

Обзор изменений трудового законодательства в 2014-2015 гг.

В последнее время законодатель достаточно активно совершенствует трудовое законодательство. Вносится огромное количество поправок не только в Трудовой кодекс РФ, но и в иные нормативные акты, связанные со сферой трудовых отношений, в частности, с 1 января 2015 г. значительно усиливается ответственность за нарушение трудового законодательства. Рассмотрим основные изменения, которые должен знать как работодатель, так и работник.

Изменения в оценке условий труда

С 1 января 2014 г. вместо ранее проводимой аттестации рабочих мест введена специальная оценка условий труда, направленная на обеспечение безопасности работников в процессе их труда. При этом обязанности по ее организации и финансированию полностью возлагаются на работодателя. Если нет оснований для проведения внеплановой оценки, то специальная оценка условий труда проводится не реже, чем один раз в пять лет. Суть этой процедуры заключается в том, что сначала осуществляется идентификация вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, а затем проводится оценка уровня их воздействия на работника. В результате чего каждому рабочему месту присваивается один из четырех классов: оптимальное, допустимое, вредное или опасное рабочее место. Если рабочее место признается небезопасным, работнику устанавливаются гарантии и компенсации, в т.ч. ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Если же работодатель будет уклоняться от проведения такой оценки или нарушать порядок ее проведения, то с 1 января 2015 г. он может быть привлечен к административной ответственности по ч. 2 ст. 5.27.1. КоАП РФ с возложением на него штрафа в размере до 80 000 рублей.

Изменения в обязательных условиях трудового договора

С 1 января 2014 г. изменениями в ст. 57 Трудового кодекса РФ для всех работодателей введена новая обязанность — указывать в трудовом договоре с каждым работником условия труда на рабочем месте, а для работников, работающих во вредных условиях труда, еще и прописывать гарантии и компенсации, полагающиеся за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Регулирование труда научных работников

С 1 января 2015 г. внесены следующие изменения в правовое регулирование труда научных работников, руководителей научных организаций (их заместителей):

— закреплен единый подход к назначению на должности научных работников во всех научных организациях;

— установлен предельный возраст для замещения должностей руководителей (их заместителей) — 65 лет. Есть возможность продлить срок пребывания в указанных должностях до 70 лет;

— трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров. Трудовые договоры с руководителями (их заместителями), которые достигли 65 лет или достигнут этого возраста в ближайшие 3 года, сохраняют действие до истечения установленных в них сроков, но не более чем до 1 января 2018 г.

Мобильность трудовых ресурсов

С 1 января 2015 года у работодателя есть возможность получить сертификат на привлечение трудовых ресурсов, который подтверждает участие работодателя в региональной программе повышения мобильности трудовых ресурсов и дает ему право на получение финансовой поддержки. Порядок получения такого сертификата определяется

каждым субъектом РФ самостоятельно. В рамках данной программы с работником заключается трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор не менее чем на три года, в котором указываются меры поддержки, порядок и условия их предоставления.

Заемный труд запрещается

В мае 2014 г. в Трудовой кодекс РФ введена новая статья 56.1. о запрете заемного труда. Данная норма вступает в силу с 1 января 2016 г. Под заемным трудом понимается труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем лица, не являющегося работодателем данного работника.

Предусмотрена также и новая глава в Трудовом кодексе РФ — гл. 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)». Работодатель может направлять своих работников к физическому лицу для личного обслуживания, ведения домашнего хозяйства, а к юридическим лицам — для временного исполнения обязанностей отсутствующих сотрудников, за которыми сохраняется место работы, для проведения работ, связанных с заведомо временным (до 9 месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг. Кто же может быть таким работодателем? Во-первых, частные агентства занятости (юридические лица, зарегистрированные на территории России и прошедшие аккредитацию), во-вторых, юридические лица, если работники с их согласия направляются временно к определенным юридическим лицам (аффилированным по отношению к направляющей стороне; являющимся акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями акционерного общества; являющимся стороной акционерного соглашения с направляющей стороной).

Изменение МРОТ с 1 января 2015 года

С 1 января 2015 г. минимальный размер оплаты труда (МРОТ) увеличивается с 554 рублей до 5 965 рублей в месяц (Федеральный закон от 01.12.2014 г. N 408-ФЗ «О внесении изменения в ст. 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»). МРОТ используется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, беременности, родам и иных целей обязательного социального страхования.

