

Основные изменения трудового законодательства в 2011 году

1. Социальная сфера

1.1. Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева» № 28-П от 15 декабря 2011 г.

Предметом рассмотрения Конституционного Суда явилось положение части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которым гарантия в виде запрета расторжения трудового договора по инициативе работодателя (за исключением увольнения в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или совершением работником виновных действий) предоставляется (1) женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, и (2) другим лицам, воспитывающим детей того же возраста без матери. Конституционный суд указал, что оспариваемые нормы предоставляют названную гарантию работающей женщине только исходя из факта наличия у нее ребенка до 3-х лет (т. е. независимо от ее семейного положения, совместного или раздельного проживания с его отцом, наличия или отсутствия дохода в семье и т. п.). Что же касается отца такого ребенка, запрет на указанное увольнение распространяется на него только в том случае, если он занимается воспитанием ребенка без матери. Соответственно, рассматриваемая норма Трудового кодекса РФ позволяла уволить отца ребенка в



возрасте до трех лет по инициативе работодателя, в частности, по сокращению численности или штата работников, даже если отец являлся единственным кормильцем в многодетной семье, а мать в связи с необходимостью осуществления ухода за детьми не работала. Конституционный Суд указал, что предоставление гарантии, закрепленной в части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, не может ставиться в зависимость исключительно от того, кто - мать или отец - работает (состоит в трудовых отношениях), а кто осуществляет уход за детьми, поскольку дифференциация, основанная лишь на указанном критерии и не учитывающая всех обстоятельств, значимых для выполнения родителями обязанности по содержанию и воспитанию детей надлежащим образом, может приводить - в нарушение конституционных принципов равенства и справедливости - к не имеющим объективного и разумного оправдания различиям в положении семей, воспитывающих малолетних детей.

Таким образом, положение части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации было признано не соответствующим Конституции Российской Федерации, в той мере, в какой оно, запрещая увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и других лиц, воспитывающих детей указанного возраста без матери, исключает возможность пользоваться этой гарантией отцу, являющемуся единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, в том числе ребенка в возрасте до трех лет, где мать в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми.

1.2. Федеральный закон «О внесении изменений в статьи 17 и 22 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 300-ФЗ от 6 ноября 2011 г.

Уточняется, что размер скидки или надбавки к страховому тарифу рассчитывается по итогам работы страхователя за 3 года, причем при расчете учитываются, в том числе,

результаты аттестации рабочих мест и обязательных медицинских осмотров. Скидка к страховому тарифу не устанавливается, если наступил страховой случай со смертельным исходом. Также устанавливается обязанность страхователя сообщать в Фонд социального страхования сведения о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда и проведенных обязательных медицинских осмотрах (правила предоставления указанной информации должны утверждаться в порядке, установленном Правительством РФ).

1.3. Изменение порядка расчета пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком

С 1 января 2011 г. Федеральным законом «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» № 343-ФЗ от 8 декабря 2010 г. введен новый порядок расчета пособий по беременности и родам и по уходу за детьми до полутора лет. Согласно ему расчетный период для определения среднего дневного заработка увеличивается до 2 календарных лет, предшествующих году наступления страхового случая. Средний дневной заработок определяется как сумма заработка за 2 года, разделенная на 730 (дней). В соответствии с прежним порядком расчетный период составлял 12 календарных месяцев, а средний дневной заработок определялся как сумма заработка за 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску по беременности и родам и/или отпуску по уходу за ребенком до полутора лет, разделенная на количество фактически отработанных дней.

Согласно поправкам, внесенным Федеральным законом «О внесении изменений в статью 14 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» и статьи 2 и 3 Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» №



SALANS

www.salans.com

21-ФЗ от 25 февраля 2011 г., застрахованным лицам предоставлено право выбора наиболее выгодного варианта расчета соответствующих пособий. Так, если отпуск по беременности и родам или по уходу за ребенком наступит в период с 1 января 2011 г. по 31 декабря 2012 г., по заявлению застрахованного лица соответствующее пособие назначается, исчисляется и выплачивается в соответствии с прежним порядком.

С 2013 г. изменяется новый порядок расчета пособий по беременности и родам и по уходу за ребенком до полутора лет. Сумма начисленного заработка будет делиться не на 730 дней, а на количество дней в 2 календарных годах, предшествующих году наступления страхового случая, за исключением определенных периодов (временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, дополнительных оплачиваемых выходных для ухода за ребенком-инвалидом; освобождения от работы с полным или частичным сохранением заработной платы).

