

О. Ю. Патласов,

Омская гуманитарная академия, Омский региональный институт

НОВАЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА КАК ФОН МАРКЕТИНГ-МЕНЕДЖМЕНТА РЫНКА ТРУДА

Проанализирована правовая среда регулирования рынка труда. Описаны законодательные новации трудового законодательства за последние 3 года. Оценены проекты изменений в законодательство о труде РФ. Представлены проблемы правоприменительной практики трудового права в малом бизнесе. Сформулированы авторские предложения по изменению ТК РФ.

Ключевые слова: работодатель, персонал-менеджмент, трудовое право, ответственность, оплата и условия труда.

Актуальность научным исследованиям по экономике труда придаёт новая нормальность, сопряжённая с подвижным трудовым правом. Некоторые из отечественных нормативных актов нуждаются не просто в совершенствовании, а в кардинальном изменении содержания. Периодические изменения, вносимые в Трудовой кодекс РФ, Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» являются шагом на пути формирования адекватного правового поля на рынке труда, соответствующего процессам новой реальности.

Законодательные новации в области трудового права подтверждает необходимость корректировки законодательства в связи с изменениями на рынке труда.

1. В ст. 136 Трудового кодекса РФ [1] впервые внесена обязанность для работодателя выплачивать заработную плату в конкретные сроки. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, но не позднее 15 дней со дня, когда заработная плата была начислена.

2. Принят Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда». ТК РФ предусматривает материальную ответственность работодателя перед работниками за просрочку с выплатой зарплаты. Всем, кому зарплата была задержана, работодатель должен выплатить компенсацию. Причём независимо от того, была ли в задержке его вина. До 3 октября 2016 года сумма компенсации рассчитывается, исходя из 1/300 ставки рефинансирования за каждый день просрочки (ст. 236 ТК РФ), а с 3 октября 2016 года порядок расчёта меняется: начислять проценты нужно, исходя из 1/150 ключевой ставки ЦБ – по сути той же ставки рефинансирования (п. 2 ст. 2 Закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ, ст. 236 ТК РФ в ред., действ с 03.10.2016).

Кроме увеличенной компенсации работникам, работодатель также должен будет платить и новые штрафы за задержку зарплаты в бюджет. В КоАП РФ теперь отдельно поименован такой вид нарушения, как невыплата или неполная выплата заработной платы в установленный срок (п. 1 ст. 1 Закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ) (табл. 1).

Таблица 1

Штрафы за задержку зарплаты

На кого может быть наложен штраф	Размер штрафа с 03.10.2016 (п. 1 ст. 1 Закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ, ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ в ред., действ. с 03.10.2016)	Размер штрафа до 03.10.2016 (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ)
Должностные лица организаций	от 10 тыс. до 20 тыс. руб.	от 1 тыс. до 5 тыс. руб.
Организации	от 30 тыс. до 50 тыс. руб.	от 30 тыс. до 50 тыс. руб.
ИП – работодатели	от 1 тыс. до 5 тыс. руб.	от 1 тыс. до 5 тыс. руб.

3. За повторные нарушения установлены санкции в большем размере (п. 1 ст. 1 Закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ, ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ в ред., действ. с 03.10.2016) (табл. 2).

Санкции за повторное нарушение трудового законодательства

На кого может быть наложен штраф	Размер штрафа с 03.10.2016 либо иное наказание (п. 1 ст. 1 Закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ, ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ в ред., действ. с 03.10.2016)
Должностные лица организаций	от 20 тыс. до 30 тыс. руб. или дисквалификация на срок от 1 до 3 лет
Организации	от 50 тыс. до 100 тыс. руб.
ИП – работодатели	от 10 тыс. до 30 тыс. руб.

4. В статье 136 ТК РФ установлен срок исковой давности в 1 год за разрешение индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы (ранее срок составлял 3 месяца).

5. Поправки в ст. 29 Гражданского процессуального кодекса РФ [2], которые позволяют с 1 октября 2016 г. работникам подавать иски в суд не только по месту нахождения работодателя, но и по месту жительства работника (правило альтернативной подсудности на выбор истца), что особенно важно для вахтовиков.

