



АДВОКАТСКОЕ
БЮРО

ЕГОРОВ
ПУГИНСКИЙ
АФАНАСЬЕВ
И ПАРТНЕРЫ



Информационный бюллетень

ТРУДОВОЕ И МИГРАЦИОННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Выпуск 11 – август 2013



СОДЕРЖАНИЕ*

I. НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

II. ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

III. КЛЮЧЕВЫЕ ЗАКОНОПРОЕКТЫ

IV. НОВОСТИ БЕЛАРУСИ

V. ВОПРОС В ДЕТАЛЯХ: «ЗОЛОТЫЕ ПАРАШЮТЫ»: ЧТО НОВОГО?

VI. ПРАКТИКА ТРУДОВОГО ПРАВА

* Полную версию бюллетеня можно получить, направив запрос по адресу alerts@epam.ru.
Пожалуйста, укажите в запросе Вашу контактную информацию.



Уважаемые читатели!

Мы благодарим вас за интерес к нашему информационному бюллетеню по трудовому и миграционному законодательству, а также за положительные отзывы о нашей работе.

Мы также рады сообщить, что получили официальный ответ от Роструда №405-6-2 от 29.05.2013 на наш запрос о разъяснении норм законодательства по использованию работодателем форм первичных учетных документов по учету труда и его оплаты в связи с введением в действие с 01.01.2013 года нового федерального закона от 06.12.2011 №402-ФЗ «О бухгалтерском учете». Роструд подтвердил, что унифицированные формы по учету труда и его оплаты, утвержденные Постановлением Госкомстата от 05.01.2004 №1 (далее – «унифицированные формы»), не являются обязательными, и компании могут сами разработать и утвердить для себя удобные в применении формы кадровых документов. В то же время, компании могут взять за основу унифицированные формы и адаптировать их для себя, внося в такие формы изменения. Соответственно, организации вправе, например, добавить или удалить строки в унифицированных формах. Раньше работодатель мог только добавить что-то в унифицированные формы, но не удалить. Также обращаем внимание, что формы первичных учетных документов должны быть утверждены руководителем организации.

Если вы хотите более подробно ознакомиться с указанным ответом Роструда, пожалуйста, направьте нам сообщение-запрос в электронном виде на e-mail: alerts@epam.ru с пометкой «**Ответ Роструда**», и мы направим вам отсканированную копию ответа по электронной почте.

Всего наилучшего,

Анна Иванова,
Руководитель практики трудового права
Адвокатского бюро «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры»



I. НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Обзор ключевых изменений в законодательстве за период с 05.06.2013 г. по 05.08.2013 г.

1. Федеральный закон от 23.07.2013 №204-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в РФ» и Трудовой кодекс РФ»

<http://www.rg.ru/2013/07/25/inotrud-site-dok.html>

Опубликован на официальном интернет-портале правовой информации 23.07.2013
<http://www.pravo.gov.ru>. Вступил в действие 23.07.2013.

Право иностранного гражданина осуществлять в РФ трудовую деятельность только в случае, если он достиг возраста восемнадцати лет, закреплено законом.

Исключение из этого правила распространено на организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки и спортсменов в возрасте до восемнадцати лет.

Также Трудовой кодекс РФ (далее – «ТК РФ») дополнен нормами в отношении регулирования трудовых отношений с работниками, достигшими 16 лет, а именно изменены статьи 3, 11, 20, 63 ТК РФ и указано, что федеральным законом могут устанавливаться другие правила в отношении возраста, с которого возможно вступить в трудовые отношения. В данном случае, как раз новый указанный закон и устанавливает свои нормы в отношении возраста вступления в трудовые отношения иностранных граждан.

2. Федеральный закон от 02.07.2013 №157-ФЗ «О внесении изменения в статью 128 ТК РФ»

<http://www.rg.ru/2013/07/05/kodeks-dok.html>

Опубликован на официальном интернет-портале правовой информации 03.07.2013
<http://www.pravo.gov.ru>. Вступил в действие 14.07.2013.

Расширен перечень работников, которым работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

В названный перечень включены также родители и жены (мужья) сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением службы.

3. Федеральный закон от 02.07.2013 №183-ФЗ «О внесении изменения в статью 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ»

<http://www.rg.ru/2013/07/05/zashita-dok.html>

Опубликован на официальном интернет-портале правовой информации 03.07.2013
<http://www.pravo.gov.ru>. Вступил в действие 14.07.2013.

Документ наделяет региональные власти возможностью обязать небольшие компании принимать на работу людей с ограниченными возможностями.

Работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта РФ может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

Если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, данные работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов.



4. Федеральный закон от 02.07.2013 №162-ФЗ «О внесении изменений в Закон РФ «О занятости населения в РФ» и отдельные законодательные акты РФ»

<http://www.rg.ru/2013/07/05/zanyatost-dok.html>

Опубликован на официальном интернет-портале правовой информации 03.07.2013 <http://www.pravo.gov.ru>. Вступил в действие 14.07.2013.

