



Обзор изменений в области трудовой деятельности граждан за 2011 год

Вопросы миграционного законодательства

Международная миграция

В 2011 году в области международной миграции было ратифицировано три международных соглашения и одно соглашение вступило в силу:

- ▶ Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Французской Республики о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства, принятое 27 ноября 2009 года (ратифицировано Федеральным законом от 28 декабря 2010 года Федеральный закон № 393-ФЗ). Дата вступления в силу: 1 марта 2011 года;
- ▶ Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Корея о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства (ратифицировано Федеральным законом от 19 октября 2011 года Федеральный закон № 275-ФЗ). Дата вступления в силу: 1 января 2012 года;
- ▶ Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей, принятое 19 ноября 2010 года между Российской Федерацией, Республикой Беларусь и Республикой Казахстан (ратифицировано Федеральным законом от 11 июля 2011 года № 186-ФЗ). Дата вступления в силу: 1 января 2012 года;

- ▶ Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств между Российской Федерацией, Республикой Беларусь и Республикой Казахстан (ратифицировано Федеральным законом от 11 июля 2011 года № 178-ФЗ). Дата вступления в силу: 1 января 2012 года.

Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Французской Республики о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства направлено на упрощение порядка пребывания и осуществления трудовой деятельности граждан Российской Федерации на территории Французской Республики и граждан Французской Республики на территории Российской Федерации.

По условиям соглашения документы, необходимые для оформления разрешений на работу на территориях России и Франции, могут быть поданы в компетентные органы, находящиеся в столицах России и Франции, независимо от места регистрации работодателя.

Было достигнуто соглашение о том, что Стороны будут стремиться ограничить одним месяцем срок оформления документов для въезда граждан и их пребывания с целью осуществления трудовой деятельности на территории своего государства, исчисляемый с даты подачи необходимых документов в компетентные органы.

Соглашение распространяется на следующие категории граждан государств Сторон:

1. работники представительств и филиалов;
2. работники одной группы компаний (осуществляющие трудовую деятельность в России, но заключившие трудовой договор с юридическим лицом, расположенным на территории другого государства, а также работники

компаний одной группы компаний, работающие в России по трудовому договору с местным работодателем);

3. руководители предприятия;
4. высококвалифицированные работники. Понятие «высококвалифицированные работники», используемое в Соглашении, отличается от понятия «высококвалифицированные специалисты» (ВКС), введенного законом № 115-ФЗ от 25 июля 2002 года. Высококвалифицированные работники - граждане государства одной Стороны, заключившие трудовой договор с работодателем, находящимся на территории государства другой Стороны, отвечающие по меньшей мере двум из трех следующих критериев:
 - ▶ наличие документа о высшем образовании, соответствующего профессии, указанной в трудовом договоре;
 - ▶ наличие опыта работы не менее пяти лет по профессии;
 - ▶ размер заработной платы, равный или превышающий 3 200 евро в месяц.
5. молодые специалисты и лица, въезжающие по визе «каникулы - работа», в возрасте от 18 до 30 лет;
6. сопровождающие члены семьи.

Такие работники могут получить многократную визу сроком действия до одного года, дающую право на въезд и непрерывное пребывание на территории России с целью осуществления трудовой деятельности, и в большинстве случаев такая виза может быть продлена, но не более чем на три года. Такие визы могут выдавать дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации на основании приглашения на въезд в Российскую Федерацию.

По условиям Соглашения указанные граждане получают право на следующие привилегии:

- ▶ работающим в России гражданам Франции, включаемым в эти категории, при этом нет необходимости подавать ходатайство на получение квоты;
- ▶ Российская Сторона не готовит заключение о целесообразности привлечения и использования иностранных работников;
- ▶ эти категории граждан освобождаются от осуществления формальностей, связанных с миграционным учетом, при условии, что срок нахождения в месте временного пребывания не превышает десяти рабочих дней;
- ▶ медицинские документы, подтверждающие отсутствие заболеваний у иностранных работников, выданные медицинскими организациями Франции, принимаются компетентными органами России при условии, что эти медицинские организации признаны Российской Федерацией, а также при наличии официально заверенного перевода таких документов на русский язык;
- ▶ пребывание иностранных работников, на которых распространяется действие соглашения (за исключением молодых специалистов и лиц, въезжающих на территорию принимающего государства по визе «каникулы - работа», а также сопровождающих членов семьи), может быть продлено (на срок действия заключенного трудового договора), но каждый раз не более чем на три года, без необходимости их выезда с территории России и обратного въезда (за исключением иностранных работников одной группы компаний, заключивших трудовой договор с юридическим лицом, расположенным на территории другого государства). Таким работникам виза, выданная сроком на один год, может быть продлена однократно, но не более