6. Установлен прямой запрет на заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, и ответственность за такое нарушение. Изменён порядок признания отношений трудовыми: теперь факты трудовых отношений могут выявлять не только суды, но и трудовые инспекторы. Введена ответственность для работодателя за заключение вместо трудового гражданско-правового договора не предусматривающего трудовых гарантий работнику, в том числе оплачиваемых отпусков, декретных. С 1 октября 2016 г. уклонение от заключения трудового договора или заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечёт штрафы на должностных лиц от 10 тыс. до 20 тыс. рублей, на ИП – от 5 тыс. до 10 тыс. рублей, на юридических лиц – от 50 тыс. до 100 тыс. рублей (новая редакция статьи 5.27 КоАП РФ).

7. Федеральным законом от 29.06.2015 г. № 200-ФЗ «О внесении изменения в статью 64 Трудового кодекса Российской Федерации» работодателям дали неделю на объяснение отказа в трудоустройстве: «По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования». Требование сообщать работнику причину отказа существовало и раньше, но срок исполнения не ограничивался. Таким образом, ранее норма являлась «мёртвой», и добиться её выполнения было невозможно.

8. Вступили в силу с 1.10.2016 г. поправки в Кодекс об административных правонарушениях в ч. 5 ст. 5.27, которая существенно увеличивает штраф для работодателя, ранее подвергавшегося административному наказанию. На работодателя – юридическое лицо – теперь может быть наложен штраф от 100 тыс. до 200 тыс. рублей, на должностных лиц может быть наложена дисквалификация (отстранение от занимаемой должности) на срок от года до 3-х лет, штраф на индивидуальных предпринимателей – от 30 тыс. до 40 тыс. рублей.

9. Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании» дополняется ТК РФ статьёй 195.1, в которой устанавливаются понятия «квалификация работника» и «профессиональный стандарт». Теперь важной задачей выступает синхронизация образовательных и профессиональных стандартов.

10. Федеральным законом «О внесении изменения в статью 22 Трудового кодекса Российской Федерации» от 7 мая 2013 г. № 95-ФЗ введено понятие «производственный совет».

11. С 2011 г. по-новому аттестуются рабочие места по условиям труда согласно приказу Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. № 342н. Ответственность за достоверность измерений и оценок лежит на работодателе и на аттестующей организации. Статьёй 5.27 КоАП РФ установлены более жёсткие наказания за нарушение законодательства о труде и об охране труда. В рамках ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на

работодателя, в том числе организация проведения за счёт собственных средств, обязательных при поступлении, и периодических в течение трудовой деятельности медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, т. е. работодатели незаконно перекладывают бремя получения санкционки на работников.

12. В соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификации» № 238-ФЗ от 3.07.2016 с 01.01.2017 г. работодатели могут направлять сотрудников на независимую оценку квалификации. Порядок направления сотрудников прописывается в коллективном договоре, трудовом договоре, и работодатель обязан получить письменное согласие работника о направлении на независимую оценку квалификации.

13. Федеральный закон от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ установил запрет на указание в объявлениях о вакансиях требований к возрасту соискателей. Теперь ст. 25 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», п. 6, прямо указывает, что запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера. Лица, распространяющие такую информацию, привлекаются к административной ответственности, установленной законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях [3].

14. В ноябре 2013 г. запущен электронный сервис Федеральной службы по труду и занятости «Онлайн инспекция. РФ».

15. Часть первая ст. 65 Трудового кодекса РФ дополнена ещё одним документом, предъявляемым работодателю лицом, поступающим на работу. Это справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию. Согласно ст. 12 ТК РФ закон или иной правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к трудовым отношениям, возникшим после введения его в действие. Поскольку в данном случае не было других указаний, справку об отсутствии судимости работодатель вправе требовать в установленных трудовым законодательством случаях лишь при заключении трудового договора, т. е. при приёме на работу. Однако большинство образовательных учреждений стали требовать её от профессорско-педагогического состава вне зависимости от срока окончания действующего контракта.

