

НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

В электронной трудовой книжке будут содержаться данные о стаже работы не только с начала 2020 г., но и за предыдущие периоды

Внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации по вопросу включения сведений о трудовой деятельности.

Лица, имеющие по состоянию на 31 декабря 2019 г. стаж работы по трудовому договору (служебному контракту), вправе обратиться в органы ПФР с заявлением о включении в индивидуальный лицевой счет сведений о трудовой деятельности за периоды до 1 января 2020 г., записи о которых содержатся в трудовой книжке.

Основание: Федеральный закон от 24.02.2021 № 30-ФЗ «О внесении изменений в статьи 12 и 16 Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и статью 2 Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде».

Общедоступные персональные данные тоже должны быть защищены

Установлены особенности обработки персональных данных (ПД), разрешенных их владельцем для распространения.

Запрещено использовать ПД без согласия владельца, а он сам может потребовать от оператора прекратить распространение сведений о себе без необходимости доказывать, что это незаконно.

Прописана процедура обязательного согласования обработки ПД любым оператором данных. Нельзя получать согласие «автоматом» - по умолчанию или при бездействии субъекта ПД.

Если согласие дано, владелец данных вправе в любой момент его отозвать, после чего оператор обязан приостановить выдачу сведений.

В соглашении на обработку ПД, разрешенных для распространения, может содержаться запрет на передачу данных неограниченному кругу лиц и обработку ими этих сведений.

Каждый сайт обязан спрашивать пользователей, какие данные о них можно опубликовывать и передавать третьим лицам. Невыполнение этого требования повлечет штраф за нарушение обработки ПД.

Закон вступает в силу с 1 марта 2021 г., за исключением нормы о предоставлении оператору согласия на обработку ПД, разрешенных для

распространения, через информсистему уполномоченного органа. Данное положение применяется с 1 июля 2021 г.

Основание: Федеральный закон от 30.12.2020 № 519-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О персональных данных».

В Закон о специальной оценке условий труда внесены поправки, касающиеся срока действия декларации по СОУТ

Установлено, что декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда будет действовать бессрочно в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте.

Также установлено, что в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а условия труда по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, и в отношении которых действует декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, повторное проведение спецоценки не требуется до наступления особых обстоятельств. Такие обстоятельства включают несчастный случай на производстве и профзаболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, нарушение государственных нормативных требований охраны труда. В этом случае в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая спецоценка.

Предусматривается, что положения закона о бессрочности действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда применяются также в отношении действующих деклараций, внесенных в реестр деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Федеральный закон вступил в силу со дня его официального опубликования.
Основание: Федеральный закон от 30.12.2020 № 503-ФЗ «О внесении изменений в статьи 8 и 11 Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

С 1 апреля 2021 года вводится новый перечень вредных и опасных производственных факторов, и работ

В рамках механизма «регуляторной гильотины» Минтруд и Минздрав обновили перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при которых обязательны предварительные и периодические медосмотры.

Это химические, физические и биологические факторы, аэрозоли преимущественно фиброгенного действия и пыли, факторы трудового процесса. К

опасным (вредным) работам отнесены в т. ч. водолазные и подземные работы, работа на высоте, работа в качестве крановщика, работа по валке, сплаву, транспортировке, первичной обработке, охране и восстановлению лесов.

Перечень во многом повторяет положения действующего документа. Однако в нем есть ряд новшеств.

Так, в новом перечне в числе физических факторов по-прежнему указано электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц). При этом отсутствует оговорка, что его нужно учитывать только при превышении ПДУ. Напомним, такое условие в действующий перечень включили не так давно. Если новый документ не уточнит, может снова стать актуальным вопрос, когда нужно организовывать медосмотры персонала, работающего за компьютерами более 50% времени.

Приказ вступает в силу с 1 апреля 2021 г. и действует до 1 апреля 2027 г.

Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты России и Министерства здравоохранения России от 31.12.2020 № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», зарегистрирован в Минюсте России 29.01.2021 за № 62278.

Урегулировано проведение предварительных и периодических медосмотров работников

На период с 1 апреля 2021 г. до 1 апреля 2027 г. установлены:

- правила проведения обязательных предварительных и периодических медосмотров работников;

- перечень противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работ, при выполнении которых проводятся медосмотры.