чем на шесть месяцев, кроме случаев, когда они заключают трудовой договор с местным работодателем, в рамках которого виза может быть продлена на срок до трех лет;

- ▶ разрешение на работу действительно на территории всех регионов Российской Федерации.

Сопровождающие члены семьи также могут получить многократную визу сроком действия до одного года с возможностью последующего ее ежегодного продления без необходимости их выезда с территории принимающего государства на срок действия трудового договора, заключенного с родственником, которого они сопровождают.

Кроме того, Соглашением устанавливаются специальные условия въезда и найма молодых специалистов в возрасте от 18 до 30 лет. На основании приглашения эти граждане могут бесплатно получить многократную визу сроком действия до одного года с возможностью последующего продления пребывания на срок заключенного трудового договора, но не более чем на два года с даты въезда.

Граждане в возрасте от 18 до 30 лет могут получить визу «каникулы - работа» сроком до 3 месяцев для проведения каникул с возможностью осуществления трудовой деятельности и продления пребывания на основании юридически действительного разрешения на работу на срок заключенного трудового договора, но не более чем на один год с даты въезда.

Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Корея о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства предусматривает значительные упрощения порядка пребывания и осуществления трудовой деятельности на территориях государств Сторон для сотрудников представительств юридических лиц, аккредитованных на территории

принимающего государства; сотрудников компаний, входящих в одну группу; руководителей предприятий, осуществляющих управление или руководство этих предприятий на территории государства другой Стороны; а также членов семей указанных категорий граждан.

Характер преференций, предоставляемых данным категориям лиц, состоит в следующем:

- ▶ Отказ от применения в отношении граждан государств Сторон квот, ограничивающих трудовую деятельность в государствах Сторон
- ▶ Отказ от подготовки заключения о целесообразности привлечения и использования иностранных работников в отношении граждан другой Стороны. Республика Корея в свою очередь не проводит оценку ситуации на рынке труда.
- ▶ Разрешение на работу, оформленное компетентными органами сторон, позволяет гражданам Сторон осуществлять трудовую деятельность на всей территории принимающего государства, к которой применяется Соглашение, кроме территорий для въезда на которые требуется специальное разрешение (территорий с регламентированным режимом посещения).
- ▶ Возможность продления срока действия многократной визы, первоначально выданной иностранному гражданину сроком действия до 1 года для последующего пребывания на территории принимающего государства с целью осуществления трудовой деятельности на срок от 6 месяцев до 3 лет без выезда с территории принимающего государства.
- ▶ Возможность оформления членам семьи иностранного работника многократных виз с возможностью их продления на срок

действия визы выданной сопровождаемому ими работнику.

- ▶ Документы, необходимые для оформления разрешений на работу, могут быть поданы в компетентные органы, находящиеся в столицах государств Сторон, независимо от места регистрации работодателя принимающего государства, к которой применяется Соглашение.

Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей между Российской Федерацией, Республикой Беларусь и Республикой Казахстан

позволяет гражданам вышеуказанных стран работать на территории всех трех государств без предварительного получения разрешений на осуществление трудовой деятельности. Соглашение предусматривает, что работодателям, привлекающим трудовых-мигрантов достаточно будет заключить с ними трудовые договора. Трудящийся-мигрант и члены его семьи освобождаются от регистрации (постановки на учет по месту пребывания) в течение 30 суток с даты въезда на территорию государства трудоустройства.

Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств между Российской Федерацией, Республикой Беларусь и Республикой Казахстан

определяет направления и формы сотрудничества Сторон по противодействию нелегальной трудовой миграции из государств, не являющееся участником настоящего Соглашения. Стороны осуществляют взаимодействие по двум основным направлениям:

1. разработка и реализация согласованной политики по противодействию нелегальной трудовой миграции;
2. осуществление согласованных мер в отношении нелегальных трудящихся-мигрантов, физических и юридических лиц, организующих и (или)

оказывающих содействие нелегальной трудовой миграции.

Соглашение предусматривает, что в целях противодействия нелегальной трудовой миграции уполномоченные органы государств Сторон осуществляют взаимный обмен информацией о выявленных нелегальных трудящихся-мигрантах и мерах, принятых по отношению к ним, об образцах документов, подтверждающих право въезда граждан третьих государств и лиц без гражданства на территорию государств Сторон, в том числе с целью осуществления трудовой деятельности, о поддельных и похищенных документах, используемых гражданами третьих государств и лицами без гражданства с целью пересечения государственной границы государств Сторон и осуществления трудовой деятельности, о выявленных каналах нелегальной трудовой миграции, о лицах, привлеченных к административной и уголовной ответственности за организацию и (или) содействие нелегальной трудовой миграции на территориях государств Сторон, о физических и юридических лицах, организующих и (или) оказывающих содействие нелегальной трудовой миграции.

Изменение правил миграционного учета иностранных граждан

Ряд изменений в 2011 году коснулся Федерального закона от 18 июля 2006 года №109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации».

15 февраля 2011 года вступил в силу Федеральный закон от 23 декабря 2010 года № 385-ФЗ. Указанный закон исключил работодателей из списка лиц, которые считаются принимающей стороной для целей постановки на миграционный учёт.

Кроме того, данный федеральный закон ввел поправки, согласно которым ВКС и члены их семей освобождаются от обязанности выполнения действий, необходимых для их постановки на миграционный учет по месту

пребывания на срок, не превышающий 90 дней со дня их въезда на территорию Российской Федерации. При этом указанные иностранные граждане, в установленном порядке зарегистрированные по месту жительства (поставленные на учет по месту пребывания) в Российской Федерации, в случае их передвижения по территории Российской Федерации и при прибытии в новое место пребывания на срок, не превышающий 30 дней, освобождаются от обязанности выполнения действий, необходимых для их постановки на учет по новому месту пребывания. После истечения такого девятидневного или тридцатидневного срока указанные иностранные граждане обязаны выполнить действия необходимые для их постановки на учет по новому месту пребывания в срок, не превышающий трех рабочих дней.

В результате многочисленных обращений работодателей и бизнес ассоциаций, обеспокоенных исключением работодателей из списка лиц, являющихся приглашающей стороной, Федеральным законом от 20 марта 2011 года №42-ФЗ были приняты поправки, восстанавливающие работодателей в списке лиц, которые квалифицируются как принимающая сторона при постановке на миграционный учёт, адрес работы в качестве места пребывания для целей постановки на миграционный учёт. Срок, отведённый для постановки на миграционный учёт для иностранных граждан был продлен с 3 до 7 дней.

Кроме того, были внесены изменения в Правила миграционного учета иностранных граждан Постановлением Правительства от 4 августа 2011 года № 654, которые вступили в силу 10 августа 2011 года. Данное постановление было выпущено для разъяснения изменений, установленных Федеральным Законом № 385-ФЗ от 23 декабря 2010 года. Новое постановление исключает ряд важных формулировок, из-за чего текущие правила постановки на

миграционный учет могут быть интерпретированы так, что для посещения других регионов на территории Российской Федерации ВКС должны быть зарегистрированы по месту пребывания в регионе действия разрешения на работу даже в течение первых 90 дней нахождения на территории Российской Федерации, когда регистрация в соответствии с законом не требуется. Таким образом, постановление ограничивает право ВКС находиться на территории Российской Федерации без регистрации в течение первых 90 дней в случае, если есть необходимость переездов в другие регионы Российской Федерации.

Привлечение иностранных работников к трудовой деятельности на территории Российской Федерации

3 мая 2011 года вступило в силу Постановление Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2011 года № 286 «О ведении банка данных об осуществлении иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации», согласно которому ведение банка данных об осуществлении иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации осуществляется в порядке, определенном Положением о государственной информационной системе миграционного учета, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2007 года № 94. Постановление также утверждает перечень сведений, подлежащих внесению в банк данных об осуществлении иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации.