16. Федеральным законом от 2 апреля 2014 г. № 55-ФЗ установлен запрет на работу по совместительству лицам в возрасте до 18 лет (до этого ст. 282 ТК РФ определяла для них такие ограничения только в отношении работ с вредными условиями труда). Кроме того, введён запрет на совместительство на работах с вредными и/или опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

17. Легализация/запрет заёмного труда. Изменения в ТК РФ в 2017 году вносятся в разделе, который касается заёмного труда. Если ранее работодатели организовывали подразделения, в которые полностью или частично отправлялись для выполнения работ под полным контролем другой компании, то теперь это запрещено, за исключением детективных и охранных агентств, аффилированных фирм. Руководитель организации может направить персонал в дочернюю (материнскую) компанию без оформления перевода. Отметим, что термин «аффилированная» относится к неустоявшемуся в праве.

18. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» содержит следующие новеллы:

– На смену аттестации рабочих мест пришла специальная оценка условий труда – единый комплекс мероприятий по идентификации вредных и опасных факторов производственной среды и оценке уровня их воздействия на работника с учётом отклонения фактических значений от установленных нормативов.

– Продолжительность учётного периода для суммированного учёта рабочего времени работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, теперь может составлять не более трёх месяцев.

– Уточнён порядок расчёта квоты для приёма на работу инвалидов. Теперь в среднесписочную численность работников не нужно включать сотрудников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда.

19. Ужесточена уголовная ответственность за нарушения в сфере охраны труда, которые повлекли вред здоровью человека или смерть людей (ст. 143 УК РФ) [4]. Так, при причинении вреда здоровью размер штрафа увеличен с 200 000 до 400 000 руб. Если нарушение по неосторожности повлекло смерть двух и более людей, то установлена повышенная ответственность в виде принудительных работ или лишения свободы до пяти лет вместо ранее действовавших четырёх.

20. С 1 января 2016 года у каждого работника появилось право получить социальный налоговый вычет на лечение или обучение по месту работы и до окончания налогового периода. Работник предоставляет работодателю письменное заявление и подтверждение права на получение данных вычетов, составленное налоговым органом по форме, которая утверждается ФНС России. ИФНС обязано такой документ предоставить физлицу не позднее 30 календарных дней со дня обращения. Месяц даты обращения физлица в ИФНС считается началом предоставления вычетов (Ст. 219 НК РФ, Закон от 06.04.2015 № 85-ФЗ).

21. С 11 июля 2015 года изменился порядок предоставления декретного отпуска и начисления пособия по беременности и родам женщинам, работающим по срочному трудовому договору. Федеральный закон № 201-ФЗ 29 июня 2015 года изменил положения ст. 261 Трудового кодекса РФ о гарантиях прав будущих мам при расторжении трудового контракта. Поправки касаются распространённой на практике ситуации, когда между работодателем и работницей заключён трудовой договор на определённый срок, дата истечения которого приходится на период беременности или декретного отпуска. Ранее в таких случаях было не всегда ясно: необходимо ли продлевать срочный договор до окончания декрета или действие трудовых отношений должно завершаться на дату окончания беременности, предоставляя только дородовой отпуск и неполные декретные за 70 или 84 календарных дня? При завершении в период беременности женщины действия трудового договора, заключённого на определённый срок, в соответствии со ст. 261 ТК РФ работодатель обязан его продлить непосредственно до момента рождения ребёнка. Всем работающим будущим мамам независимо от условий их трудоустройства (в том числе условий о сроках действия трудового контракта) по их письменному заявлению на имя работодателя в соответствии с нормами трудового законодательства предоставляется отпуск по беременности и родам (декретный отпуск) общей длительностью 140, 156 или 194 календарных дней.

22. Установлены дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд РФ на финансирование страховой части трудовой пенсии в зависимости от класса и подкласса условий труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда.

В качестве проектов внесения изменений и дополнений в действующее законодательство о труде рассматриваются следующие положения:

1. Проект изменений ст. 68 ТК РФ об оформлении приёма на работу предполагает оповещение нанимаемого сотрудника о доступных вариантах формирования его пенсии.

