

Лектор семинара: **Ю. А. Кучина**, к.ю.н., доцент кафедры трудового права УрГЮА

Журнал "Семинар для бухгалтера" № 5/2012

План семинара:

1. Какие схемы работы с персоналом хотят запретить законодатели.
2. Ответственность работодателя за невыплату зарплаты.
3. Обязательные медицинские осмотры.
4. Справка о судимости при приеме на работу отдельных категорий работников.
5. Как изменился порядок проведения коллективных трудовых споров.
6. Вопросы после лекции.

Мой семинар будет носить несколько новостной характер: я буду рассказывать об изменениях в трудовом праве и кадровом делопроизводстве, которые или уже недавно вступили в силу, или готовятся к принятию. Хочется подготовить кадровиков и бухгалтеров к изменениям, которые касаются их работы. Следить за всеми поправками непросто, поэтому, думаю, моя лекция поможет разобраться во множестве новинок за незначительное время.

Какие схемы работы с персоналом хотят запретить законодатели

В начале семинара уделю время потенциальным изменениям. Коснусь интересного, на мой взгляд, законопроекта, который поднимает серьезные вопросы правового регулирования отношений работодателя с сотрудниками и имеет неплохие шансы перерасти в закон. Многие организации, сокращая расходы на выплату заработной платы и взносов, пользуются модной сегодня схемой аутстаффинга, проще говоря, заемным трудом. Как показывает практика, наниматели, не стесняясь, обходят прорехи трудового законодательства, а работники идут на явный риск, нанимаясь в такую компанию без гарантий. Права последних решили защитить инициаторы законопроекта № 451173-5 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», председатель Комитета по труду и социальной политике Госдумы РФ Андрей Исаев и депутат Михаил Тарасенко. Чиновники предлагают узаконить меры, препятствующие уклонению работодателей от заключения трудовых договоров и применению механизма заемного труда.

Рассмотрим негласную, но популярную схему, когда работника принимает на работу агентство занятости, заключает с ним трудовой договор, даже прописывает вопросы, связанные с зарплатой, условиями и характером работы, с режимом труда и отдыха. Но такой человек в агентстве не работает, а «сдается в аренду» третьему лицу – компании, в которой по факту выполняет работу. С точки зрения трудовых отношений эта компания и работник никак не связаны. Много лет такую схему используют на вредном и опасном производстве. По трудовому договору работник числится в агентстве занятости. В его отношении не производятся повышенные отчисления на страхование от несчастных случаев и профзаболеваний, ему никто не производит доплаты за вредные и опасные условия труда. Если обратиться к трудовому законодательству, то подобный заемный труд запрещен и формально ни одна компания не может нанимать сотрудников ради того, чтобы они выполняли трудовую функцию у другого работодателя.

Инициаторы проекта предлагают узаконить условия, при которых человек, заключая трудовой договор с компанией, становится работником в другой организации, где он де-факто выполняет свои функции. Из этого можно сделать вывод, что действия кадровых агентств, которые активно используют такие схемы, будут противоправны. У работников появится возможность доказать, что они заключили трудовой договор именно с третьим субъектом – с компанией, в которой они фактически заняты. Планируется, что исключение составят случаи, когда организация или индивидуальный предприниматель-исполнитель по договору подряда, выполнения научно-исследовательских и технологических работ, возмездного оказания услуг заключают с работником трудовой договор именно в целях использования его труда для исполнения обязательств по этому гражданско-правовому договору. В этом случае

работодателем признается организация или индивидуальный предприниматель-исполнитель по договору.

Помимо этого предложения, кстати говоря, активно не поддерживаемого Российским союзом промышленников и предпринимателей, авторы законопроекта поднимают и другую проблему – заключение с сотрудниками вместо трудовых договоров гражданско-правовых. Современные условия подсказывают работодателям использовать любые пути оптимизации расходов и искать способы обходить закон. Приведу яркий пример такого нарушения. У директора компании есть служебный автомобиль, для которого он хочет нанять водителя. Он может принять его в штат организации, а может заключить с ним договор оказания услуг. Как сегодня распространено на практике, водитель становится ИП, с ним заключают гражданско-правовой договор с сопутствующими последствиями. За него не платят отчисления в ФСС, его могут не предупреждать об увольнении в установленные сроки, а просто расторгнуть договор при необходимости.

На сегодняшний день только суд вправе признать подобный гражданско-правовой договор трудовым, если определит, что под ним скрывались трудовые отношения. Авторы проекта предлагают обеспечить таким правом и государственную инспекцию труда, которая мобильнее, чем суд.

Ответственность работодателя за невыплату зарплаты

Рассмотрев потенциальные законы, предлагаю приступить к действующим изменениям.