19 ноября 2011 года вступило в силу Постановление Правительства Российской Федерации от 3 ноября 2011 года № 892 «Об определении потребности в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников и утверждении соответствующих

квот на 2012 год», согласно которому Правительство Российской Федерации определяет на 2012 год потребность в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников в количестве 1 745 584 человек. Реализация потребности в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников осуществляется в соответствии с распределением по приоритетным профессионально-квалификационным группам согласно приложению.

ВКС

Ниже мы приводим наиболее важные с нашей точки зрения законодательные изменения, касающиеся ВКС. Изменения, связанные с миграционным учетом, описаны в разделе «Изменение правил миграционного учета иностранных граждан».

С 15 февраля 2011 года вступил в силу Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 23 декабря 2010 года №385-ФЗ, содержащий поправки к Федеральному Закону «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 года. Помимо уточнения круга лиц, которые могут быть отнесены к ВКС, законодатель также определил, какие лица считаются членами семьи ВКС: его супруг (супруга), дети (в том числе усыновленные), супруги детей, родители (в том числе приемные), супруги родителей, бабушки, дедушки, внуки.

Данный федеральный закон более точно определил сроки подачи ежеквартальной отчетности по исполнению обязательств по выплате заработной платы (вознаграждения) ВКС - не позднее последнего рабочего дня месяца, следующего за отчетным кварталом.

Еще одним изменением согласно Федеральному закону стало ограничение срока действия вида на жительство, оформляемого иностранному гражданину как ВКС, и вида на жительство, оформляемого

члену семьи указанного иностранного гражданина. Вид на жительство для ВКС и членов их семей должен выдаваться на срок действия разрешения на работу, выданного указанному иностранному гражданину для осуществления трудовой деятельности в Российской Федерации в качестве ВКС.

С 1 января 2012 года вступил в силу Федеральный закон о внесении изменений в Федеральный закон «Об особых экономических зонах в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации от 30 ноября 2011 года № 365-ФЗ, содержащий поправки к Федеральному Закону «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 года. Изменения коснулись определения круга лиц, которые могут быть отнесены к ВКС. Так, в качестве ВКС могут теперь рассматриваться иностранные граждане, привлеченные к трудовой деятельности резидентами промышленно-производственных, туристско-рекреационных, портовых особых экономических зон, при условии получения ими заработной платы в размере не менее одного миллиона рублей в год, и иностранные граждане, привлеченные к трудовой деятельности резидентами технико-внедренческой особой экономической зоны при условии получения заработной платы ими в размере не менее, чем семьсот тысяч рублей в год, за исключением иностранных граждан, являющихся индивидуальными предпринимателями.

С 25 марта 2011 года вступил в силу Федеральный закон от 20 марта 2011 года № 42-ФЗ, в соответствии с которым членам семьи ВКС было предоставлено право в течение срока действия разрешения на работу, выданного ВКС, осуществлять трудовую деятельность (при наличии у членов семьи разрешения на работу), проходить обучение и осуществлять иную деятельность, не запрещенную законодательством Российской Федерации.

С 5 декабря 2011 года вступил в силу Федеральный закон от 3 декабря 2011 года № 383-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», согласно которому в приеме заявления работодателя или заказчика работ (услуг) о продлении срока действия разрешения на работу ВКС не может быть отказано ввиду непредоставления документов, подтверждающих постановку иностранного гражданина на учет в налоговых органах. В данном случае ФМС запрашивает сведения в налоговом органе.

С 6 января 2012 года вступил в силу Федеральный закон от 1 июля 2011 года №169-ФЗ, согласно которому при рассмотрении ходатайства о привлечении ВКС федеральный орган в сфере миграции запрашивает сведения о государственной регистрации юридического лица или об аккредитации филиала иностранного юридического лица на территории Российской Федерации у ответственного государственного органа, в случае если при подаче юридическим лицом ходатайства о привлечении ВКС данные документы не были предоставлены.

