым категори-

ям дел предусмотрено обязательное участие представителя в судебном процессе (например, при оспаривании нормативного правового акта).

- Полномочия представителей на ведение дела в суде должны быть выражены в доверенности, при этом доверенность от организаций должна быть подписана руководителем и скреплена печатью¹.
- В отличие от ГПК РФ установлена возможность подачи административного искового заявления и других документов по делу в электронном виде (вступит в силу в сентябре 2016 года).
- Установлены случаи, когда дело может быть рассмотрено в порядке упрощенного (письменного) производства. Например, если ходатайство о рассмотрении административного дела в порядке упрощенного производства было заявлено административным истцом и административный ответчик не возражает против применения такого порядка рассмотрения дела.

¹ Нормы КАС РФ в части обязательного наличия на доверенности печати вступают в противоречие с положениями гражданского законодательства, в соответствии с которыми ООО и АО не обязаны иметь печать. В связи с этим необходимо иметь в виду разъяснения Верховного Суда РФ (Обзор судебной практики № 2, утв. Президиумом 26.06.2015), согласно которым, в случае отсутствия в организации печати и для подтверждения данного факта, представитель должен будет представить суду учредительные документы (заверенные копии).

Дела, находящиеся в производстве судов и не рассмотренные до 15 сентября 2015 года, будут рассмотрены уже по правилам КАС РФ.

В связи с этим необходимо учитывать новые правила, установленные КАС РФ, в том числе проверить наличие высшего юридического образования у представителей, а также оценить целесообразность исполь-

зования процедуры упрощенного (письменного) производства.

КАС РФ вступает в силу с 15 сентября 2015 года.

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

ЖУРНАЛЫ УЧЕТА КОМАНДИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ ОТМЕНЕНЫ

Ранее Положение об особенностях направления работников в служебные командировки предусматривало необходимость ведения работодателем специальных журналов для учета командированных работников (формы журналов учета были утверждены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 11 сентября 2009 года № 739н).

Согласно Постановлению Правительства РФ от 29 июля 2015 года № 771 пункт 8 Положение об особенностях направления работников в служебные командировки утрачивает силу. Таким образом, вести журналы теперь нет необходимости.

Кроме того, данным постановлением вносятся изменения, уточняющие перечень документов, подтверждающих нахождение работника в командировке.

Так, например, закреплено, что в случае отсутствия проездных документов фактический срок пребывания работника в командировке подтверждается документами по найму жилого помещения в месте командирования.

При отсутствии проездных документов, документов по найму жилого помещения, работник представляет служебную записку и (или) иной документ о фактическом сроке его пребывания в командировке, в котором должно содержаться подтверждение принимающей стороны о сроке прибытия (убытия) работника к месту командирования (из места командировки).

Изменения действуют с 08 августа 2015 года.

УСТАНОВЛЕНА ПРАВИЛА ПРИМЕНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Федеральный закон от 02 мая 2015 года № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в РФ» внес изменения в Трудовой кодекс РФ. Согласно

этим изменениям, профессиональные стандарты являются обязательными для работодателей, если Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами установ-

лены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

Характеристики, которые содержатся в профессиональных стандартах, могут использо-

ваться работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых ими трудовых функций.

Изменения вступят в силу с 01 июля 2016 года.

ОТРАСЛЕВЫЕ СОГЛАШЕНИЯ МОГУТ УВЕЛИЧИВАТЬ ПЕРИОД СУММИРОВАННОГО УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ НА ВРЕДНЫХ ИЛИ ОПАСНЫХ РАБОТАХ

Ранее статья 104 Трудового кодекса РФ устанавливала максимальный период суммированного учета работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, который составлял три месяца.

Федеральный закон от 08 июня 2015 года № 152-ФЗ «О внесении изменений в статью 104 Трудового кодекса РФ» внес в данную статью дополнение, согласно которому

учетный период может быть продлен (но не более чем до одного года) отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, в случае наличия причин сезонного и (или) технологического характера, при которых установленная данная продолжительность учетного периода не может быть соблюдена.

