



Автор публикации:
Портянова Полина Дмитриевна (юрист)

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

Оглавление

1	Новости законодательства	2
	Утвержден новый порядок проведения обязательного медицинского освидетельствования водителей транспортных средств	

2	Актуальные законопроекты и инициативы	3
	<ul style="list-style-type: none">• У работодателей есть возможность повлиять на отмену устаревших норм трудового законодательства• Непроведение плановой проверки гострудинспекцией, снижение размеров отчислений в ФСС, преимущественное право на участие в госзакупках как награда за самопроверку• Еще раз о новом основании для увольнения	

3	Тема месяца	6
	<ul style="list-style-type: none">• Позиция Минтруда по обязательности профстандартов• Рекомендации работодателю	

В бюллетене по трудовой практике Вы найдете важные новости о новеллах трудового законодательства, прогнозы развития в области трудового права, интересные и полезные случаи из судебной практики, которые наглядно продемонстрируют ошибки работников и работодателей в трудовых отношениях. Также каждый выпуск содержит рубрику «тема месяца», в которой комментируется наиболее животрепещущая новость.

Челябинск, апрель 2016

454091, г. Челябинск, ул.Пушкина, 71,
офис 401, Бизнес центр «Пушкинский»

+7 (351) 245 42 31
+7 (351) 245 42 35

info@k-r-p.ru

www.facebook.com/KOVALEV.RYAZANTCEV.
PARNERY
www.instagram.com/krp_Lawfirm

1 /

Новости законодательства

Утвержден новый порядок проведения обязательного медицинского освидетельствования водителей транспортных средств

11 марта 2016 года зарегистрирован в Минюсте приказ Минздрава России от 15.06.2015 №344н «О проведении обязательного медицинского освидетельствования водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств)», действие которого распространяется на все случаи проведения обязательного медицинского освидетельствования. Среди наиболее важных изменений в порядке медицинского освидетельствования отмечается, в том числе:

- Сокращение числа осмотров врачами-специалистами (наибольшее сокращение числа осмотров предусмотрено для водителей (кандидатов в водители) транспортных средств категорий А, В, ВЕ, М и подкатегорий А1, В1);
- Исключение экспериментально-психологического исследования из числа обследований, проводимых в рамках медицинского освидетельствования;
- Исключение электроэнцефалографии из числа обязательных методов исследования при проведении медицинского освидетельствования водителей (канди-

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

датов в водители) транспортных средств категорий А, В, ВЕ, М и подкатегорий А1, В1). В приказе также сказано, что с 1 июля 2016 года:

- Утратит силу приказ Минздрава и соцразвития РФ от 28.09.2010 г. №831н;
- Медицинское заключение будет защищено полиграфической продукцией уровня «В»;
- Будет введена новая форма Журнала регистрации выданных медицинских заключений
- Начнет применяться новый порядок выдачи мед. заключения.

Со ссылкой на:

www.consultant.ru/law/hotdocs/45966

2 /

Актуальные законопроекты и инициативы

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

У работодателей есть возможность повлиять на отмену устаревших норм трудового законодательства

На сайте Онлайнинспекция.рф открыта платформа «Устаревшие и избыточные требования трудового законодательства» для определения перечня неактуальных норм с учетом мнения работодателей. Данная инициатива, безусловно, очень ценна. Систематизация трудового законодательства – актуальный вопрос. Пожалуй, в отрасли трудового права более чем в большинстве других регулирование правоотношений отдано на откуп подзаконным и локальным нормативным актам. Работодателям рекомендуется не пренебрегать представившейся возможностью. Если в Вашей отрасли действует тот или иной устаревший, нецелесообразный нормативно-правовой акт, следует обратить на него внимание. Вместе с тем представляется, что нежелательно предлагать кардинальные изменения действующего законодательства, особенно Трудового Кодекса РФ. Данные предложения не соотносятся с поставленной задачей, возбуждают длительные дискуссии и отвлекают внимание от действительно перспективных предложений. Так, например, уже прозвучали предложения:

- Отказаться от приказов о приеме на работу и увольнении;
- Предусмотреть возможность хранения трудовых книжек не только у работодателя, но и у работника;
- Уменьшить продолжительности рабочей недели до 34 часов.

Все эти вопросы касаются изменения фундамента действующего трудового законодательства, и не являются предметом рассмотрения в рамках программы «Устаревшие и избыточные требования трудового законодательства».

Со ссылкой на:
[www.garant.ru/
news/703045/#ixzz43E532iEr](http://www.garant.ru/news/703045/#ixzz43E532iEr)

2 /

Актуальные законопроекты и инициативы

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

Непроведение плановой проверки гострудинспекцией, снижение разме- ров отчислений в ФСС, преимущест- венное право на участие в госзакупках как награда за самопроверку

Мы уже писали о предоставленной гострудинспекцией возможности проверить себя на наличие нарушений самостоятельно. Но преимущественно говорили об анонимной проверке, целью которой являлась самопроверка, способствующая качественной подготовке к приходу проверяющего инспектора. Однако теперь данная проверка приобретает интерес в качестве официальной (с регистрацией работодателя) ввиду следующих причин. По сообщению Министерства труда и социальной защиты и Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) планируется подготовка законопроекта (предположительно к декабрю 2016 года). Согласно его положениям лицам, прошедшим электронную проверку самостоятельно, будут даваться привилегии: их не станут ставить в список лиц, в отношении которых будет проводится плановая проверка, также, возможно, будут предоставлены иные привилегии: снижение размеров отчислений в Фонд социального страхования и преимуще-

ственное право на участие в госзакупках. Плюсом самостоятельного трудового аудита является еще и то, что он может быть осуществлен в любое время бесплатно. Предполагается, что проект будет утвержден в начале 2017 года. Напоминаем, что сейчас электронную проверку можно пройти на сайте онлайн-инспекция.рф/inspector. Также на портале «Онлайн-инспекция.РФ» публикуется исчерпывающий перечень нормативных актов, содержащих требования трудового законодательства, и единый перечень самих требований к работодателям.

