



АВГУСТ 2016

Лето 2016: все изменения в трудовом законодательстве

Перед уходом на летние каникулы Государственная Дума РФ и уполномоченные органы приняли многочисленные поправки в трудовое законодательство.

СОБЛЮДЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА НА МИКРОПРЕДПРИЯТИЯХ

С 1 января 2017 года микропредприятия будут освобождены от обязательного издания локальных нормативных актов: правил внутреннего трудового распорядка, штатного расписания, положения об оплате труда и других. Все необходимые условия, которые, как правило, регулируются такими документами, должны быть включены в трудовой договор, заключаемый на основе типовой формы, утверждаемой Правительством РФ. От ведения и хранения трудовых книжек микропредприятия в настоящее время не освобождены.

Для организации своей деятельности микропредприятия также могут использовать типовую форму Устава ООО, предложенную в Проекте Приказа Минэкономразвития России «Об утверждении типовых уставов, на основании которых может действовать общество с ограниченной ответственностью» (Федеральный закон от 29 июля 2015 года № 209-ФЗ).

С одной стороны, норма долгожданная и в свете послаблений для малого и среднего бизнеса – разумная и последовательная. Однако микропредприятиям до полного отказа от локальных нормативных актов следует подумать, так ли они были им не нужны. Если правила внутреннего трудового распорядка во многом повторяют положения Трудового кодекса, то положение о премировании – куда более практичный документ. В случае необходимости его положения могут быть изменены работодателем в общем порядке, предусмотренном для изменения локальных нормативных актов, посредством издания соответствующего приказа руководителя. Тогда как положения трудового договора можно изменить только по соглашению с работником или в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ с уведомлением за два месяца и при наличии изменения организационных или технологических условий труда.

Компания не сможет обосновать законность сокращения штата в отсутствие надлежащим образом оформленного штатного расписания. Локальные нормативные акты полезны также с налоговой точки зрения при обосновании расходов на оплату труда. Они формализуют внутренние процедуры компаний, графики отпусков позволяют компаниям избегать нарушений трудового законодательства.

Кстати, в отношении субъектов малого и среднего предпринимательства, впервые допустивших нарушения трудового законодательства, административный штраф может быть заменен на предупреждение при отсутствии причинения вреда или имущественного ущерба. Для этого компании необходимо устранить все нарушения путем исполнения выданного предписания в сроки, установленные данным предписанием.

Напоминаем, что для возможности реализации указанных положений микропредприятие должно быть зарегистрировано в едином реестре субъектов малого и среднего



предпринимательства. Для приобретения статуса микропредприятия компании необходимо выполнять одно из законодательных требований в отношении доли участия Российской Федерации (не более 25%); иностранных юридических лиц или крупных компаний (не более 49%) либо цели деятельности (внедрение результатов интеллектуальной деятельности, инновации). Микропредприятием может быть также признана компания со среднесписочной численностью работников до 15 человек за предшествующий календарный год, а также компания, предельные значения выручки которой без НДС не превышают 120 млн рублей за год (с 1 августа 2016 года согласно Постановлению Правительства РФ от 4 апреля 2016 года № 265).

РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ЧАСТНОМ СЕКТОРЕ

3 октября 2016 года вступят в силу изменения в правовое регулирование оплаты труда работников.

Федеральный закон от 3 июля 2016 года № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» предоставляет работодателям право фиксировать конкретные даты выплаты заработной платы в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре **или** трудовом договоре. Полагаем, что останутся в прошлом замечания со стороны контролирующих органов, которые были возможны при предыдущей редакции ст. 136 Трудового кодекса РФ: она предусматривала необходимость дублирования дат выплаты заработной платы во всех трех этих документах.

Федеральным законом также был урегулирован давний предмет споров компаний с трудовыми инспекциями по поводу дат выплаты заработной платы работникам. Ранее практика некоторых работодателей устанавливать выплату заработной платы за прошедший месяц 10 числа, а 25 числа выплачивать аванс, подвергалась критике со стороны государственных инспекторов труда. В такой ситуации работник, устроившийся на работу в начале месяца, получал заработную плату с задержкой. Согласно новой редакции ст. 136 Трудового кодекса заработная плата подлежит выплате работникам не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Важно: это не означает автоматически, что все выплаты, входящие в состав заработной платы работника, должны быть выплачены ему до 15 числа следующего месяца. Правило может быть применимо только *начисленным* выплатам. Поэтому сама по себе эта норма не вызовет каких-либо существенных изменений в документах компаний, которые ранее установили даты выплаты заработной платы согласно законодательству и сложившейся административной практике.