Изменения вступили в силу с 1 июля 2015 года.

ПРИСОЕДИНЕНИЕ К ФЕДЕРАЛЬНЫМ ОТРАСЛЕВЫМ СОГЛАШЕНИЯМ НА 2015-2017 ГОДЫ ПО РАДИОЭЛЕКТРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

На федеральном уровне принято отраслевое соглашение, которое устанавливает дополнительные обязательства. Эти обязательства автоматически распространяется на компании радиоэлектронной промышленности РФ. 02 июня 2015 года в «Российской газете» были опубликованы письма Министерства труда и социальной защиты РФ о присоединении к Федеральному отраслевому соглашению.

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

01 июля 2015 года мотивированный отказ от присоединения к отраслевому соглашению. Органы государственной инспекции труда в случае невыполнения условий отраслевого соглашения будут иметь основания привлекать работодателей к административной ответственности. Кроме того, невыполнение работодателем условий соглашения создаст риск трудовых споров с работниками.

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

ПРИСОЕДИНЕНИЕ К ФЕДЕРАЛЬНЫМ ОТРАСЛЕВЫМ СОГЛАШЕНИЯМ НА 2015-2017 ГГ. ПО АГРОПРОМЫШЛЕННОМУ КОМПЛЕКСУ

На федеральном уровне принято отраслевое соглашение, которое устанавливает дополнительные обязательства. Эти обязательства автоматически распространяются на компании агропромышленного комплекса РФ. 16 апреля 2015 года в «Российской газете» были опубликованы письма Министерства труда и социальной защиты РФ о присоединении к Федеральному отраслевому соглашению.

Данное отраслевое соглашение устанавливает дополнительные обязательства для компаний в сфере агропромышленного комплекса – если

такие компании не представили в Минтруд мотивированный отказ от присоединения к отраслевому соглашению. Органы государственной инспекции труда в случае невыполнения условий соглашения будут иметь основания привлечь работодателей к административной ответственности. Кроме того, невыполнение работодателем условий Соглашения создаст риск трудовых споров с работниками.

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

РАБОТНИК, ИМЕЮЩИЙ РЕБЕНКА-ИНВАЛИДА ДО 18 ЛЕТ, МОЖЕТ ВЗЯТЬ ОТПУСК В УДОБНОЕ ДЛЯ НЕГО ВРЕМЯ

В Трудовом кодексе РФ теперь прямо предусмотрено такое право. Воспользоваться им в отношении ежегодного оплачиваемого отпуска смогут не только работники-родители, но и опекуны, попечители и приемные родители.

Федеральный закон от 13 июля 2015 года № 242-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс РФ» вступил в силу 24 июля 2015 года.

ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ С ОТДЕЛЬНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ РАБОТНИКОВ НЕОБХОДИМО БУДЕТ ЗАПРАШИВАТЬ СПРАВКУ ОБ ОТСУТСТВИИ У НИХ НАРКОМАНИИ

Федеральным законом от 13 июля 2015 года № 230-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» для отдельных категорий работников при заключении трудового договора вводится обязательное медицинское освидетельствование на предмет потребления наркотических средств и психотропных веществ.

- лица из числа специалистов авиационного персонала;
- военнослужащие, проходящие военную службу по контракту;
- лица, принимаемые на работу непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой.

СУММА МРОТ В МОСКВЕ УВЕЛИЧЕНА ДО 16 500 РУБЛЕЙ

Правительство Москвы, Московская Федерация профсоюзов, Московская Конфедерация промышленников и предпринимателей 26 мая 2014 года 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 составляет 16 500 рублей с 01 июня 2015 года.

1.2. ПРОЕКТЫ ДОКУМЕНТОВ

ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕН ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

В Государственную Думу внесен законопроект № 858149-6 «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ», который предположительно будет устанавливать порядок индексации заработной платы работодателями, которые не являются государственными и муниципальными учреждениями. Предлагается обязать работодателей проводить индексацию заработной платы не реже одного раза в год в размере не ниже установленного нормативным правовым актом субъекта

Российской Федерации минимального размера индексации заработной платы.