Вопросы трудовых отношений

Предоставление справки при поступлении на работу

7 января 2011 года вступил в силу Федеральный закон от 23 декабря 2010 года № 387-ФЗ «О внесении изменений в статью 22.1 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» и статью 65 «Трудового кодекса Российской Федерации», который регулирует предоставление при заключении трудового договора справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Профессиональный риск

2 августа 2011 года вступил в силу Федеральный закон от 18 июля 2011 года № 238-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», который ввел понятие профессионального риска и управления профессиональными рисками (ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации).

Определение понятий профессионального риска и управления профессиональными рисками на законодательном уровне связано с переходом от реагирования на страховые случаи «post factum» к управлению рисками повреждения здоровья работников, реализация которого осуществляется путем внедрения системы управления профессиональными рисками на каждом рабочем месте и вовлечения в управление этими рисками основных сторон социального партнерства - государства, работодателей и работников в соответствии с главной целью

Программы действий по улучшению условий и охраны труда (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 октября 2008 года № 586).

Аттестация рабочих мест по условиям труда

С 1 сентября 2011 года аттестация рабочих мест должна проходить по новому порядку, установленному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 года № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» (Зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации 9 июня 2011 года № 20963). Впоследствии также был принят Приказ Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации от 31 августа 2011 года № 193 «Об организации работы по реализации пункта 45 Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 года № 342н».

Цель аттестации - оценка условий труда на рабочих местах и выявление вредных и (или) опасных производственных факторов.

Новый порядок более детально устанавливает процедуру проведения аттестации и вводит уточнение, что под действие нового порядка распространяется на все компании. Также теперь аттестация должна проводиться совместно работодателем и аттестующей организацией, привлекаемой работодателем для выполнения соответствующих работ по аттестации. Сроки проведения аттестации устанавливаются работодателем (не реже одного раза в пять лет).

Проверки Государственной инспекции труда

1 августа 2011 года вступил в силу Федеральный закон от 18 июля 2011 года № 242-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», который определил порядок проведения плановых и внеплановых проверок Государственной инспекцией труда (ст. 360 Трудового кодекса Российской Федерации).

Минимальный размер оплаты труда

1 июня 2011 года вступил в силу Федеральный закон от 1 июня 2011 года № 106-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», который устанавливает минимальный размер оплаты труда в размере 4 611 рублей в месяц.

До вступления изменений в силу минимальный размер оплаты труда составлял 4 330 рублей в месяц (в редакции Федерального закона от 24 июня 2008 года № 91-ФЗ).

Соглашением от 30 ноября 2011 года, заключенным между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, предусмотрено двухэтапное повышение размера минимальной заработной платы в Москве на 2012 год: с 1 января 2012 года до 11 300 рублей, с 1 июля 2012 года до 11 700 рублей.

Ответственность работодателя

7 января 2011 года вступил в силу Федеральный закон от 23 декабря 2010 года № 382-ФЗ «О внесении изменения в статью 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации».

В соответствии с внесенными изменениями невыплата заработной платы, пенсий,

стипендий, пособий и иных установленных законом выплат теперь подразделяется на частичную и полную невыплату. Частичная невыплата определяется как платеж в размере менее половины подлежащей выплате суммы. Частичная невыплата свыше трех месяцев подлежит уголовному наказанию вплоть до лишения свободы до 1 года. Полная невыплата свыше двух месяцев наказывается вплоть до лишения свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет. Ранее срок лишения свободы был короче и составлял 2 года.

Также, следует отметить, что было ужесточено наказание за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, повлекшую за собой тяжкие последствия, например, причинение вреда здоровью, самоубийство (покушение на самоубийство). Так, максимальный срок лишения свободы за данное преступление теперь составляет не 3 года, а 5 лет.

Нововведения в регулировании обработки персональных данных сотрудников

27 июля 2011 года вступил в силу Федеральный закон от 25 июля 2011 года № 261-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О персональных данных», который внес изменения в регулирование обработки персональных данных сотрудников. Указанные нововведения затрагивают и трудовые отношения, поскольку работодатель является оператором персональных данных работников. Следует отметить, что из закона исчезла норма, в соответствии с которой оператор определял содержание обработки персональных данных. Обработка персональных данных - это любое действие (операция) или совокупность действий, совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких

средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных. Упрощен термин «распространение персональных данных», под которым понимаются действия, направленные на раскрытие персональных данных неопределенному кругу лиц. Определено понятие «предоставление персональных данных», т.е. действия, направленные на раскрытие персональных данных определенному лицу или определенному кругу лиц. Полномочия по принятию нормативных правовых актов в области законодательства о защите персональных данных предоставлены Банку России и местным органам власти.