2. Россиян, уклоняющихся от трудоустройства свыше шести месяцев при наличии подходящей работы, предлагается наказывать исправительными работами сроком до одного года. Законодательное собрание Санкт-Петербурга подготовило пакет поправок в федеральные законы и внесло в Госдуму РФ. Для установления уголовной ответственности предлагается прописать в Конституции РФ, что труд – это не только право, но и обязанность каждого гражданина. Не будут считаться тунеядцами граждане до 18 лет, инвалиды, родители детей-инвалидов, женщины с детьми в возрасте до 14 лет и ряд других категорий граждан. В примечании к законопроекту говорится, что наказывать не будут граждан до 18 лет, инвалидов, родителей детей-инвалидов, беременных женщин, женщин с детьми в возрасте до 14 лет, священнослужителей и прочие категории населения. При этом «теневые» работники, не оформленные должным образом, также попадают под понятие тунеядцев. Инициатива основана на идее увеличить налоговые доходы государства. Предполагается, что граждан без официального трудоустройства, которые тратят при этом более 1 млн рублей в год, могут начать контролировать налоговые службы. По официальным оценкам заместителя председателя Правительства РФ О. Голодец, в России занятыми в различных трудовых и рабочих сферах являются 48 млн человек, 20 млн человек заняты без надлежащего оформления своего статуса, 18 млн человек трудоспособного населения являются незанятыми. Согласно проекту в КоАП РФ должна появиться новая ст. 19.38 «Уклонение от трудоустройства (занятости) физического лица, совершившего крупные расходы».

3. *Введение специальных тестов для госслужащих.* Госдума готовит поправки в закон «О противодействии коррупции», согласно которым чиновники должны будут проходить психологический

тест (предположительно с применением полиграфа) при занятии должностей в госаппарате. Минтруд России 19 февраля 2013 г. опубликовал «Обзор рекомендаций по осуществлению комплекса организационных, разъяснительных и иных мер по недопущению должностными лицами поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание дачи взятки или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки». Считается, что процедуры аттестации высших должностных лиц в системе МВД, Следственного комитета, судебных приставов эффективно влияют на поведение чиновников. Аналогичный отбор должен осуществляться и в отношении остальных госслужащих. Проверка на полиграфе является широко распространённой практикой за рубежом. Например, в Израиле без графологического анализа почерка сложно получить работу в интеллектуальных сферах профессиональной занятости.

4. Правительство РФ одобрило предложение Минтруда России составить реестр лиц, когда-либо уволенных из органов власти из-за утраты доверия. Проект Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части размещения сведений о привлечении к ответственности в виде увольнения в связи с утратой доверия за коррупционные правонарушения в информационной системе» внесён Минтрудом России. Только в 2012-2015 гг. из-за утраты доверия потеряли работу около 1,2 тыс. слуг народа [5]. В трудовую книжку запись о взысканиях не вносится, за исключением случаев, когда им является увольнение. Реестр позволит ограничить возможность возвращения на государственную или муниципальную службу.

5. *Законодательное регулирование деятельности MLM-фирм.* Ожидают урегулирования на федеральном уровне гражданско-правовые и трудовые отношения в рамках многоуровневого, или сетевого, маркетинга. MLM – разновидность полуполюгальной предпринимательской деятельности, которой каждый гражданин занимается добровольно, рискуя своими средствами. MLM-фирмы в интересах своей безопасности и во избежание юридической ответственности заключают потребительский, представительский, корпоративный и иные гражданско-правовые, а не трудовые договоры при оформлении своих рекрутов на работу. К сожалению, к настоящему времени не внесены в Госдуму проекты федеральных законов, призванные, в частности, защитить права физических лиц, на которых воздействуют средствами рекламы, психологического давления, при этом нередко допуская различные неправомерные действия – нарушая правила торговли и денежных расчётов с населением, гражданские права и права потребителей и нормативные акты о труде. Частично проблема смягчается региональным нормотворчеством.