Со ссылкой на:
[http://izvestia.ru/
news/608774#ixzz45V441pVq](http://izvestia.ru/news/608774#ixzz45V441pVq).

2 /

Актуальные законопроекты и инициативы

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

Еще раз о новом основании для увольнения

Мы уже говорили о том, что законодатель серьезно задумался над введением в Трудовой Кодекс РФ нового основания для увольнения, связанного с наркотиками. Но если в прошлый раз это были слухи, то теперь мысль оформлена в законопроекте № 1027306-6, находящемся на рассмотрении. Предлагается ввести п. 7.2 в ст. 81 ТК РФ, в котором будет говориться, что «увольнение может быть инициировано работодателем в случае совершения работником двух и более административных правонарушений в области законодательства о наркотических средствах, психотропных веществах и об их прекурсорах до истечения одного года со дня вступления в законную силу постановления об административном правонарушении за совершение первого административного правонарушения, о котором стало известно работодателю». Под указанные нарушения попадает довольно большой перечень правонарушений (статьи 6.8, 6.9., 6.9.1., 6.10., 6.13., 6.15., 6.16., 6.16.1., 10.4., 10.5., 10.5.1., 20.20., 20.22. КоАП РФ). То есть не только употребление, хранение, распространение, но и, например, пропаганда наркотиков, уклонение от прохождения диагности-

ки, профилактических мероприятий, лечения от наркомании и (или) медицинской и (или) социальной реабилитации. Перечень чрезвычайно широкий. Естественно, возникает вопрос, не будет ли на практике проблем в связи с принятием рассматриваемого нововведения? Однако видится, что законопроект в целом положительный. Уволить наркомана, опасного для трудового коллектива элемента, можно будет за это, а не на основании иных выдуманных причин.

Со ссылкой на:

[http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28Spravka%29?](http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28Spravka%29?OpenAgent&RN=1027306-6)

[OpenAgent&RN=1027306-6](http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28Spravka%29?OpenAgent&RN=1027306-6)

3 /

Тема месяца

**ТРУДОВАЯ
ПРАКТИКА**

Позиция Минтруда по обязательности профстандартов

Необходимость применения профстандартов, приведения в соответствие им трудовых договоров, локальных нормативных актов волнуют работодателя не первый день. Однако до сих пор нет единства мнений в степени обязательности профстандартов. Совсем недавно, 5 апреля 2016 года, Минтруд озвучил свою позицию на этот счет, указав, что согласно ТК РФ требования, содержащиеся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, обязательно в следующих случаях:

- Согласно части второй статьи 57 ТК РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;
- Согласно статье 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер. Таким образом, работодателю при приведении документов в соответствие с профстандартами следует обратить внимание на:

- Соответствие наименований должностей профессии, специальности по которым связаны с предоставлением компенсаций и льгот либо наличием ограничений;
- Соответствие квалификации работников, занимающих должности, профстандарты по которым данную квалификацию определяют.

Со ссылкой на:

www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/128

3 /

Тема месяца

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

Рекомендации работодателю

В связи с введением профстандартов работодателям рекомендуется начать оформление совместительства уже сегодня. Оформление совместительства, к которому ранее прибегали не так часто, скоро станет актуальным. Причиной тому является введение профессиональных стандартов, которые станут обязательными для применения работодателями, в том числе и не являющиеся государственными и муниципальными учреждениями, с 1 июля 2016 года, в связи со вступлением в силу статьи 195.3. Трудового кодекса РФ. Дело в том, что профессиональные стандарты определяют, какой круг обязанностей может возлагаться на специалиста. Так, например, если фактически работник находится должности каменщика, то в случае выполнения им работ по бурению, не входящих трудовую функцию каменщика, работодатель должен оформить совмещение должностей, иначе его действия будут расцениваться как нарушение трудового законодательства, и он может быть оштрафован по ст. 5.27 КоАП РФ. Кстати, несмотря на то, что нововведение станет официально обязательным только летом 2016 года, судебная практика уже применяет

профстандарты для обоснования некоторых решений, и уже давно (например, Решение Московского городского суда от 28.07.2015 по делу N 7-7658/2015). Поэтому рекомендуется уже сегодня начать оформление совместительства с работниками, которые совмещают в своей трудовой функции несколько профессий.

Со ссылкой на:

www.klerk.ru/law/articles/439324/

Дистанционные работники не могут работать за границей. Минтруд РФ в своем письме № 14-2/В-125 от 17 февраля 2016 года исключил возможность для работодателей принимать в штат на дистанционную работу сотрудников, проживающих за границей. Причем не важно, является ли это лицо иностранным гражданином или россиянином, трудящимся за пределами РФ. Объясняется запрет тем, что работодатель не сможет во исполнение ст. 312.3 ТК РФ обеспечить безопасными условиями труда дистанционных работников, трудящихся за пределами РФ. Специалисты Минтруда советуют оформлять с такими лицами не трудовой, а гражданско-правовой договор.

Со ссылкой на:

www.klerk.ru/law/news/440574/