Следует отметить, что Правительство РФ данный законопроект не поддержало, а ранее аналогичные законопроекты отклонялись Государственной Думой.

В настоящее время такой порядок законодательно не установлен.

ПРЕДЛАГАЕТСЯ ЗАПРЕТИТЬ УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА, ЕСЛИ ЧЛЕН ЕГО СЕМЬИ ПРЕБЫВАЕТ В ОТПУСКЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ

В Государственную Думу внесен законопроект № 812128-6 «О внесении изменений в статью 261 Трудового кодекса РФ», предлагающий запретить расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицом, на иждиве-

нии которого находится член семьи, пребывающий в отпуске по уходу за ребенком (за исключением случаев ликвидации организации).

Правительство РФ данный законопроект не поддержало.

1.3. НОВОСТИ И СОБЫТИЯ

РОСТРУД РАЗЪЯСНЯЕТ: ЗАПИСИ В ТРУДОВЫХ КНИЖКАХ ПО-ПРЕЖНЕМУ НУЖНО ЗАВЕРЯТЬ ПЕЧАТЬЮ ОБЩЕСТВА

С 07 апреля 2015 года отменена необходимость печати для акционерных обществ и обществ с ограниченной ответственностью (Федеральный закон № 82-ФЗ от 06.04.2015). Однако согласно разъяснениям Роструда (письмо от 15 мая 2015

года № 1168-6-1К) такая обязанность предусмотрена подзаконными актами, принятыми во исполнение положений Трудового кодекса РФ. В этой связи в ведомстве по-прежнему считают обязательным заверять печатью записи в трудовых книжках.

ВЕРХОВНЫЙ СУД РФ: СУД МОЖЕТ УМЕНЬШИТЬ РАЗМЕР «ЗОЛОТОГО ПАРАШЮТА» РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Согласно Постановлению Пленума ВС РФ от 02 июня 2015 года № 21 в трудовом договоре с руководителем организации или членом ее коллегиального исполнительного органа могут предусматриваться выходные пособия и иные выплаты на случай прекращения договора. При этом Пленум ВС РФ указал, что суды в ряде случаев могут отказать во взыскании таких выплат или уменьшить их размер.

Такой отказ возможен, в частности, если при установлении условий трудового договора стороны допустили злоупотребление правом, нарушили законные интересы организации, ее работников или иных лиц.

В случае спора о размере «золотого парашюта» или отсутствия в трудовом договоре условия о выплате такой компенсации, суды определяют ее размер самостоятельно. При этом учитывается целевое назначение компенсации (защита от негативных последствий увольнения), а также фактические обстоятельства дела.

Во всех случаях размер «золотого парашюта» руководителя организации не может быть ниже его трехкратного среднего месячного заработка (ст. 279 ТК РФ). Для отдельных категорий работников, например, для руководителей госкорпораций, госучреждений, компенсация выплачивается в размере трехкратного среднего месячного заработка.

УТВЕРЖДЕНА КОНЦЕПЦИЯ, НАПРАВЛЕННАЯ НА ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Согласно распоряжению Правительства РФ от 05 июня 2015 года № 1028-р «Об утверждении Концепции повышения эффективности обеспе-

чения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015 - 2020 годы)» целями утвержденной Концепции являются:

- обеспечение соблюдения установленных норм и правил в сфере регулирования трудовых отношений, основанное на сотрудничестве работников, работодателей и федеральной инспекции труда;
- повышение эффективности государственного надзора за соблюдением трудового законодательства.

В результате реализации концепции к 2020 году Правительство ожидает создание условий для снижения случаев нарушения трудового законодательства, повышения эффективности федерального надзора в сфере труда, улучшения условий труда работников и формирования заинтересованности работодателей в соблюдении трудового законодательства.

ВВОДИТСЯ В ДЕЙСТВИЕ НОВЫЙ ОБЩЕРОССИЙСКИЙ КЛАССИФИКАТОР ЗАНЯТИЙ ОК 010-2014 (МСКЗ-08)

01 июля 2015 года вводится в действие «ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий» (принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 12 декабря 2014 года № 2020-ст).