В частности, осмотры касаются сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в т. ч. на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, а также сотрудников организаций пищевой промышленности, общепита и торговли, водопроводных сооружений, медорганизаций и детских учреждений.

Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу. Цель - определить соответствие состояния здоровья кандидата поручаемой ему работе.

Периодические осмотры проводятся для динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профзаболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, трудового процесса на состояние здоровья. Цель -

сформировать группы риска развития профзаболеваний и выявить противопоказания к отдельным видам работ.

В состав врачебной комиссии включаются профпатолог, а также врачи, прошедшие повышение квалификации или имеющие сертификат по профпатологии. Возможен выезд комиссии на предприятие.

Новый порядок медосмотров также во многом сохранил текущие положения. Среди изменений можно отметить такие:

- периодические осмотры смогут проводить мобильные бригады врачей. Для этого работникам придется предварительно пройти диагностические исследования в медорганизации;

- результаты осмотров, которые работник прошел не более одного года назад, должны учесть, если нет показаний для повторных исследований или обследований. Сейчас предыдущие осмотры учитывать необязательно.

- работодатели смогут сэкономить на предварительных осмотрах. Врачебной комиссии можно будет предоставить результаты диспансеризации (первого этапа) и ежегодного профосмотра взрослого населения, которые оплачиваются за счет ОМС.

Основание: Приказ Министерства здравоохранения России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», зарегистрирован в Минюсте России 29.01.2021 за № 62277.

Роспотребнадзор обновил гигиенические нормативы воздействия на здоровье человека факторов среды обитания

С 1 марта 2021 г. до 1 марта 2027 г. будут действовать единые гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания.

В одном акте собраны нормы о допустимых концентрациях вредных веществ в воздухе, воде, почве, пищевой продукции, требования к текстам печатных изданий (в т. ч. учебников), к микроклимату, освещению, уровням шума и облучения и т. п.

Требования касаются как производственных объектов, так и объектов бытового обслуживания (например, магазинов, бассейнов, прачечных, парикмахерских, предприятий общепита), школ, учреждений здравоохранения и др.

Ранее отдельно установленные гигиенические нормативы и санитарные правила утрачивают силу с 1 марта 2021 г.

Основание: Постановление Главного государственного санитарного врача России от 28.01.2021 № 2 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания», зарегистрирован в Минюсте России 29.01.2021 за № 62296.

Обновлены санэпидтребования к содержанию городской территории, питьевому водоснабжению, атмосферному воздуху, почвам, к эксплуатации жилых и производственных помещений

С 1 марта 2021 г. вводятся новые санитарно-эпидемиологические требования к содержанию территорий городских и сельских поселений, к водным объектам, питьевой воде и питьевому водоснабжению, атмосферному воздуху, почвам, жилым помещениям, эксплуатации производственных и общественных помещений, к проведению санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий. Они приняты на 6 лет.

Приведен перечень прежних СанПиНов, отменяемых в рамках «регуляторной гильотины». Ряд актов утрачивает силу с 1 марта 2021 г., остальные - с 2022 г.

Основание: Постановление Главного государственного санитарного врача России от 28.01.2021 № 3 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 2.1.3684-21 «Санитарно-эпидемиологические требования к содержанию территорий городских и сельских поселений, к водным объектам, питьевой воде и питьевому водоснабжению, атмосферному воздуху, почвам, жилым помещениям, эксплуатации производственных, общественных помещений, организации и проведению санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий», зарегистрирован в Минюсте России 29.01.2021 за № 62297.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

Размещение вакансий на портале «Работа в России» может стать обязательным

В Госдуму внесен проект с поправками к Закону Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Согласно поправкам органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, а также работодатели, у которых среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год превышает 25 человек, и вновь созданные (в том числе при реорганизации) организации, у которых численность указанных

работников превышает такой предел, обязаны размещать на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», которая будет создана на базе ИАС «Общероссийская база вакансий «Работа в России», информацию о потребностях в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, специальных рабочих мест, оборудованных (оснащенных) для работы инвалидов.