6. *Регламентация волонтерства.* В Госдуме находится на рассмотрении проект Федерального закона «О добровольчестве (волонтерстве)» (в части создания правовой основы функционирования в России добровольчества (волонтерства)). Данная особая система трудовых отношений на добровольной нематериальной основе в российском законодательстве строго не определена. В термины «добровольцы» и «волонтеры» законодательством вкладывается не совсем идентичное содержание. Разработка законопроекта направлена на систематизацию и устранение пробелов действующего законодательства о волонтерстве, а также упорядочение добровольческой деятельности [6].

Хотя в отношениях добровольца и организаций определяется объём деятельности, тем не менее он работает безвозмездно, без оплачиваемого очередного отпуска, не обязан следовать правилам внутреннего трудового распорядка организации, не «зарабатывает» трудовой и страховой стаж. На Западе в волонтерское движение вовлечена значительная часть населения: в США около 27 %, Австралии – 34 %, Великобритании – 38 %, Канаде – до 45 % [7]. В некоторых странах оценка участия в добровольческой деятельности служит основой «социальной характеристики» молодых людей, служащей дополнительной рекомендацией при приёме на работу и при поступлении в учебное заведение. В США активным считается доброволец, работающий 150 ч. в год, в Великобритании – 100 ч., в Германии, Франции и Австрии – около 50–60 ч. в год [8].

7. Для создания условий мотивации к «честному труду» законопроектом «Об общественной службе и предоставлении гарантий гражданам РФ, находящимся на общественной службе» предлагается ввести понятия «общественной службы» и «общественно значимых должностей» и поощрять граждан, которые их занимают, как денежными пособиями, так и другими льготами. Каждый субъект РФ должен будет сформировать перечень общественно значимых должностей (профессий, специальностей) в соответствии с экономической ситуацией в регионе и потребностями в привлечении россиян к определённым видам деятельности. По проекту закона гражданам РФ, находящимся на общественной службе, Пенсионным фондом РФ производится ежемесячная доплата за счёт средств федерального бюджета в размере 6 тыс. рублей в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Россиянам, занимающим социально значимые должности, предлагается во внеочередном порядке предоставлять жилые помещения социального использования по договорам найма, если они признаны нуждающимися. Если гражданин проработает на общественной службе не менее 10 лет, то он вправе приватизировать это помещение. Их дети также во внеочередном порядке смогут получать места в детсадах, школах и летних лагерях. Материнский же капитал предлагается выплачивать после рождения первого ребёнка. Особый статус могут получить учителя, врачи, нянечки, а также представители тех профессий, где сейчас наблюдается засилье мигрантов, для замещения их россиянами.

8. *Гарантированное предоставление первого рабочего места для граждан, получивших среднее или высшее профессиональное образование.* По инициативе Федерации независимых профсоюзов России подготовлен законопроект «О первом рабочем месте», гарантирующий предоставление гражданам России, получившим профессиональное образование, первого рабочего места. Законопроект касается бесплатно учащихся в государственных образовательных учреждениях и, в первую очередь, будущих работников бюджетной сферы. В международной практике трудоустройство молодых специалистов-выпускников существует в различных версиях. Так, в Японии человек, получивший образовательный кредит от государства, может погасить его, если пойдет работать на госслужбу.

9. *Подготовка предложений по методике исчисления величины минимального потребительского бюджета работающего населения.* В соответствии с Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2011–2013 гг. проводились консультации о целесообразности разработки проекта Федерального закона «О системе потребительских бюджетов населения в Российской Федерации». В генеральном соглашении на 2014–2016 гг. указанные стороны обязуются провести консультации, внести по итогам консультаций предложения по вопросам разработки методики исчисления величины минимального (восстановительного) потребительского бюджета трудоспособного работающего населения в целом по Российской Федерации и в её субъектах.

10. *Совершенствование механизма осуществления иностранными гражданами и лицами без гражданства трудовой деятельности на территории РФ.* Проходит обсуждение в Госдуме законопроект «О внесении в Трудовой кодекс Российской Федерации изменений, связанных с особенностями осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами». Предлагается закрепить особенности регулирования труда иностранных граждан и лиц без гражданства в отдельной статье ТК РФ. Благодаря принятию документа, в частности, решаются вопросы обеспечения медицинской помощью иностранных работников, временно пребывающих в России. Устанавливается их обязанность предъявлять работодателю при заключении трудового договора действующий на территории России полис добровольного медицинского страхования. При его отсутствии медицинская помощь может предоставляться на основании договора, заключённого работодателем с медицинской организацией о предоставлении иностранному работнику платных медицинских услуг, или полиса добровольного медицинского страхования, приобретаемого за счёт работодателя.