Новый классификатор вводится взамен Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ) ОК 010-93.

2. ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

2.1. ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ

ОПРЕДЕЛЕНА ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ ПРЕДСМЕННЫХ, ПРЕДРЕЙСОВЫХ И ПОСЛЕСМЕННЫХ, ПОСЛЕРЕЙСОВЫХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ РАБОТНИКОВ

Приказ Минздрава России от 15 декабря 2014 года № 835н закрепил порядок проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров.

В частности, предрейсовые медосмотры проводятся для лиц, работающих в качестве водителей, если такая работа связана с перевозками пассажиров или опасных грузов.

Организация проведения обязательных предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров возлагается на работодателя.

Приказом определен объем медосмотров, а также оформляемые по его итогам документы.

Новые правила вступили в силу с 01 мая 2015 года.

УТВЕРЖДЕНЫ ПРАВИЛА ПО ОХРАНЕ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

Министерство труда и социальной защиты РФ (приказ от 01 июня 2015 года № 336н) утвердило Правила по охране труда в строительстве, которые распространяются на общестроительные и специальные строительные работы, выполняемые при новом строительстве, расширении, реконструкции, техническом перевооружении, текущем и капитальном ремонте зданий и сооружений.

Согласно данным правилам, работодатель должен обеспечить безопасность производства строительных работ и безопасную эксплуатацию технологического оборудования, используемого

в строительном производстве, их соответствие требованиям законодательства об охране труда.

Кроме того, утверждены формы акта-допуска для производства строительно-монтажных работ; наряда-допуска на производство работ в местах действия вредных и опасных производственных факторов; акта о соответствии выполненных внеплощадочных и внутриплощадочных подготовительных работ требованиям безопасности труда.

Новые правила вступили в силу 28 августа 2015 года.

2.2. НОВОСТИ И СОБЫТИЯ

В ПРИКАЗЕ МИНЗДРАВА РОССИИ, ЗАКРЕПЛЯЮЩЕМ ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ РАБОТНИКОВ, ОБНАРУЖЕНЫ ПОЛОЖЕНИЯ, КОТОРЫЕ ЗАТРУДНЯЮТ ВЕДЕНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Минэкономразвития России провело экспертизу приказа Минздрава России от 12 апреля 2011 года № 302н, определявшего порядок проведения медицинских осмотров работников. По результатам экспертизы Минэкономразвития России (заключение от 28 мая 2015 года № 13875-ОФ/Д2би) пришло к выводу о наличии в приказе № 302н положений, необоснованно затрудняющих ведение предпринимательской деятельности.

В этой связи Минэкономразвития России предлагает внести в него, в частности, следующие изменения:

- исключить необходимость проведения медосмотров для работников розничной торговли занятых административной работой (бухгалтеры, экономисты и пр.), либо не контактирующих с факторами передачи заболеваний (например, пищевыми продуктами), а также для работников предприятий торговли непродовольственными товарами;
- исключить требование об участии врача-психиатра и врача-нарколога в работе комиссии по проведению обязательных медосмотров.

До принятия решения Минздравом порядок проведения медосмотров остается прежним.

ЗА ПЕРВОЕ ПОЛУГОДИЕ 2015 ГОДА МИНТРУДА ОШТРАФОВАЛ КОМПАНИИ ЗА НАРУШЕНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА БОЛЕЕ ЧЕМ НА 150 МИЛЛИОНОВ РУБЛЕЙ

По информации Министерства труда и социальной защиты РФ, в течение первого полугодия 2015 года Федеральной службой по труду и занятости оформлено более 6,5 тысяч постановлений на юридических и должностных лиц за нарушение порядка проведения специальной оценки

условий труда на рабочих местах. Наибольшее количество нарушений было зафиксировано в Ростовской и Свердловской областях, а также в Красноярском и Краснодарском краях.

Источник: <http://www.rosmintrud.ru/labour/safety/180>.

3. МИГРАЦИОННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

3.1. ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ

ОПРЕДЕЛЕНЫ ТРЕБОВАНИЯ К КВАЛИФИКАЦИИ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН, НАПРАВЛЯЕМЫХ ДЛЯ РАБОТЫ В РОССИЙСКИЕ ФИЛИАЛЫ И ДОЧЕРНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ КОМПАНИЙ

30 апреля 2015 года Правительство РФ приняло постановление № 424 о требованиях к квалификации иностранных граждан, направляемых для работы в российские филиалы и дочерние организации компаний, зарегистрированных в странах-членах ВТО.

В соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» иностранные компании, зарегистрированные в странах - членах ВТО, могут привлекать ключевой (высококвалифицированный) персонал – иностранных

граждан для работы в своих российских представительствах, филиалах и дочерних организациях по упрощенной процедуре. Такие сотрудники должны соответствовать ряду критериев, в том числе обладать высоким уровнем квалификации и (или) незаурядными знаниями, необходимыми для оказания соответствующих услуг.

Данным постановлением Правительство РФ установило требования к уровню такой квалификации и знаниям.

Постановление вступило в силу 14 мая 2015 года.

УСТАНОВЛЕНА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РАБОТУ ИНОСТРАННОГО ГРАЖДАНИНА ПО ПРОФЕССИИ, НЕ ПРЕДУСМОТРЕННОЙ В ЕГО РАЗРЕШЕНИИ НА РАБОТУ В РОССИИ

Внесены изменения в статьи 18.10 и 18.15 Кодекса РФ об административных правонарушениях и в Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Установлена административная ответственность за осуществление иностранным гражданином

или лицом без гражданства трудовой деятельности в РФ по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу, а также за привлечение указанных лиц к такой деятельности.

Данные изменения вступили в силу с 30 июня 2015 года.

ВВЕДЕНИЕ ЗАПРЕТА ВОДИТЕЛЯМ-ИНОСТРАНЦАМ РАБОТАТЬ БЕЗ РОССИЙСКИХ УДОСТОВЕРЕНИЙ ОТЛОЖЕНО НА ДВА ГОДА

Вступил в силу Федеральный закон от 23 мая 2015 года № 130-ФЗ, который перенес с 1 июня 2015 г. на 1 июня 2017 г. запрет на управление транспортным средством по иностранным национальным или международным водительским удостоверениям при осуществлении предприни-

мательской и трудовой деятельности, непосредственно связанной с управлением транспортным средством.

Закон вступил в силу 23 мая 2015 года.

УТВЕРЖДЕН ПОРЯДОК УВЕДОМЛЕНИЯ ФМС О ВЫПЛАТЕ ЗАРПЛАТЫ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

Приказ ФМС России от 12 марта 2015 года № 149 «О внесении изменений в приказ ФМС России от 28 июня 2010 года № 147 «О формах и порядке уведомления Федеральной миграционной службы об осуществлении иностранными гражданами трудовой деятельности на территории Российской Федерации» установил порядок уве-

домления работодателями, заказчиками работ (услуг) ФМС России или ее уполномоченный территориальный орган, выдавший разрешение на работу иностранцам - высококвалифицированным специалистам, о выплате им зарплаты (вознаграждения).

Изменения вступили в силу 25 мая 2015 года.

УТВЕРЖДЕН ПОРЯДОК ПРЕДСТАВЛЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯМИ И ЗАКАЗЧИКАМИ УВЕДОМЛЕНИЙ ОБ ИСПОЛНЕНИИ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО ВЫПЛАТЕ ЗАРПЛАТЫ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

Приказ ФМС России от 12 марта 2015 года № 149 внес изменения в приказ ФМС России от 28 июня 2010 г. № 147 «О формах и порядке уведомления Федеральной миграционной службы об осуществлении иностранными гражданами трудовой деятельности на территории Российской Федерации».

Определены порядок заполнения, подачи и приема уведомления, формы журнала учета уведомлений и справки о приеме уведомления.

Изложены в новой редакции формы некоторых уведомлений.

Изменения вступили в силу 25 мая 2015 года.