Субъект персональных данных или его представитель вправе давать свое согласие на обработку персональных данных в любой форме, позволяющей подтвердить факт получения такого согласия.

Следует отметить, что на сайте Роскомнадзора 31 октября 2011 года (<http://www.rsoc.ru/news/rsoc/news14407.htm>) было опубликовано разъяснение Роскомнадзора по вопросам направления работодателями уведомлений об обработке или намерении осуществлять обработку персональных данных сотрудников. Так, если персональные данные работников передаются третьим лицам, например, при оформлении зарплатной карты в рамках договора с кредитным учреждением, необходимо предоставлять уведомление в Роскомнадзор, поскольку данные отношения выходят за рамки трудового законодательства.

Оплачиваемый отпуск

6 сентября 2011 года вступила в силу Конвенция № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых

отпусках» (пересмотренная в 1970 году) (принята в г. Женева 24 июня 1970 года на 54-ой сессии Генеральной конференции МОТ) - (Ратификационная грамота Российской Федерации сдана на хранение Генеральному директору Международного бюро труда 6 сентября 2010 года). Одной из самых важных норм Конвенции является статья 12, в соответствии с которой признаются недействительными или запрещаются соглашения об отказе от права на минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск или о неиспользовании такого отпуска с заменой его компенсацией или иным образом. До настоящего времени такой запрет выводится на основе системного толкования положений Конституции и Трудового кодекса Российской Федерации (в частности статей 3, 12 Трудового кодекса Российской Федерации).

Изменения в порядке увольнения многодетного отца по инициативе работодателя

15 декабря 2011 года Конституционный Суд признал не соответствующим Конституции Российской Федерации положение Трудового кодекса Российской Федерации, допускающее увольнение по инициативе работодателя отца, являющегося единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, в том числе - ребенка младше трех лет.

Работник был уволен в связи с сокращением штата. Пытаясь восстановиться на работе в судебном порядке, работник утверждал, что расторжение с ним трудового договора по данному основанию без его согласия невозможно, поскольку он является многодетным отцом, воспитывающим троих детей. На его иждивении также находится жена, занятая уходом за детьми, в том числе, за ребенком-инвалидом. Отказывая заявителю, суды указали, что процедура увольнения была проведена в соответствии с законодательством, так как закрепленная в статье 261 Трудового кодекса Российской

Федерации гарантия в виде запрета увольнения предоставляется работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет. На других лиц эта гарантия распространяется, если они воспитывают детей, не достигших трехлетнего возраста, без матери.

Конституционный суд проанализировал последствия увольнения отца в многодетной семье с точки зрения его особого положения: в таких семьях мать зачастую не может осуществлять трудовую деятельность в силу необходимости осуществлять уход за детьми и их воспитание, в связи с чем единственным кормильцем является отец. На основании этого суд установил, что многодетным семьям, воспитывающим малолетних детей, должна предоставляться повышенная защита. Также суд пришел к выводу, что пособие по безработице, предоставляемое на время поиска новой работы, является недостаточным для семьи, воспитывающей нескольких малолетних детей. В то же время действующим законодательством не предусмотрены другие механизмы социальной защиты многодетных семей в подобной ситуации.

Суд постановил, что статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации противоречит Конституции Российской Федерации, поскольку не может предоставить гарантии отцу, являющемуся единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, в том числе в возрасте до трех лет, где мать в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми.

Вследствие вышесказанного можно будет ожидать либо изменения трудового законодательства, направленного на защиту от увольнения отцов малолетних детей, либо введения дополнительных мер поддержания уровня благосостояния в таких семьях на время поиска работы (например, увеличения размера пособий).