Законопроектом также предусматривается, в частности:

- использование наравне с очным приемом граждан дистанционной формы оказания государственных услуг с использованием государственных информационных систем (единая цифровая платформа, портал госуслуг, СМЭВ);

- регулирование особенностей взаимодействия работодателей, граждан и органов службы занятости в электронной форме;

- закрепление обязанности центров занятости осуществлять регистрацию граждан в ЕСИА в целях возможности подачи заявления с использованием единой цифровой платформы (при отсутствии у гражданина подтвержденной учетной записи).

Основание: Проект Федерального закона № 1114509-7 О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» / <https://sozd.duma.gov.ru/bill/1114509-7>.

Минтруд предлагает продлить по 31 июля 2021 года включительно эксперимент по использованию в электронном виде документов, связанных с работой

В настоящее время, в соответствии с Федеральным законом от 24.04.2020 № 122-ФЗ (ред. от 29.12.2020) «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой», эксперимент проводится по 31 марта 2021 года включительно.

Проект закона разработан с целью недопущение правовой коллизии в случае окончания эксперимента и невступления на данный момент в силу закона, вносящего изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации и предусматривающего возможность осуществления электронного кадрового документооборота для всех работодателей.

Как отмечают авторы проекта, условия эксперимента не предполагают одновременное ведение кадрового делопроизводства в электронном виде и на бумажном носителе. Следовательно, с 1 апреля организации - участники эксперимента обязаны вернуться к использованию бумажных носителей информации. Это повлечет за собой дополнительные издержки для организаций, а также приведет к увеличению нагрузки на их кадровые подразделения в конце марта.

Кроме того, в настоящее время отсутствует должное нормативное правовое регулирование в части:

- долгосрочного хранения электронных кадровых документов;

- сохранения юридической значимости документа после истечения срока действия сертификата электронного ключа, которым данный документ был подписан.

В этой связи предусматривается продление до 31 июля 2021 года срока проведения эксперимента, т.е. до момента вступления в силу закона, вносящего изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации и предусматривающего возможность осуществления электронного кадрового документооборота для всех работодателей.

Документ: Проект Федерального закона «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой» / <https://regulation.gov.ru/projects#npa=112952>.

Право на отпуск в удобное время могут получить больше многодетных семей

Работникам с 3 и более детьми до 18 лет могут разрешить брать ежегодный отпуск в любое время по их желанию. Гарантия сохранится, пока младшему ребенку не исполнится 14 лет. Проект принят в третьем чтении.

Сейчас многодетным родителям нужно предоставлять отдых в удобное им время, только если все дети младше 12 лет.

Законопроект принят в Государственной Думой в третьем чтении 17.02.2021 и направлен в Совет Федерации.

Документ: Проект Федерального закона № 967957-7 «О внесении изменений в статью 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации» / <https://sozd.duma.gov.ru/bill/967957-7>.

Первое чтение прошел проект о порядке подачи иска работником о компенсации морального вреда

В Трудовом кодексе Российской Федерации планируют закрепить, что споры о возмещении морального вреда рассматривают только суды. Работники смогут подать иск о такой компенсации:

- вместе с основным требованием о восстановлении прав;
- в течение 3 месяцев после вступления в силу решения суда, которым права восстановлены полностью или частично.

Суды уже придерживаются такого порядка благодаря Конституционному Суду Российской Федерации, который постановлением от 14.07.2020 № 35-П признал ч. 1 ст. 392 ТК РФ частично неконституционной в той мере, в какой она не содержит указания на сроки обращения в суд с требованием о компенсации морального вреда, причиненного нарушением трудовых прав, в тех случаях, когда требование о компенсации морального вреда заявлено в суд после вступления в законную

силу решения суда, которым нарушенные трудовые права восстановлены полностью или частично.

Напомним, ст. 21 ТК РФ право на компенсацию морального вреда отнесено к числу основных прав работника.

В соответствии с положениями ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, а в случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Документы: Проект Федерального закона № 1075006-7 «О внесении изменений в статьи 391 и 392 Трудового кодекса Российской Федерации» / <https://sozd.duma.gov.ru/bill/1075006-7>.

КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА

Коллективный договор, заключенный неуполномоченным представителем работников, является незаконным и не подлежит применению

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (часть первая ст. 40 ТК РФ). Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 42 ТК РФ).