Указанным законом установлен запрет распространения информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Указанным законом также внесены изменения в КоАП РФ, а именно введена новая статья 13.11.1, согласно которой за распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера граждане будут привлекаться к административной ответственности в виде штрафа от пятисот рублей до одной тысячи рублей, должностные лица - от трех до пяти тысяч рублей, юридические лица - от десяти до пятнадцати тысяч рублей.

Также Федеральным законом расширены отдельные полномочия органов государственной власти субъектов РФ в области содействия занятости населения.

5. Приказ Минтруда России от 30.04.2013 №182н «Об утверждении формы и порядка выдачи справки о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (службы, иной деятельности) или году обращения за справкой о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, и текущий календарный год, на которую были начислены страховые взносы, и о количестве календарных дней, приходящихся в указанном периоде на периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством РФ, если на сохраняемую заработную плату за этот период страховые взносы в Фонд социального страхования РФ не начислялись»

<http://www.rg.ru/2013/06/21/spravka-dok.html>

Опубликован в «Российской газете» 21.06.2013. Вступил в действие 02.07.2013.

Утверждена новая форма справки о заработной плате, выдаваемая работнику при увольнении или по его письменному заявлению.

В указанных случаях работнику обязаны выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествовавших году прекращения работы или году обращения за справкой.

Ранее действовавшая форма данной справки не предусматривала возможность отражения в ней сведений о периодах временной нетрудоспособности, отпусков по беременности и родам, по уходу за ребенком, а также о периодах освобождения от работы с полным или частичным сохранением заработка, за которые на сохраняемый заработок не начислялись страховые взносы в ФСС РФ (периодах, исключаемых из расчета для исчисления пособия по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком).

В этой связи утверждена новая форма указанной справки, а также порядок ее выдачи.

6. Приказ Минтруда России от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»

<http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/75>



В связи с введением эффективного контракта, заключаемого с работниками государственного (муниципального) учреждения, разработаны рекомендации по его оформлению.

Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Предусмотрено, в частности, что в случае отсутствия в ранее заключенном трудовом договоре информации о работодателе и работнике учреждения, предусмотренной примерной формой трудового договора, рекомендуется указывать эту информацию в дополнительном соглашении к трудовому договору. В дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется включать условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ (в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре), в частности, место работы, трудовую функцию, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха, компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда.

Должностные обязанности работника учреждения рекомендуется отражать непосредственно в тексте трудового договора.

В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений рекомендуется использовать выплаты стимулирующего и компенсационного характера, в том числе выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

7. Приказ Минтруда России от 12.04.2013 №148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»

<http://rg.ru/2013/06/13/trud-dok.html>

Опубликован в «Российской газете» 13.06.2013. Вступил в действие 24.06.2013.

Документ устанавливает требования к знаниям и навыкам в зависимости от полномочий и ответственности работника.

Приказ выделяет девять уровней квалификации. Для каждого из девяти уровней определены полномочия, характер умений, знаний и основные пути достижения квалификации. Так, первый уровень предусматривает деятельность под руководством и индивидуальную ответственность. Работники заняты, как правило, физическим трудом. Для этого уровня достаточно краткосрочного обучения или инструктажа, а также практического опыта.

На следующих уровнях расширяются полномочия, растет ответственность, повышаются требования к образованию. Наиболее высоки эти требования на девятом уровне.

В Приказе Минтруда отмечается, что единые требования к квалификации работников, установленные документом, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики видов профессиональной деятельности.

Наименование вида профессиональной деятельности определяется разработчиком с учетом Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД) и Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ).

Единые требования к квалификации работников, установленные Уровнями квалификации, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики конкретных трудовых функций. В этом случае разработчик профессионального стандарта может ввести подуровни квалификации.

Напомним, что профессиональные стандарты применяются:

- а) работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;



- б) образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;
- в) при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

8. Московское трехстороннее соглашение на 2013-2015 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей от 12.12.2012

<http://www.mtuf.ru/official/mts>

С 1 июля 2013 года минимальный размер оплаты труда в Москве составил 12200 рублей.

Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. Согласно статье 133 ТК РФ Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

9. Приказ ФМС России от 19.04.2013 №211 «Об утверждении формы заявления о выдаче патента»

<http://www.rg.ru/2013/06/21/forma-dok.html>

Опубликован в «Российской газете» 21.06.2013. Вступил в действие 02.07.2013.

Документ ввел в действие новую форму патента, выдаваемого иностранному гражданину, прибывшему в РФ в порядке, не требующем получения визы.

Иностранцы граждане, законно находящиеся на территории РФ, могут привлекаться к трудовой деятельности у физических лиц для выполнения работ (оказания услуг), не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности, при наличии у них патента.

Ранее форма такого патента (признана утратившей силу) была утверждена Правительством РФ (Постановление от 30.06.2010 №487). Теперь данные полномочия возложены на ФМС России.

Новая форма патента предусматривает более подробное сообщение сведений об иностранном гражданине (в том числе личные данные, место постоянного проживания, номер миграционной карты и адрес постановки на миграционный учет, место осуществления трудовой деятельности и пр.).

10. Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 №482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»

<http://www.rg.ru/2013/06/18/medotpusk-site-dok.html>

Опубликовано на официальном интернет-портале правовой информации 10.06.2013
<http://www.pravo.gov.ru>. **Вступило в действие 18.06.2013.**

Утверждена продолжительность дополнительного отпуска медработников, участвующих в оказании психиатрической помощи, противотуберкулезной помощи, а также работающих с ВИЧ-инфицированными.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанных медработников в зависимости от специальности составляет от 14 до 35 календарных дней (наибольшая продолжительность дополнительного отпуска - у медработников, непосредственно участвующих в оказании психиатрической помощи).

11. Письмо Роструда от 24.05.2013 №1755-ТЗ «О досрочном выходе из отпуска по беременности и родам»¹

<http://www.consultant.ru/law/review/1840219.html>

Оплачиваемый отпуск по беременности и родам является гарантией государства, направленной на заботу о здоровье женщины и ребенка. Цель пособия по беременности и родам - возмещение

¹ Обращаем Ваше внимание, что документ не носит нормативный характер и является разъяснением по конкретному запросу.



утраченного заработка в связи с необходимостью временного прекращения трудовой деятельности. Прежде всего, законодательством прямо не предусмотрена возможность досрочного выхода женщины на работу из отпуска по беременности и родам. По своему желанию работница вправе без согласия работодателя прервать только отпуск по уходу за ребенком до трех лет. Это прямо следует из ч. 2 ст. 256 ТК РФ. Для отпуска по беременности и родам такая возможность в ТК РФ не закреплена. Однако ТК РФ не содержит запрета на выход на работу из отпуска по беременности и родам до его окончания.

Разъясняется, в частности, что отпуск по беременности и родам предоставляется работнице не только на основании ее заявления, но и на основании больничного листа, который оплачивается за счет средств ФСС РФ, и, как правило, до ухода в отпуск. При этом отмечено, что одновременная выплата пособия и заработной платы не допускается. Также обращено внимание работодателей на тот факт, что правовых оснований для удержания части пособия в случае досрочного выхода сотрудницы на работу и выплаты ей заработной платы не имеется.

Данные обстоятельства рекомендовано учитывать работодателям при получении заявлений от работниц о досрочном прерывании отпуска по беременности и родам.

12. Разъяснение практики применения законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, которые регулируют аудиторскую деятельность (ППЗ 3-2013)

<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=149090>

В стаж работы аудитора, связанный с осуществлением аудиторской деятельности, подлежит зачету отпуск по уходу за ребенком при условии, что его место работы при уходе в указанный отпуск было связано с осуществлением аудиторской деятельности.

Согласно пункту 6 части 1 статьи 12 Федерального закона «Об аудиторской деятельности» основанием для аннулирования квалификационного аттестата аудитора является неучастие аудитора в осуществлении аудиторской деятельности в течение двух последовательных календарных лет.

В соответствии с трудовым законодательством РФ течение стажа работы по специальности не прерывается в связи с нахождением работника в отпуске по уходу за ребенком.

Исходя из этого, в стаж работы аудитора, связанный с осуществлением аудиторской деятельности, подлежит зачету отпуск по уходу за ребенком при условии, что место работы (должность) этого претендента при уходе в указанный отпуск было связано с осуществлением аудиторской деятельности. По окончании отпуска по уходу за ребенком аудитор должен приступить к осуществлению аудиторской деятельности в течение двух последовательных календарных лет.



II. ПРАКТИКА ТРУДОВОГО ПРАВА

АБ «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры» имеет большой опыт работы с транснациональными корпорациями и отечественными компаниями по всем направлениям трудового законодательства и в области миграционного права.

Наши специалисты консультируют менеджмент компаний по поводу структурирования трудовых отношений с иностранными гражданами, принимают участие в подготовке программ долгосрочного стимулирования работников, а также дают комментарии в отношении применения глобальных опционных договоров с учетом требований законодательства России, Украины, Беларуси и других стран СНГ.

Бюро оказывает услуги по вопросам оптимизации численности персонала, разрешает сложные вопросы, которые возникают у работодателей при изменении и расторжении трудового договора, проводит аудит документов по личному составу и представляет интересы компаний в ходе проведения проверок государственными инспекторами труда, органами службы занятости и миграционными органами.

КЛЮЧЕВЫЕ КОНТАКТЫ



Анна ИВАНОВА

Руководитель практики трудового права
АБ «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры» (Москва)

alerts@epam.ru

www.epam.ru



Наталья КАЛЮТА

Старший юрист
ЮБ «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры» (Минск)

alerts@epam.ru

www.epam.ru

Как получить бюллетень: Сотрудники кадровых служб и инхаус-юристы компаний могут получить текущий бюллетень или подписаться на будущие рассылки Бюро, направив свой запрос по адресу alerts@epam.ru. Пожалуйста, укажите в запросе Вашу контактную информацию.