1 марта 2011 г. было принято Постановление Правительства РФ «О внесении изменений в Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» № 120. Изменения связаны с поправками в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», описанными выше. Новая редакция соответствующих норм Положения повторяет норму закона о том, что пособия исчисляются исходя из среднего заработка за 2 года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, в том числе за время работы (службы, иной деятельности) у других страхователей, или за иной период (в установленных случаях). При этом, в случае если в 2

календарных годах (или в одном из годов), непосредственно предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, застрахованное лицо находилось в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребенком, соответствующие календарные годы (календарный год) по заявлению такого лица могут быть заменены в целях расчета среднего заработка предшествующими календарными годами (календарным годом) при условии, что это *приведет к увеличению размера пособия*.

Положение также устанавливает, что (1) в случае если застрахованное лицо в вышеуказанные периоды не имело заработка, а также (2) в случае если средний заработок в расчете за полный календарный месяц ниже минимального размера оплаты труда, то средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия, принимается равным минимальному размеру оплаты труда (на день наступления страхового случая).

2. Миграционное законодательство

2.1 11 июля 2011 г. был принят **Федеральный закон «О ратификации Соглашения о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей» № 186-ФЗ**. Сторонами Соглашения выступают Правительства России, Белоруссии и Казахстана. Ратифицированное Соглашение определяет права и обязанности трудящихся - мигрантов и членов их семей, порядок ведения ими трудовой деятельности, закрепляет социальные гарантии для данных лиц. В частности, Соглашение предусматривает, что трудящимся-мигрантам не требуется получать разрешение на трудовую деятельность, а также, что работодатели могут привлекать их к трудовой деятельности без учета ограничений по защите национального рынка труда. Данные лица и члены их семей освобождаются от регистрации по месту пребывания в течение 30 суток с даты въезда в государство трудоустройства, а срок их временного пребывания определяется периодом, в течение которого действует трудовой договор. При этом если последний

расторгается досрочно по истечении 90 суток с даты въезда, то мигрант вправе в течение 15 суток заключить новый договор, в том числе с другим работодателем.

2.2 Значительные изменения произошли в правилах миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства (далее совместно именуются «иностранцы»). С 15 февраля 2011 вступил в силу **Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» № 385-ФЗ** от 23 декабря 2010 г., которым высококвалифицированным специалистам и членам их семей предоставлена возможность не вставать на учет по месту пребывания в течение 90 дней с момента въезда на территорию Российской Федерации, а также им не нужно уведомлять миграционную службу при смене места пребывания на срок не более 30 дней. Встать на учет надо лишь по истечении указанных периодов в течение 3 рабочих дней (в соответствии с более поздними изменениями, в течение 7 рабочих дней). Названным Федеральным законом был также уточнен порядок снятия иностранного гражданина с учета по месту пребывания, в частности, отменена обязанность принимающей стороны при убытии такого лица представлять в миграционную службу отрывную часть бланка уведомления о прибытии. В соответствии с новыми правилами иностранный гражданин снимается с миграционного учета после получения информации о постановке его на учет по новому месту пребывания от территориального органа ФМС России, или при получении информации о его выезде из России от пограничных органов.

2.3 **Федеральным законом «О внесении изменений в Федеральный закон «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» № 42-ФЗ** от 20 марта 2011 г. с 3 до 7 рабочих дней увеличен срок, в течение которого временно проживающий (находящийся) в России иностранный гражданин обязан встать на учет по месту пребывания. Аналогичным образом изменен

срок подачи в миграционный орган уведомления о прибытии указанного лица в место пребывания.

3. Новый бланк листка нетрудоспособности и правила его заполнения

Приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении формы бланка листка нетрудоспособности» № 347н от 26 апреля 2011 г. и «Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности» № 624н от 29 июня 2011 г. утверждены форма нового бланка листка нетрудоспособности и порядок его заполнения. Так, часть данных в новом листке нетрудоспособности должна быть представлена в виде кодов (например, причина нетрудоспособности, виды нарушений режима и т.п.). В отличие от старого листка нетрудоспособности, к заполнению нового бланка листка нетрудоспособности предъявляется много исключительно технических требований (заполнение листка в пределах ячеек печатными буквами или с применением печатающих устройств, чернилами определенного цвета и т.д.). В новом бланке листка нетрудоспособности появились и новые поля (например, ИНН и СНИЛС работника). При наличии в листке нетрудоспособности ошибок, допущенных медицинской организацией, такой листок нетрудоспособности считается испорченным и взамен него выдается новый.