Согласно ч. 2 ст. 29 ТК РФ интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением представляет первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. При этом легитимные представители работников, которые имеют право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров и вести их в составе комиссии от имени всех работников, указаны в ст. 37 ТК РФ. В соответствии с этой нормой к таковым относятся:

- единый представительный орган, созданный двумя или более первичными профсоюзными организациями, которые объединяют в совокупности более половины работников данного работодателя (ч. 2 ст. 37 ТК РФ);
- первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации (ч. 3 ст. 37 ТК РФ);

- первичная профсоюзная организация, которая не объединяет более половины работников данного работодателя, но уполномочена на ведение коллективных переговоров решением общего собрания (конференции) работников путем тайного голосования (ч. 4 ст. 37 ТК РФ);

- иной представитель (представительный орган), избранный путем тайного голосования общим собранием (конференцией) работников и наделенный соответствующими полномочиями (ч. 4 ст. 37 ТК РФ).

Поскольку вести коллективные переговоры, разрабатывать проект коллективного договора и заключать коллективный договор работодатель может только непосредственно при участии соответствующих представителей работников (первичной профсоюзной организации; единого представительного органа, созданного двумя или более первичными профсоюзными организациями; иного представителя или представительного органа работников), то самостоятельно без участия уполномоченных представителей работников разработать, принять либо продлить действие уже заключенного коллективного договора работодатель не вправе. Поэтому, если представитель работников не определен любым из вышеперечисленных способов, коллективные переговоры должны быть приостановлены (прекращены).

В случае, когда профсоюзная организация в ходе коллективных переговоров перестала объединять более половины работников организации и не уполномочена на ведение коллективных переговоров решением общего собрания (конференции) работников, с этого момента профсоюзная организация не имеет полномочий на представление интересов трудового коллектива при ведении переговоров по вопросу заключения коллективного договора, работодатель не обязан участвовать в коллективных переговорах с указанным профсоюзом, а образованная на локальном уровне комиссия для ведения коллективных переговоров, в работе которой интересы работников представляет организация, не объединяющая более половины работников, становится неправомочной (смотрите, например, решение Свердловского районного суда г. Иркутска Иркутской области от 30.03.2015 по делу № 2-1096/2015, определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 02.09.2010 по делу № 33-16981, решение Железнодорожного районного суда г. Улан-Удэ Республики Бурятия от 30.12.2010).

Если в такой ситуации коллективные переговоры продолжаются и заключенный в результате коллективный договор подписан лицом, не уполномоченным на его подписание от имени работников, то данный документ является незаконным и не подлежит применению (смотрите также решение Первомайского районного суда г. Ростова-на-Дону по делу № 2-1079/10, решение Дзержинского городского суда Нижегородской области от 24.12.2010 по делу № 2-4831/10).

Документ: Материал подготовлен на основе индивидуальной письменной консультации, оказанной в рамках услуги Правовой консалтинг / http://www.garant.ru/consult/work_law/1445371/#ixzz6mFAhEePm.

Работодателям необходимо усилить меры безопасности при организации работ по очистке от снега крыш и покрытий зданий и сооружений

Сообщается, в частности, что до начала работ работодателям следует оценить риски самопроизвольного схода снега, образования завалов, падения и травмирования работников. После процедуры оценки рисков необходимо принять меры по их снижению. Организационные и технические мероприятия по снижению уровня рисков изложены в «Правилах по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве», утвержденных Приказом Минтруда России от 29.10.2020 № 758н, в «Правилах по охране труда при работе на высоте», утвержденных Приказом Минтруда России от 16.11.2020 № 782н, а также в других нормативных правовых актах по охране труда.

К выполнению работ по очистке снега допускаются работники, прошедшие обучение и инструктаж по охране труда для данного вида работ, при работе на высоте, а также стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда. Не допускается привлекать лиц моложе 18-и лет к уборке снега с кровли и другим аналогичным работам. Важнейшим требованием к работодателю является обеспечение работников средствами коллективной и индивидуальной защиты, в том числе специальной одеждой и обувью.

Документ: Информация Роструда от 17.02.2021 «Роструд напоминает о необходимости соблюдения мер безопасности при очистке крыш от снега» / <http://www.rostrud.ru>.

Составитель обзора:

А. Шустров