Предлагается закрепить необходимость включения в трудовой договор с иностранными гражданами дополнительных сведений о разрешении на работу, патенте, разрешении на временное проживание или виде на жительство, обязанность иностранных граждан предъявлять разрешительные документы работодателю при заключении трудового договора. В случаях, когда окончился срок действия разрешения на привлечение и использование иностранных работников или срок действия разрешительных документов, законопроект предусматривает обязанность работодателя отстранить иностранного работника от работы. Минимальный порог оплаты труда высококвалифицированного иностранного специалиста планируется снизить до 1 млн рублей в год. Соответствующий законопроект одобрен правительственной комиссией по законопроектной деятельности 18 марта 2004 г. в целях упрощённого привлечения такого специалиста для работы в IT-компаниях. Существующий ныне порог заработной платы для высококвалифицированных иностранных работников в размере 2 млн рублей в год (около 167 тыс. рублей в месяц) является для IT-компаний слишком высоким [9].

11. *Законодательное закрепление минимально допустимого почасового уровня оплаты труда.* Парламентарии планируют внести изменения в ТК РФ, установив почасовую систему оплаты труда (проект Я. Нилова, И. Лебедева). Минимальный почасовой уровень оплаты труда должен составлять не менее 3 долл. США в час (100 руб.). Предлагается поставить МРОТ в зависимость от отработанных часов. МРОТ введён в России в 2000 г.; за оплату труда ниже МРОТ предусмотрено уголовное

наказание для работодателей. На сегодня минимальный уровень оплаты труда, который устанавливается в соответствии с прожиточным минимумом, не соответствует рекомендациям экспертов Международного бюро труда.

Проект Федерального Закона № 393-7 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты в части установления минимального почасового размера оплаты труда, а также установления минимального размера оплаты труда, применяемого для целей обязательного социального страхования, не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в Российской Федерации» предусматривает минимальный почасовой размер оплаты труда использовать с применением повышающих коэффициентов по территориальному, отраслевому и профессиональному критериям. Работодателей хотят обязать ежегодно индексировать зарплаты сотрудников в размере не ниже прогнозируемого уровня инфляции. Еще одна новация – установить минимальный размер оплаты труда для обязательного социального страхования. При определении размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, другим социальным программам применять ежемесячный минимальный размер оплаты труда не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения.

Для сравнения, в Германии, Хорватии, Словении, Испании уровень оплаты труда варьируется от 5 до 18,7 евро в час. Стоимость одного часа труда в странах ЕС составляет 23,1 евро, а в странах еврозоны – 27,6 евро [10].

12. Минтруд России включил занятия физкультурой и спортом в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков. Согласно статье 226 Трудового кодекса РФ работодатель (за исключением государственных унитарных услуг) должен выделять на улучшение условий труда не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции в год. Эта сумма может пойти на различные нужды, которые для каждой компании индивидуальны. В случае, если нет каких-либо обязательных мероприятий (например, закупки спецодежды), трудовые коллективы могут предложить своему работодателю выделенные деньги направить на оплату занятий фитнесом и спортом. Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда, как правило, составляют на год вперед. По закону, работодатель обязан согласовать его с профсоюзом либо иными представителями трудового коллектива.

13. Законопроект от «Справедливой России» предлагает внести в ТК РФ новую статью – 188.1 «Компенсация расходов работника при занятии им физической подготовкой в физкультурно-спортивной организации». **Согласно тексту законопроекта:**

- 25 % стоимости годового обслуживания работнику будет компенсировать работодатель;
- 50 % будет компенсироваться из федерального бюджета;
- остальные 25 % затрат будут лежать на самом работнике.

При этом компенсация в месяц не может превышать 25 % от МРОТ в соответствующем регионе.