4. Минимальный размер оплаты труда

Федеральным законом «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» № 106-ФЗ от 1 июня 2011 г. минимальный размер оплаты труда на территории Российской Федерации установлен в размере 4 611 рублей (с 1 июня 2011 г.). «Соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве на 2012 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей» от 30 ноября 2011 г. предусматривает поэтапное повышение минимального

размера оплаты труда в г. Москве - до 11 300 рублей с 1 января 2012 г. и до 11 700 рублей с 1 июля 2012 г.

5. Новое Московское трехстороннее соглашение на 2012 г.

Московское трехстороннее соглашение на 2012 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей предусматривает снижение уровня безработицы, который не должен превышать 1% экономически активного населения города. В соответствии с Соглашением планируется также оптимизировать привлечение иностранных работников с учетом развития экономики города и роста производительности труда, при этом долю иностранных работников в численности занятого населения планируется поддерживать на уровне, не превышающем 3,2%. Стороны обязуются не допускать задержек выплаты заработной платы работникам, а также обеспечить начисление и выплату компенсации за задержку выплаты заработной платы, при этом указанная компенсация должна устанавливаться в размере не ниже одной двухсотой ставки рефинансирования.

6. Изменения Трудового кодекса Российской Федерации

- 6.1 Федеральным законом «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» № 353-ФЗ от 30 ноября 2011 г. были закреплены особенности регулирования труда лиц, занятых на подземных работах. Под работниками, занятыми на подземных работах, понимаются работники, непосредственно осуществляющие добычу полезных ископаемых подземным способом, а также работники, занятые на работах по строительству, эксплуатации подземных сооружений и аварийно-спасательных работах в них (кроме подземных сооружений, строящихся открытым способом), за исключением работников, занятых на работах по эксплуатации метрополитена. Принимаемые на указанные работы должны удовлетворять квалификационным требованиям соответствующих справочников, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. Обязательным условием приема на работу является отсутствие медицинских противопоказаний, соответственно, при приеме на работу

проводится медицинский осмотр (обследование). Занятые на подземных работах обязаны проходить медицинские осмотры в начале, а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Осмотры в начале рабочего дня (смены) обязательно проводятся для всех работников, а в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) - при необходимости. Целью осмотров в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) является диагностика и предупреждение профессиональных заболеваний, а также выявление возможного состояния алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения у работников, занятых на работах на взрывопожароопасных объектах. За нарушение установленных правил работодатель вправе отстранить работника от работы.

6.2 Федеральным законом «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров» № 334-ФЗ от 22 ноября 2011 г. внесены поправки в положения Трудового кодекса, регулирующие рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров. Указанные поправки не несут кардинальных изменений, однако более подробно регламентируют проведение отдельных примирительных процедур, а также устанавливают более благоприятные для работников сроки процедур. В частности, работодатель обязан сообщить о принятом решении по результатам рассмотрения требований работников в течение двух рабочих дней со дня их получения (ранее - в течение трех рабочих дней); срок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника теперь составляет на локальном уровне социального партнерства до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства - до пяти рабочих дней (ранее указанный срок составлял до семи рабочих дней со дня приглашения посредника). Помимо прочего, значительное внимание законодателя уделено положениям закона о трудовом арбитраже, а также проведению переговоров при уклонении одной из сторон от участия в примирительных процедурах.

Рассылка

Данный обзор не является юридической консультацией по какому-либо вопросу или какой-либо совокупности фактов, и на него нельзя полагаться для таких целей. Читателям рекомендуется получить соответствующую юридическую консультацию перед заключением любой сделки, принятием любого решения или совершением любого действия в связи с вопросами, рассмотренными в данном обзоре. Никакая часть данного обзора не должна копироваться или цитироваться без предварительного письменного согласия фирмы Salans.

© 2012. Все права защищены.

Контактная информация:

Марина Рыжкова, партнер,
глава Российской практики в
области трудового права



E: mryzhkova@salans.com

Salans Москва

«Балчуг Плаза», ул. Балчуг, 7
115035 Москва

E: moscow@salans.com

T: +7 495 644 0500