С 2011 года действует Федеральный закон от 23 декабря 2010 г. № 382-ФЗ, касающийся статьи 145.1 УК РФ «Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат».

Закон разделил понятия «полная» и «частичная» невыплата заработной платы. Частичной невыплатой признается сумма менее половины денег, которые должен получать работник. Чтобы привлечь работодателя к уголовной ответственности за такую задержку денег своим сотрудникам, необходимо доказать, что выплаты не проводились более трех месяцев и имела место корыстная или личная

заинтересованность руководителя в невыплате. Директору компании или работодателю – индивидуальному предпринимателю, руководителю филиала или иного структурного подразделения организации грозит штраф до 120 тыс. руб. Также руководителя могут лишить свободы на срок до одного года.

Полной невыплатой признается задержка свыше двух месяцев заработной платы или ее выплата в течение аналогичного периода в размере ниже федерального МРОТ. Он, кстати, сейчас равен 4611 руб. Наличие корыстной или иной личной заинтересованности лиц, которых я перечислила, обязательно для доказательства преступления. В этом случае их накажут штрафом в размере от 100 тыс. до 500 тыс. руб. Также возможно лишение свободы на срок до трех лет.

Обязательные медицинские осмотры

Важное изменение произошло для организаций, которые проводят подземные работы. Новшество предусмотрено Федеральным законом от 30 ноября 2011 г. № 353-ФЗ, который вступил в силу с 31 марта 2012 года.

Новая глава 51.1 ТК РФ регулирует труд работников, занятых на работах под землей. Теперь люди, принимаемые на подземные работы, не должны иметь медицинских противопоказаний и обязаны удовлетворять квалификационным требованиям. Поэтому работодателю необходимо проводить предварительные медосмотры и проверять знания и умения претендентов. Каким образом будет осуществляться проверка – экзаменом, собеседованием – пока не определено, но должно быть установлено Правительством РФ к концу мая.

Проходить медосмотры такая группа граждан будет не только периодически, но и в начале, в течение или в конце рабочего дня. Конечно, работодателю нужно учитывать, что проходить такие медосмотры должны люди, непосредственно связанные с трудом под землей. Нет необходимости проверять других работников. Я уточняю этот момент, потому что участились случаи проверок всех сотрудников организаций. Элементарное желание работодателя предотвратить выход на работу человека в состоянии алкогольного опьянения объяснимо в нашей стране. Однако предложить работнику пройти медицинское освидетельствование можно только в случае подозрений. Обязать человека проходить медосмотр он может только в случае подозрений. Если сотрудник отказался от осмотра, работодатель должен использовать другие

доказательства: показания свидетелей, санкционированные видеозаписи.

Работникам, занятым подземным трудом, увеличили основания для отстранения от работы. Теперь неприменение средств индивидуальной защиты (масок, касок) под землей – причина для отстранения от работы. Кроме того, к отстранению может привести наличие у работника при нахождении под землей курительных принадлежностей или иных предметов личного имущества, которые запрещены правилами внутреннего трудового распорядка (например, мобильного телефона) и которые могут привести к аварийной ситуации. Только сдав на хранение эти предметы, работник допускается до работы. Если нарушителя отстранили от работы в связи с неприменением средств индивидуальной защиты или действиями, создающими опасность для жизни других людей, работодатель должен провести проверку знаний по охране труда. Проверку необходимо провести в течение трех дней со дня отстранения от работы, и только в случае успешно пройденной проверки человек допускается до работы.

С 1 января 2012 года стал действовать приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н. Он отражает порядок проведения медицинских осмотров на тяжелых, вредных или опасных работах. Категории работ, по которым обязательно надо проходить медосмотры, совершенно различные. Они приведены в приложении 2 к приказу.

Если компания будет игнорировать обязательные медосмотры, директора могут оштрафовать по статье 5.27 КоАП РФ «Нарушение законодательства о труде и об охране труда». Норма сформулирована крайне общо. Но все-таки непроведение медосмотров для работников – это нарушение законодательства об охране труда. Поэтому если мы говорим о должностном лице, то есть директоре, ответственность – от 3 тыс. до 5 тыс. руб., о юридическом лице – от 30 тыс. до 50 тыс. руб.

Справка о судимости при приеме на работу отдельных категорий работников

Уже год действуют изменения, внесенные Федеральным законом от 23 декабря 2010 г. № 387-ФЗ. Среди прочего я выделю корректировку статьи 65 ТК РФ, посвященную новым документам при приеме. Перечень дополнился справкой о «наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям». Такие справки нужны отдельным

категориям работников.

