

Пять ожидаемых новаций в сфере труда

В уходящем году законодатель семь раз корректировал и дополнял положения Трудового кодекса РФ. В 2013 г. эта работа продолжится, поскольку до многих законопроектов, которые депутаты планировали обсудить минувшей осенью, у них так и не дошли руки. Некоторые обсуждаемые новации пока не получили статус законопроектов, но в случае принятия они могут существенно повлиять на характер трудовых отношений в перспективе.

1

Регулирование дистанционной занятости

Законопроект № 88331-6 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона „Об электронной подписи“». Находится на рассмотрении в Госдуме.

Разработчики законопроекта предлагают внести в Трудовой кодекс РФ изменения, связанные с регулированием труда лиц, которые выполняют работу на условиях удаленного доступа, то есть вне места расположения работодателя (дистанционную работу).

Так, с дистанционными работниками трудовые договоры можно будет заключать в электронном виде. Для подписания упомянутых договоров сторонам необходимо будет использовать усиленную квалифици-

рованную электронную подпись. Работодатель также будет обязан будет направить дистанционному работнику заверенную надлежащим образом копию такого договора по почте заказным письмом с уведомлением не позднее трех календарных дней со дня заключения трудового договора.

В трудовом договоре, в частности, будут определены порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для выполнения трудовой функции оборудованием и иными ресурсами, сдачи выполненной работы, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им оборудования и иных ресурсов. Названные работники смогут распределять

свое рабочее время и время отдыха по своему усмотрению, если иное не будет предусмотрено трудовым договором.

Необходимость принятия законопроекта связана с получающей все более широкое распространение дистанционной занятостью. Объясняется это тем, что данная форма организации труда имеет ряд преимуществ: сокращаются издержки работодателя на аренду помещений и обустройство рабочих мест, экономятся время, энергия и средства работника, растет производительность труда последнего в связи с работой в более комфортных домашних условиях.

На дистанционных работников будет распространяться трудовое законодательство с изъяти-

ями, связанными с особым характером труда указанных лиц. В то же время положения законопроекта не будут действовать в отношении надомников, правовой статус которых определен в главе 49 Трудового кодекса РФ. У работодателя также появится возможность предусмотреть дополнительные основания для увольнения дистанционного работника.

Отметим, что определение «дистанционные работники» базируется на двух особенностях: ■ рабочее место такого работника находится вне расположения работодателя (в том числе в другой местности); ■ в ходе работы обязательно используется информационно-телекоммуникационная сеть Интернет и другие виды связи.

2

Запрет на применение заемного труда

Законопроект № 451173-5 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (о мерах, препятствующих уклонению работодателей от заключения трудовых договоров путем необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера, использования механизмов „заемного труда“ или другими способами). Находится на рассмотрении в Госдуме.

Документ, в частности, вносит поправки в Закон РФ от 19.04.91 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее — Закон о занятости на-

селения), Трудовой кодекс РФ и Кодекс РФ об административных правонарушениях.

Цель законопроекта — установить запрет на заемный труд, а именно запретить агентствам по подбору персонала заключать трудовые договоры с работниками с целью их передачи для использования их труда другими организациями.

Предлагается предоставить Государственной инспекции труда право устанавливать фактически сложившиеся трудовые отношения между работником и работодателем. Лицу, фактически допущенному до работы,

будет предоставлено право требовать возмещения морального вреда, если компания отказывается ему в заключении трудового договора. Устанавливается минимум размера компенсации морального вреда.

Вводится понятие «иного лица, выполняющего от имени работодателя какие-либо организационно-распорядительные функции» в норме о фактическом допущении лица к работе.

Кроме того, предлагается ввести в КоАП РФ специальный состав административного правонарушения: за уклонение от

заключения трудового договора в виде штрафа до 20 000 руб. на должностных лиц и до 100 000 руб. на юридических лиц. Должностное лицо также может быть дисквалифицировано, если ранее оно подвергалось аналогичному административному взысканию.

Для подготовки документа ко второму чтению создана трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Она поддержала вариант запрета заемного труда с некоторыми оговорками: когда возможно предоставление персонала, когда оно не относится к заемному труду и т.п.

3

Запрет на дискриминационные требования при приеме на работу

Законопроект от 18.10.2012 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Размещен на сайте Минтруда России.

Документ, в частности, вносит поправки в Закон о занятости населения и КоАП РФ.

Первая группа поправок касается обучения незанятых граждан — безработных, женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, других незанятых, желающих возобновить трудовую деятельность, в том числе пенсионеров по старости.

Органы власти субъектов РФ получат право разрабатывать и реализовывать мероприятия, направленные на создание усло-

вий для совмещения незанятых многодетными родителями, родителями, воспитывающими детей-инвалидов, обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью.

Профподготовка, переподготовка и повышение квалификации незанятых пенсионеров по старости будет осуществляться по направлению органов службы занятости по востребованным на рынке труда профессиям (специальностям).

Вторая группа поправок вводит тотальный запрет на предъявление дискриминационных требований при приеме на работу.

Так, ст. 25 Закона о занятости населения предлагается дополнить нормой, согласно которой

работодатель (его представитель) не вправе распространять информацию о вакантных рабочих местах (должностях), содержащую ограничения по полу, расе, цвету кожи, национальности, языку, происхождению, имущественному, семейному, социальному и должностному положению, возрасту, месту жительства, отношению к религии, политическим убеждениям, принадлежности/непринадлежности к общественным объединениям, а также по другим обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника. Исключение составят случаи, предусмотренные законодательством РФ. За распространение информации дискриминационного характера о вакансиях работода-

тель (его представитель) несут административную ответственность. В КоАП РФ уточняются положения ст. 5.62 «Дискриминация», а глава 13 дополняется ст. 13.11.1, устанавливающей наказание за распространение информации о вакантных рабочих местах (должностях), содержащей ограничения дискриминационного характера. Для работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и их представителей административный штраф составит от 500 до 1000 руб., для индивидуальных предпринимателей и их представителей — от 3000 до 5000 руб., для юридических лиц и их представителей — от 10 000 до 50 000 руб.

4

Усиление ответственности в сфере защиты персональных данных

Минэкономразвития России представило на своем сайте проект законопроекта о внесении изменений в КоАП РФ, предполагающий многократное увеличение административных штрафов за нарушение законодательства о защите персональных данных. Так, штраф за нарушение порядка обработки персональных данных увеличится для граждан до 5000 руб., для должностных лиц — до 50 000 руб., для юрлиц — до 500 000 руб., вводится штраф для индивидуальных предпринимателей в размере до 50 000 руб.

5

Введение «эффективного контракта» для бюджетников

Еще одна важная планируемая новация — новая система оплаты труда бюджетников, которая будет зависеть от эффективности работы каждого конкретного сотрудника, а также от качества предоставляемых государственных услуг (так называемый «эффективный контракт»).

Смысл введения «эффективного контракта» в том, чтобы поставить зарплату работников в зависимость от результатов их труда. Новая система оплаты труда подразумевает формирование независимой системы

оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги, включая введение публичных рейтингов их деятельности. «Эффективный контракт» предполагает, что будут разработаны критерии, по которым станут судить о количестве затраченного труда бюджетника и его качестве. Кроме того, ожидается, что оплата труда руководителей будет напрямую зависеть от дохода сотрудников. Планируется ввести жесткое соотношение между средней зарплатой в учреждении и зарплатой руководителя.