УСТАНОВЛЕНА ПРОЦЕДУРА ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ ФМС О ЗАПРЕТЕ РАБОДАТЕЛЮ ПРИВЛЕКАТЬ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Приказом ФМС России от 20 марта 2015 года № 159 утвержден порядок принятия решения о запрете работодателю привлекать иностранных граждан к трудовой деятельности в Российской Федерации в качестве высококвалифицированных специалистов.

Такое решение принимается руководителем ФМС России, его заместителем по курируемому направлению деятельности или начальником

(руководителем) территориального органа ФМС России. Приказом установлены основания принятия указанного решения, подразделения, ответственные за подготовку материалов, необходимых для принятия соответствующих решений, сроки принятия решения о запрете привлечения иностранных высококвалифицированных работников.

Документ вступил в силу с 21 июня 2015 года.

ГРАЖДАНЕ КИРГИЗИИ МОГУТ РАБОТАТЬ В РОССИИ БЕЗ ПАТЕНТА

В связи с вступлением в силу договора о присоединении Кыргызстана к ЕАЭС, ратифицированного Федеральным законом от 13.07.2015

№ 219-ФЗ, с 12 августа 2015 года граждане Кыргызской Республики вправе работать в России без патента.

3.2. ПРОЕКТЫ ДОКУМЕНТОВ

ПЛАНИРУЕТСЯ КОНТРОЛИРОВАТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДА ИНОСТРАНЦЕВ ПО НОВОМУ РЕГЛАМЕНТУ

ФМС и МВД РФ планируют принять новый Административный регламент по осуществлению контроля за пребыванием и проживанием иностранных граждан и их трудовой деятельностью. В проекте регламента, в том числе, уточнены сро-

ки проверок работодателей, использующих труд иностранцев. Максимальные сроки плановой и внеплановой выездных проверок составят 20 и 7 рабочих дней соответственно, как и установлено законом.

4. ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

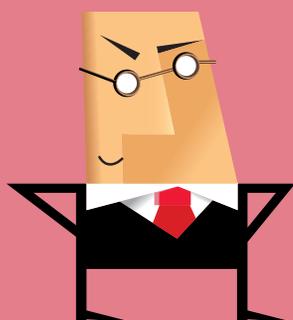
НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ПО ХРАНЕНИЮ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ ГРАЖДАН РФ В ЭЛЕКТРОННОМ ВИДЕ НА ТЕРРИТОРИИ РОССИИ

С 1 сентября вступили в силу новые требования по хранению персональных данных (ПДн) российских граждан в электронном виде на территории РФ, установленные Федеральным законом от 21 июля 2014 года № 242-ФЗ.

Хотя ряд аспектов применения новых правил по-прежнему остается открытым, компании

должны быть готовы к предстоящим проверкам государственных органов в рамках контроля и надзора за соблюдением действующего законодательства. По заявлениям представителей Министерства связи и массовых коммуникаций РФ до конца 2015 года начала 2016 года планируется выборочная документарная проверка порядка 300 компаний.

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



Москва

Россия, 123610, Москва, ЦМТ-II
Краснопресненская наб., 12
подъезд 7, этаж 15
E: info@pgplaw.ru

T: +7 (495) 967 00 07
Ф: +7 (495) 967 00 08

www.pgplaw.ru

Санкт-Петербург

Россия, 191015, Санкт-Петербург,
бизнес-центр «Золотая Шпалерная»,
ул. Шпалерная, 54
E: info@pgplaw.ru

T: +7 (812) 640 60 10
Ф: +7 (812) 640 60 20

Красноярск

Россия, 660077, Красноярск,
бизнес-центр «Весна»,
ул. Весны, 3 «А», этаж 16
E: krs@pgplaw.ru

T: +7 (391) 277 73 00
Ф: +7 (391) 255 07 07

Южно-Сахалинск

Россия, 693000, Южно-Сахалинск,
ул. Антона Буюклы, 6,
офис 401/2
E: info@pgplaw.ru

T: +7 (4242) 32 12 21