Форма справки приведена в приказе МВД России от 7 ноября 2011 г. № 1121. Этот приказ утвердил регламент работы министерства по предоставлению справок. По-прежнему такие справки могут быть выданы по запросу граждан РФ, иностранцев или их уполномоченных представителей, родителей несовершеннолетних лиц. Никто другой, например работодатель, не вправе обратиться в МВД за информацией о том, были ли у сотрудника проблемы с законом. Но работодатель имеет право потребовать у сотрудника представить такую справку.

В рамках утверждения закона № 387-ФЗ скорректирована также статья 331 ТК РФ, касающаяся труда педагогических работников. Запрещено нанимать на педагогическую деятельность людей, которые имели судимость или уголовное преследование по определенным составам преступлений: преступления против жизни, здоровья, против половой неприкосновенности, общественной нравственности, преступления, связанные с общественной безопасностью.

Появилась дополнительная статья 351.1 ТК РФ, которая запрещает организациям в сфере воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, социальной защиты, культуры и искусства привлекать к любой трудовой деятельности сотрудника, если он имел судимость или в отношении него был факт уголовного преследования за вышеназванные преступления. Определимся с понятием «прекращение уголовного преследования по реабилитирующим основаниям». Основаниями являются: непричастность подозреваемого, отсутствие в деянии состава преступления, наличие вступившего в силу приговора суда по тому же обвинению, наличие неотменного постановления о прекращении уголовного дела и др. Если в справке МВД указано, что именно одно из этих оснований послужило прекращением производства по уголовному делу, препятствий к принятию на работу нет. Но если в справке сказано, что человека амнистировали или преследование прекращено в связи с истечением срока давности, то это запрет на вступление в трудовые отношения.

Как изменился порядок проведения коллективных трудовых споров

Федеральный закон от 22 ноября 2011 г. № 334-ФЗ внес изменения в главу 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров». Надеюсь, что в практической работе вы не сталкиваетесь с претензиями работников, однако должны

знать, что законодатели способствуют еще большей реализации прав работников на объединение, коллективные переговоры, коллективные трудовые споры и их разрешение. В общем плане серьезно упрощен порядок проведения примирительных процедур. Для начала коллективного трудового спора посредник от работников теперь вправе просто собрать подписи более половины работников о том, что они проголосовали за начало коллективного трудового спора. Многие компании прежде прибегали к нехитрым отговоркам о невозможности предоставления помещения для обсуждения или наличия срочной работы. Теперь обойти такие условия работникам можно, элементарно «пустив листик» для подписи. После остается направить уведомление работодателю, что работники имеют претензии к условиям труда.

Упростят коллективный спор и сокращенные сроки для примирительных процедур. Я говорю о сроках создания примирительной комиссии, сроке рассмотрения требований работников, создания трудового арбитража. В ситуации, когда спор протекает на уровне организации, комиссия должна рассмотреть требования работников в срок до трех дней. Если спор выходит на уровень отрасли или даже на уровень города, субъекта РФ или всей страны, максимальный срок пять дней.

Хотелось бы обозначить важное уточнение, которое следует из нововведений. Работники в обязательном порядке должны пройти все стадии коллективного спора перед тем, как объявить забастовку. Если примирительная комиссия не привела к разрешению противоречий, работники обязаны начать процедуру отбора посредника. Если они не смогли об этом договориться, тогда стороны переходят к созданию трудового арбитража. А если и это не получается, только тогда работники начинают забастовку.

Как следствие, изменения коснулись и трудовых арбитражей. Они теперь делятся на два вида: постоянные и временные. Последние создаются представителями сторон с помощью территориальной инспекции труда. Такой временный арбитраж создается для решения конкретного спора и после разрешения спора распускается. Постоянный арбитраж создается решением Трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, которые существуют в рамках каждого субъекта РФ, на уровне муниципальных образований и на уровне России (справочник региональных комиссий см. в статье «Куда обратиться, если компания хочет отказаться от региональной "минималки"». – *Примеч. ред.*). Такой вид арбитража более независим от компаний и компетентен, потому что будет включать людей с определенными деловыми качествами, большим опытом .

Теперь у работодателя меньше оснований признать забастовку незаконной. Работникам достаточно предупредить о начале забастовки за пять дней, без указания срока ее проведения. Если работодатель и работники договорились о минимуме необходимых работ в период забастовки, а работники его не обеспечивают – это тоже не основание для признания забастовки незаконной. В этом случае забастовка может быть приостановлена решением суда.

О семинаре

Место проведения: **г. Екатеринбург**

Тема: **«Трудовое законодательство – 2012: обсуждаем и применяем»**

Длительность: **6 часов**

Стоимость: **4800 рублей**

Компания-организатор: **ООО «Аудиторско-консалтинговое партнерство Маминой»**,
тел. (343) 260-06-31, www.auditpart.ru