Изменения в локальных нормативных актах компании и в отдельных случаях – трудовых договорах могут потребоваться в части установления размера процентов за задержку выплат работнику. Вместо действующей 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка РФ будет применяться 1/150 действующей в это время *ключевой* ставки Центрального банка РФ.

Ст. 360 Трудового кодекса РФ дополнена основанием для проведения внеплановой проверки: контролирующие органы смогут внепланово проверять компании по обращению работников о нарушениях трудового законодательства, приведших к невыплате или неполной выплате заработной платы, других выплат, либо установлении заработной платы в размере менее МРОТ.

При выявлении нарушений контролирующие органы могут вынести предупреждение или наложить административный штраф на должностных лиц организации в размере до 20 000 рублей и до 50 000 рублей – на саму организацию. При повторном совершении аналогичного нарушения штраф для должностного лица составит 30 000 рублей или руководитель будет дисквалифицирован на срок до трех лет, компания будет оштрафована на сумму до 100 000 рублей.

В случае невыплаты работнику заработной платы работник сможет обратиться в суд в течение одного года (до этого – трех месяцев) со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе выплат при



увольнении. Работник также сможет предъявлять иски о восстановлении нарушенных трудовых прав в суд по месту своего жительства (ранее – по месту нахождения компании).

Возможно, процедуру обращения в суд для работников упростит также вводимый в судах общей юрисдикции с 1 января 2017 года электронный документооборот. Работники и работодатели смогут подавать иски и жалобы в электронном виде, получать извещения и информацию о заседаниях в электронном виде. Некоторые суды общей юрисдикции уже начали вводить такую практику использования электронных систем в своей работе. Активность ее использования напрямую зависит от уровня технического оснащения судов и их загруженности, поэтому пока предсказать популярность использования этих сервисов довольно сложно.

Электронный документооборот – не единственное подобное нововведение. Планируется запуск информационно-аналитической системы электронных сервисов для работников и работодателей «Онлайнинспекция.рф». Предполагается, что она, среди прочего, будет предназначена для направления в федеральную инспекцию труда заявлений, писем, жалоб и иных обращений граждан о нарушениях их трудовых прав и оказания иной правовой поддержки дистанционно.

РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ГОСУДАРСТВЕННОМ СЕКТОРЕ

Федеральным законом «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 3 июля 2016 года № 347-ФЗ устанавливается обязанность определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров фондов, государственных и муниципальных учреждений и предприятий, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений начиная со следующего года. Несоблюдение этого правила может даже стать основанием для расторжения трудового договора с руководителем организации. Информация о средней месячной зарплате руководителей должна публиковаться на сайтах учреждений в сети «Интернет».

Банк России также в своем информационном письме от 14 июля 2016 года № ИН-06-54/53 отметил, что организация системы оплаты труда в негосударственных пенсионных фондах, профессиональных участниках рынка ценных бумаг, управляющих компаниях и страховых организациях не должна предусматривать стимулирование сотрудников на принятие избыточных рисков, которые могут привести к потере организацией финансовой устойчивости. Этим организациям рекомендовано разрабатывать систему оплаты труда в соответствии с политикой по управлению рисками. Так, при выплате премиальной части заработной платы необходимо учитывать не только то, насколько большой доход получила организация от действий награждаемого сотрудника, но и каков был объем всех принятых на себя рисков организацией в связи с его действиями. Среди рекомендаций также: постепенные и равномерные начисления и выплата переменной части заработной платы в течение периода, в который принимались риски, и регулярное, не реже одного раза в календарный год, полное и достоверное раскрытие информации о системе оплаты труда в организации.

ОХРАНА ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Минтруд издал ряд актов, регулирующих вопросы охраны труда при выполнении:

- Работ на высоте (Письмо Минтруда России от 25 мая 2016 года № 15-2/ООГ-1916 «По вопросу обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте согласно требованиям Правил по охране труда при работе на высоте, утв. Приказом Минтруда России от 28 марта 2014 года N 155н»). Минтруд особо отмечает, что работники, выполняющие работы на высоте, должны иметь квалификацию, соответствующую характеру выполняемых работ, уровень которой подтверждается документом о профессиональном образовании (обучении) или о квалификации.



- Работ, связанных с подъемом тяжестей (Письмо Минтруда России от 22 июля 2016 года № 15-2/ООГ-2247 «О работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей»).
- Монтажных работ (Приказ Минтруда России от 23 июля 2016 года № 310н «Об утверждении Правил по охране труда при размещении, монтаже, техническом обслуживании и ремонте технологического оборудования»). Правила установлены в отношении как общих требований охраны труда, так и требований к территории организации, к производственным зданиям и площадкам, организации рабочих мест и производственных процессов. Минтрудом были предложены формы наряда-допуска на производство работ с повышенной опасностью и акта-допуска для производства работ на территории организации.