Усиление ответственности за нарушение трудового законодательства

Одной из мер по улучшению условий труда работников и снижению уровня производственного травматизма стало усиление ответственности работодателя за нарушение трудового законодательства. Значительные изменения произошли в сфере административной ответственности. Так, в 2014 г. в КоАП РФ была предусмотрена одна общая статья — ст. 5.27., которая устанавливала меры административной ответственности за нарушение законодательства о труде и об охране труда. С 2015 г. в КоАП РФ внесены изменения в ст. 5.27., конкретизирующие ответственность за разные виды правонарушений, и введена новая статья — 5.27.1., которая устанавливает меры ответственности за отдельные нарушения в сфере охраны труда. Например, максимальный размер штрафов в прежней редакции ст. 5.27. КоАП РФ составлял для должностных лиц, а также лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от 1000 до 5000 рублей, для юридических лиц — от 30 000 до 50 000 рублей, а в новой редакции ст. 5.27. КоАП РФ максимальный размер штрафа возрос в несколько раз: для должностных лиц размер штрафа составляет от 10 000 до 20 000 рублей, для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без

образования юридического лица, от 30 000 до 40 000 рублей, для юридических лиц — от 100 000 до 200 000 рублей.

Что касается охраны труда, то появилась совершенно новая статья — 5.27.1. КоАП РФ, которой дифференцируются размеры штрафов за административные правонарушения:

— за нарушение государственных нормативных требований охраны труда — штраф для должностных лиц от 2000 до 5000 рублей, для юридических лиц — от 50 000 до 80 000 рублей;

— за нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда (ее непроведение) штраф для должностных лиц от 5000 до 10 000 рублей, для юридических лиц — от 60 000 до 80 000 рублей;

— за допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний — штраф для должностных лиц от 15 000 до 25 000 рублей, для юридических лиц — от 110 000 до 130 000 рублей;

— за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты штраф для должностных лиц от 20 000 до 30 000 рублей, для юридических лиц — от 130 000 до 150 000 рублей;

— за повторное совершение аналогичных административных правонарушений штраф для должностных лиц от 30 000 до 40 000 рублей, а для юридических лиц — от 100 000 до 200 000 рублей.

Внося изменения в ст. 4.5. КоАП РФ, законодатель увеличил срок давности привлечения к административной ответственности за нарушение трудового законодательства с 2 месяцев до 1 года. Такой продолжительный срок давности позволит привлечь к административной ответственности в несколько раз больше работодателей, нарушающих законодательство о труде.

Стоит отметить, что с 1 января 2014 г. в Уголовном кодексе РФ претерпела изменения и ст. 143 «Нарушение требований охраны труда», в результате чего уголовная ответственность стала дифференцированной в зависимости от того, погиб один человек или больше. Если нарушение требований охраны труда повлекло причинение тяжкого вреда здоровью работника, то предусмотрено наказание в виде штрафа в удвоенном размере — до 400 000 рублей, а если привело к смерти одного или нескольких лиц, то предусмотрено наказание в виде лишения свободы до 5 лет.

Таким образом, как административная, так и уголовная ответственность работодателя значительно усилились. И если ранее работодателю было проще заплатить штраф, чем выполнять все необходимые законом предписания, то в новых условиях работодателю стоит соблюдать трудовое законодательство — это сэкономит его «кошелек» и обеспечит работников нормальными условиями труда.

Журнал Трудовое право, №3 март 2015 г.

Автор: Лариса Миннегалиева, кандидат юридических наук,
руководитель юридической службы ООО «ПКФ «Палникс»

Автор статьи даёт нам перечень изменений трудового и иного, связанного с трудовым, законодательства, однако перечень этот неполный и довольно несистематизированный. Многие из предложенных новелл не нуждаются в комментариях (например, изменение МРОТ).

Статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) в части особых условий труда претерпела изменения лишь в замене слов «компенсации за тяжёлую работу и» на слова «гарантии и компенсации за», но работодатель и ранее был обязан включать условие о «компенсации за тяжёлую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте» (в редакции 2006 года).

Остановимся на проблеме введения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 23.06.2014) «О специальной оценке условий труда». Изменения трудового законодательства, в связи с принятием этого закона, вступили в силу с 1 января 2014 года.

Основные изменения, которые были внесены Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке труда» (далее по тексту — Федеральный закон № 421-ФЗ):

1) Статьей 3 Федерального закона № 421-ФЗ вносится изменение в ст. 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», согласно которому при исчислении квоты для приёма на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не будут включаться работники, условия труда которых отнесены к вредным или опасным условиям труда.

