

# Трудовой кодекс 2015

С 1 января 2015 года в трудовом законодательстве нашего государства предусмотрены значительные изменения, которые могут повлиять на нашу жизнь. Проведем правовой анализ таких изменений.

## 1. Ограничения в заключении гражданско-правовых договоров

Трудовой кодекс новой редакции, статьей 15, установил фактический запрет на заключение работодателем гражданско-правовых договоров с физическими лицами. Расплывчатая формулировка о запрете такого вида гражданских отношений в случаях, когда де-факто возникают трудовые взаимоотношения, делает гражданско-правовые договора вне закона практически во всех случаях взаимоотношений организаций и физических лиц.

Такой запрет законодатель подтвердил введением санкции за нарушение данной нормы в виде штрафа, предусмотренного статьей 5.27 КоАП РФ 2015 года редакции, в пределах до 200 тысяч рублей, а также возможной дисквалификации руководителя организации на срок до 3 лет.

## 2. Легализация выдачи трудовой книжки работнику в период работы

Наконец то, узаконена давно сложившаяся практика временной выдачи трудовых книжек из кадровых подразделений работодателя для предоставления их в органы социального страхования.

Ранее сотрудник кадровой службы, на свой страх и риски, осуществлял выдачу трудовой книжки, так как работнику необходимо было вставить на учет и проводить другие учетные операции в органах социального обеспечения.

Теперь, статьей 62 Трудового кодекса РФ, данная коллизия устранена и на работодателя возложена обязанность по выдаче трудовой книжки по письменному запросу работника.

В свою очередь, этой же статьей на работника возложено встречное обязательство по возврату полученной трудовой книжки в течении трех дней, после получения ее из органов социального страхования.

## 3. Отменено "Зарплатное рабство"

Изменениями в ст. 136 ТК РФ 2015, работнику впервые предоставлено право на выбор кредитной организации, с которой у него заключен договор об обслуживании, в которую работодатель должен перечислять заработную плату.

По своему желанию, работник может менять такую банковскую структуру неограниченное количество раз, заблаговременно, не менее чем за пять рабочих дней до выплаты зарплаты, уведомляя об этом работодателя письменным заявлением.

#### **4. Ужесточение норм охраны труда**

Законодатель пошел по пути дополнительного ужесточения требований законодательства об охране труда. Помимо административной ответственности за не заключение с потенциальным сотрудником трудового договора, дополнительно предусматривается ответственность за игнорирование норм по охране труда.

В том числе в КоАП 2015 года редакции, введена новая норма права 5.27.1, устанавливающая административную ответственность за не исполнение письменных указаний государственных инспекторов в области труда. При этом, предусмотрены санкции к виде наложения штрафа, как на руководителя организации – должностного лица, так и на саму организацию вплоть до двухсот тысяч рублей.

В том числе, руководитель фирмы может быть дисквалифицирован на срок от одного года до трех лет.

#### **5. Ответственность за нарушение норм о труде**

Трудовым кодексом РФ 2015 года предусматривается дополнительная административная ответственность за нарушение законодательства в сфере труда и допуска на рабочее место к фактическому выполнению трудовых функций физического лица, не оформленного должным образом.

В том числе, теперь организация должна перечислить в доход нашей страны штраф за действия своих работников, которые не были уполномочены для принятия такого решения, однако фактически осуществили допуск не оформленного гражданина для работы на конкретном рабочем месте.

В том числе, работодатель обязан компенсировать такому гражданину, фактически выполнявшему работу, все гарантии и компенсации, предусмотренные для полностью оформленных работников виновной организации.

#### **6. Специальная оценка условий труда**

Специальная оценка условий труда заключается в том, что приглашенная работодателем независимая специализированная организация проводит анализ состояния условий труда на заранее определенных рабочих местах (ч. 1 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ; далее — Закон N 426-ФЗ скачать>>>>).

Если на рабочих местах выявлены вредные и (или) опасные факторы, эксперты специализированной организации проводят инструментальные замеры для определения уровня влияния этих факторов на работников и установления класса условий труда (ч. 2 ст. 3, ч. 5 ст. 10 Закона N 426-ФЗ). Условия труда подразделяются на четыре класса — оптимальные, допустимые, вредные и опасные (ч. 1 — 5 ст. 14 Закона N 426-ФЗ).

От того, к какому классу условий труда относится рабочее место, зависит сумма дополнительного страхового тарифа, которую работодателю нужно вносить в ПФР за работника, досрочно выходящего на пенсию в связи с занятостью на вредных и (или) опасных видах производства (ч. 2.1 ст. 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ). Чем лучше условия труда, тем меньше размер отчислений.

Класс условий труда влияет также на уровень гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым во вредном и (или) опасном производстве (например, дополнительный ежегодный отпуск (ч. 1 ст. 117 ТК РФ), сокращенная продолжительность рабочего времени (абз. 5 ч. 1 ст. 92 ТК РФ), повышенный размер оплаты труда (ч. 1 ст. 147 ТК РФ)).

Если на рабочих местах не выявлены вредные и (или) опасные факторы, никакие измерения и исследования не проводятся, а соответствие рабочих мест установленным нормативам фиксируется в декларации соответствия, которую работодатель подает в ГИТ по месту своего нахождения (ч. 4 ст. 10, ч. 1 ст. 11 Закона N 426-ФЗ).