Кстати, это не единственное изменение в вопросах труда на строительных объектах. До ухода на каникулы на рассмотрении Государственной Думы находился проект Федерального закона № 1015753-6 «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях в целях предотвращения незаконного привлечения и использования иностранной рабочей силы на объектах строительства». Законопроект конкретизирует составы и устанавливает ответственность владельца объекта строительства за заключение трудового или гражданско-правового договора с «нелегалами», их присутствие, размещение на объекте или их неправомерный допуск к работе на объекте строительства в нарушение требований миграционного законодательства. Штрафы за нарушения этих правил будут составлять до 50 000 рублей для должностных лиц, а для юридических лиц - до 1 000 000 рублей либо административное приостановление деятельности до 90 суток.

Возможно, Трудовой кодекс ожидают серьезные изменения. В государственную Думу был внесен проект Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части совершенствования механизмов профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права)», согласно которому раздел X Трудового кодекса будет почти полностью переписан.

Изменится даже общий подход к охране труда на предприятиях. Законопроектом вводится понятие «внутренний контроль (самоконтроль)», который представляет собой добровольную оценку работодателем соответствия своей деятельности обязательным требованиям трудового законодательства. Такой контроль сможет проводиться на основании проверочных листов – списка критериев, по которым работодатель сможет самостоятельно осуществлять оценку соответствия требованиям трудового законодательства. Такая модель, на наш взгляд, уже знакома подавляющему большинству дочерних структур зарубежных компаний в России, которые активно используют комплаенс во всех аспектах своей деятельности.

Законопроектом также устанавливается деление профессиональных рисков, в том числе на основе оценки вероятности и тяжести причинения вреда здоровью работника, на допустимый, прогнозируемый, повышенный и недопустимый уровни. Работодатель обязан будет приостановить либо прекратить свою деятельность в случаях, если условия труда на его рабочих местах будут отнесены к опасному классу условий труда или им будет определен недопустимый уровень профессионального риска работника. Приостановка должна будет длиться до устранения таких оснований и подтверждаться результатами внеплановой специальной оценки условий труда или оценки уровня профессионального риска соответственно.

КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРОФСТАНДАРТЫ

Законодатель продолжает развивать законодательство о профстандартах. Во исполнение ранее принятого закона об обязательности профстандартов в части квалификации был принят Федеральный закон от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». Он призван регулировать проведение



независимой оценки квалификации работников или кандидатов на осуществление определенного вида трудовой деятельности.

С 1 января 2017 года для подтверждения соответствия квалификации соискателя или работника положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным законодательством, центром оценки квалификаций будет проводиться профессиональный экзамен. Экзамен проводится по инициативе соискателя за счет его средств либо по направлению работодателя за счет средств последнего. Затраты на проведение независимой оценки могут учитываться работодателем в расходах при налогообложении. Для граждан будут предоставляться социальные налоговые вычеты по НДФЛ в сумме фактических произведенных ими расходов.

По итогам экзамена центр оценки квалификаций выдает соискателю в тридцатидневный срок свидетельство о квалификации или заключение о прохождении профессионального экзамена. Сведения о выданных свидетельствах о квалификации вносятся в специальный реестр.

Авторы: руководитель практики трудового права Анна Иванова, юрист Ольга Тянгаева

Контакты



Анна ИВАНОВА

Руководитель практики
трудового права

anna_ivanova@epam.ru

+7 (495) 935 8010

Подписка и отказ от подписки

Данный материал подготовлен исключительно в информационных и/или образовательных целях и не является юридической консультацией или заключением. «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры», его руководство, адвокаты и сотрудники не могут гарантировать применимость такой информации для ваших целей и не несут ответственности за ваши решения и связанные с ними возможные прямые или косвенные потери и/или ущерб, возникшие в результате использования содержащейся в данных материалах информации или какой-либо ее части.

Вы получили эту информацию, так как данная тематика может представлять для вас интерес. Если данная информация была направлена вам по ошибке, приносим наши извинения и просим направить отказ от рассылки.

Чтобы отказаться от получения рассылок «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры», пожалуйста, ответьте на это письмо с темой **Unsubscribe**.

Для включения нового адресата в число получателей рассылки необходимо ответить на это письмо с темой **Subscribe**.