2) Статьей 4 Федерального закона № 421-ФЗ внесено изменение в п. 2 ст. 6 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования)», согласно которому в общей части индивидуального лицевого счёта застрахованного лица теперь будут указываться периоды работы, дающие право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, в том числе периоды работы на вредном производстве, если класс условий труда на рабочем месте соответствовал вредному или опасному классу условий труда, установленному по результатам специальной оценки условий труда. Изменения вступили в силу с 01.01.2015.

3) Статьей 5 Федерального закона № 421-ФЗ внесены изменения в ст. 143 Уголовного кодекса РФ, согласно которым ужесточается уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда в сравнении с предыдущей редакцией Уголовного кодекса Российской Федерации.

4) Статьей 9 Федерального закона № 421-ФЗ внесены изменения в Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации». Так, ст. 33.2 дополнена п. 2.1, которым установлены дополнительные тарифы страховых взносов на финансирование страховой части трудовой пенсии в зависимости от результатов специальной оценки условий труда. Величина тарифа страховых взносов зависит от установленного в результате специальной оценки условий труда класса условий труда, к которым относятся оптимальный, допустимый, вредный и опасный. Изменения вступили в силу с 01.01.2015.

5) Статьей 10 Федерального закона № 421-ФЗ внесены изменения в Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». П. 3 ст. 27 изложен с учётом того, что в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, засчитываются периоды работы на вредном производстве, если класс условий труда на рабочих местах по работам соответствовал вредному или опасному классу условий труда, установленному по результатам специальной оценки условий труда.

6) Статьей 11 Федерального закона № 421-ФЗ внесены изменения в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, в том числе в Кодекс добавлена ст. 5.27.1, согласно которой предусмотрена административная ответственность за нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или отсутствие её проведения. Изменения вступили в силу с 01.01.2015.

7) Статья 12 Федерального закона № 421-ФЗ вносит значительные изменения в Трудовой кодекс РФ в связи с законодательством о специальной оценке условий труда. Изменения касаются реализации прав работниками, которые предоставлены им законодательством о специальной оценке условий труда, а также обязанностей работодателей по соблюдению законодательства о специальной оценке условий труда. Так, согласно новой редакции ст. 117 Трудового кодекса РФ, работникам установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере семи календарных дней (минимально), если условия труда работников на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и опасным условиям труда.

8) Статьей 13 Федерального закона № 421-ФЗ вносятся изменения в Федеральный закон от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования». Статья 58.3 указанного Федерального закона дополнена ч. 2.1, согласно которой установлены дополнительные тарифы страховых взносов в зависимости от класса условий труда, установленного при проведении специальной оценки условий труда.

В целом, по прошествии года с небольшим надо признать, что не все вопросы специальной оценки рабочих мест ясны работодателям. Что касается тех рабочих мест, что существовали на момент принятия ФЗ «О специальной оценке условий труда» и были аттестованы, здесь нет никаких сомнений. Однако сложности существуют для компаний, которые уже после вступления в силу вышеназванного закона вводят в штатное расписание новые должности, безусловно имеющие вредные и опасные характеристики работы, и принимают работников из других организаций, где ранее была проведена аттестация рабочих мест и работник твёрдо знал, что он имеет право на компенсацию за вредные условия труда, дополнительный отпуск и досрочную пенсию.

Однако ФЗ «О специальной оценке условий труда» никоим образом не связывает специальную оценку условий труда с той аттестацией рабочих мест, что проводилась ранее. Таким образом, иногда складывается ситуация, когда работник на той же должности, но в иной компании, при проведении специальной оценки условий труда может получить класс вредности ниже, чем у него был ранее, без изменения существенных условий труда, что, несомненно, приводит к проблемам в социальной сфере и вынуждает работодателя устанавливать дополнительные льготы для работников путём внесения их в коллективный договор либо локальные нормативные акты компании.

В связи с часто встречающимися вопросами об изменении статуса работника с точки зрения оценки вредных и опасных условий труда Минтруд России дал «Разъяснение Минтруда России по наиболее часто встречающимся вопросам о специальной оценке условий труда» от 15 декабря 2014 года.

Одно из разъяснений Минтруда указывает, что «к моменту вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ виды и достигнутые размеры предоставляемых гарантий (компенсаций) работникам, на рабочих местах которых по результатам проведённой до 31.12.2013 аттестации рабочих мест по условиям труда установлены вредные (опасные) условия труда, должны сохраняться до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтверждённого результатами проведения специальной оценки условий труда».

Пересмотр предоставляемых компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, возможен по результатам специальной

оценки условий труда. При этом улучшением условий труда считается уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

Журнал Трудовое право, №3 март 2015 г.

Николаенко Татьяна, советник коллегии адвокатов

«Юридическая компания «Хренов и Партнёры», г. Москва.