Регулирования труда работников, занятых на подземных работах

В Трудовой кодекс Российской Федерации внесена новая глава об особенностях регулирования труда работников, занятых на подземных работах (глава 51.1). Новые положения Трудового кодекса Российской Федерации устанавливают особенности регулирования трудовых отношений с занятыми на подземных работах работниками, под которыми понимаются: работники, непосредственно осуществляющие добычу полезных ископаемых подземным способом; работники, занятые на работах по строительству, эксплуатации подземных сооружений, на аварийно-спасательных работах в указанных сооружениях (кроме подземных сооружений, строительство которых осуществляется открытым способом), за исключением работников, занятых на работах по эксплуатации метрополитена.

Новая глава Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает также правила приема на работу работников, занятых на подземных работах, проведения медосмотров, а также отстранения от работы.

Данные изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации вступят в силу с 31 марта 2012 года.

Медицинский осмотр

С 31 марта 2012 года вступит в силу Федеральный Закон от 30 ноября 2011 года № 353-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», согласно которому для отдельных категорий работников (например, крановщики, лифтеры, сотрудники аварийно-спасательных служб) могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры (обследования) как в начале, так и в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Проведение таких медицинских осмотров (обследований) позволит предупредить развитие профессиональных заболеваний и других

неблагоприятных последствий у отдельных категорий работников. Сами категории работников устанавливаются Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Вопросы социального страхования

Изменения в системе социального страхования

1 января 2012 года вступил в силу Федеральный закон от 3 декабря 2011 года № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам установления тарифов страховых взносов в государственные внебюджетные фонды», который вносит существенные изменения в систему социального страхования, влекущие дополнительные расходы работодателей.

С 2012 года произойдет снижение исходной общей ставки взносов с 34% до 30% на доход, не превышающий 512 000 рублей нарастающим итогом с начала года. Дополнительно вводятся новые отчисления в Пенсионный фонд Российской Федерации в размере 10% от дохода, превышающего пороговую величину. Следует отметить, что в 2011 году пороговая величина составляла 463 000 рублей, причем начисление взносов на доходы, превышающие пороговую величину, не производились.

Кроме того, страховые взносы на государственное пенсионное страхование будут начисляться с заработной платы временно пребывающих иностранных работников (т.е. не имеющих разрешение на временное проживание или вид на жительство), заключившие трудовые договоры на период не менее шести месяцев. Размер взносов составит 22% в отношении доходов, не превышающих 512 000 рублей в

год. Доход, превышающий данную величину, будет облагаться по ставке 10%.

Нововведения не коснутся только ВКС, на чей доход по-прежнему не будут начисляться страховые взносы. Согласно оценкам, увеличение нагрузки будет иметь место в том случае, когда ежемесячный доход сотрудника равен или превышает 45 850 рублей. Нагрузка увеличится вдвое, если ежемесячный доход сотрудника составит 177 033 рублей.

Новая форма бланка листка нетрудоспособности

1 июля 2011 года вступил в силу Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 года № 347н «Об утверждении формы бланка листка нетрудоспособности» (Зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации 10 июня 2011 года № 21026), который утвердил новую форму бланка листка нетрудоспособности.

Основная причина замены бланка - техническое несовершенство ранее действовавшего формы документа, заполнять который можно было только вручную. Теперь новый бланк заполняется на персональных компьютерах, установленных в медицинском учреждении, где оформляется лист нетрудоспособности.

Новый бланк листка нетрудоспособности в отличие от старого бланка заполняется только с одной (лицевой) стороны, на оборотной стороне приведена памятка по его заполнению.

Следует отдельно отметить, что медучреждения должны вносить всю необходимую информацию печатными буквами в соответствующие графы, включая ОГРН, который необходим для автоматической идентификации лечебно-профилактического учреждения, выдавшего больничный.

Новый листок нетрудоспособности имеет формат (А4) и высокую степень защиты от фальсификации. В листке нетрудоспособности в закодированном виде указываются информация о причине нетрудоспособности, способе лечения, степени родства (в случае ухода за членами семьи), отметки о нарушении режима.

В то же время планируется, что в апреле 2012 г. форма листка нетрудоспособности будет снова обновлена с целью упрощения порядка его заполнения.

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

19 марта 2011 года Пленум Верховного Суда Российской Федерации принял Постановление № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», содержащее соответствующие разъяснения судам общей юрисдикции. Согласно пояснениям, представленным в Постановлении, истцы по соответствующим искам о возмещении вреда освобождаются от уплаты государственной пошлины. Право на обеспечение по страхованию имеют сами застрахованные, а в случае их смерти – нетрудоспособные иждивенцы и родившийся ребенок. При этом степень родства и свойства не имеет значения. С согласия истца в качестве соответчика причинителя вреда может быть привлечен работодатель или ответственное за вред лицо в связи с требованиями о компенсации морального вреда. Верховный суд также указал, что

неблагоприятные последствия неисполнения работодателем своих обязанностей не должны распространяться на пострадавшего работника. Поэтому в случае, если работодатель не зарегистрировался в качестве страхователя или не уплатил страховой взнос за работника, взыскание в пользу работника страхового возмещения за причиненный вред следует производить с соответствующего отделения Фонда социального страхования Российской Федерации.

Что касается изменений, вступивших в силу с 1 января 2012 года, то следует обратить внимание на Федеральный закон от 6 ноября 2011 года № 300-ФЗ «О внесении изменений в статьи 17 и 22 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Закон устанавливает новую обязанность работодателей: сообщать в Фонд социального страхования Российской Федерации сведения о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда и проведенных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

Также изменен порядок расчета размера скидки или надбавки к страховому тарифу по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. По новым правилам, они будут рассчитываться по итогам работы страхователя за три года (ранее для расчета использовался только предшествующий год).

Дополнительную информацию относительно рассмотренных в этом выпуске вопросов и иных аспектов юридического сопровождения деятельности компаний вы можете получить в отделе налоговых и юридических услуг компании «Эрнст энд Янг» в Москве.

For additional information regarding this Newsletter, please contact one of the following advisors from Ernst & Young's Tax & Legal Services Group.



Жанна Добрицкая
Zhanna Dobritskaya
Партнер,
руководитель группы
Human Capital в СНГ
Partner

+7 (495) 755-9675
Zhanna.Dobritskaya@ru.ey.com



Сергей Стефанишин
Sergey Stefanishin
Партнер
Partner

+7 (495) 755 9872
Sergey.Stefanishin@ru.ey.com



Олег Шумилов
Oleg Shumilov
Старший Менеджер
Senior Manager

+7 (495) 662 9338
Oleg.Shumilov@ru.ey.com



Надежда Серова
Nadezhda Serova
Старший Менеджер
Senior Manager

+7 (495) 648 9631
Nadezhda.Serova@ru.ey.com



Людмила Сапронова
Lyudmila Sapronova
Менеджер
Manager

+7 (495) 755-9941
Lyudmila.Sapronova@ru.ey.com

Информация, содержащаяся в настоящей публикации, предназначена исключительно для общего ознакомления и не может служить основанием для осуществления каких-либо действий или отказа от действий. Применение законодательных и нормативных актов может варьироваться в зависимости от конкретных обстоятельств, а сами акты подвержены частым изменениям. По всем конкретным вопросам следует обращаться за консультацией к специалисту относительно применения положений законодательно-нормативных актов. «Эрнст энд Янг» не несет ответственности, в том числе связанной с профессиональной небрежностью, за ущерб, причиненный каким-либо лицам в результате действий или, напротив, отказа от действий на основании сведений, содержащихся в настоящей публикации.

ЭРНСТ ЭНД ЯНГ (СНГ) Б.В.

www.ey.com

© 2011 Ernst & Young
All Rights Reserved.
Ernst & Young is
a registered trademark.

While every effort has been made in the Newsletter to offer current and accurate information, errors can occur. Ernst & Young (CIS) B.V. ("EY") assumes no liability or responsibility for any errors or omissions in the content contained in this bulletin. The information presented in this bulletin should not be construed as legal, tax, accounting, or any other professional advice or service. You should consult with EY or other professional advisors familiar with your particular factual situation for advice before making any decision.

ERNST & YOUNG (CIS) B.V.

www.ey.com

© 2011 Ernst & Young
All Rights Reserved.
Ernst & Young is
a registered trademark.