14. *Предоставление профсоюзам права защищать в судах неограниченный круг лиц.* Законопроект «О внесении изменений в статьи 34, 46 Гражданского кодекса РФ (инициативы группа депутатов во главе с А. Митрофановым и И. Зотовым) даст работникам возможность реализовать своё конституционное право на судебную защиту в полном объёме. Сейчас ст. 46 ГК РФ предусматривает возможность организаций обращаться по защите прав, свобод и законных интересов неопределённого круга лиц, когда такое право организации прямо предусмотрено законом. Для профсоюзов подобная норма – ст. 23 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Она наделяет профсоюзы правом обращаться с исками в защиту прав других лиц, но не содержит нормы о праве профсоюзов обращаться в суд в защиту прав, свобод и законных интересов неопределённого круга лиц. Опасаясь неблагоприятных последствий, негативной реакции работодателя, многие работники не оформляют доверенностей на представительство профсоюзами (председателем, членом профкома) для защиты их интересов в суде. Законопроект устранил эту несправедливость.

В Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 29.12.2015) необходимо ввести положение о «переходных» рабочих местах для лиц, освободившихся из мест заключения, прежде всего, условно-досрочное освобождение, вероятно, в статью 13. «Дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения». Трудовой кодекс РФ регулирует труд различных категорий работников. В ТК РФ предлагаем отразить особенности графика

труда осуждённых в зависимости от конфессиональной принадлежности с учётом режима содержания, а также кормящих матерей в разделе XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» ТК РФ [11].

Законодательного решения ждут и многие другие проблемы. Более того, помимо создания новой правовой базы не менее важно предусмотреть и механизмы реализации законов. К примеру, хотя законодательство гарантирует занятость в течение как минимум трёх лет вновь вступающим на рынок труда, заключившим в период учёбы соответствующие договоры с будущими работодателями, практически это не выполняется. Если в малом бизнесе повсеместно нарушаются права наёмных работников, в лучшем случае трудовые отношения регулируются контрактами, которые предполагают условия работы, не соответствующие Трудовому кодексу РФ, что является грубым нарушением российского законодательства, то при эксплоярных формах занятости совершенно отсутствуют гарантии.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) : с изм. и доп. вступ. в силу с 01.01.2017 [Электронный ресурс]. – Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – (дата обращения: 01.02.2017).
2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 19.12.2016) : с изм. и доп. вступ. в силу с 01.01.2017 [Электронный ресурс]. –Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – (дата обращения: 01.02.2017).
3. Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала : учебник для бакалавров / О. Ю. Патласов. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015. – С. 367–375.
4. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 07.02.2017). [Электронный ресурс]. – Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – (дата обращения: 01.02.2017).
5. Кому дадут «волчий билет»? // Аргументы и факты. – 2016. – № 35. – С. 2.
6. Горовцова, М. Волонтёр или доброволец? Какие изменения в законодательстве стоит ожидать в ближайшее время [Электронный ресурс] / М. Горовцова // ИА «ГАРАНТ». Аналитические статьи. 10.07.2013. Режим доступа: <http://www.garant.ru/article/482997/#ixzz2wxNI48jc>. – (дата обращения: 01.02.2017).
7. Пешкова, Н. Волонтерство в России / Н. Пешкова // Человек и труд. – 2013. – № 3. – С. 42–44.
8. Мамонтова, Е. На общественных началах [Электронный ресурс] / Е. Мамонтова // Российская бизнес-газета – Карьера и менеджмент. – 2012 (ноябрь). – № 873 (44). – URL: <http://www.rg.ru/2012/11/20/volonterstvo.html>. – (дата обращения: 01.02.2017).
9. Для экспатов снизят минимальный порог оплаты труда [Электронный ресурс] / 19 марта 2014. – Режим доступа: goo.gl/ZqzoB3. – (дата обращения: 01.02.2017).
10. Правительство предложило платить работающим россиянам по 100 рублей в час / 8 октября 2016. – Режим доступа: goo.gl/NwHVG6. – (дата обращения: 01.02.2017).
11. Патласов, О. Ю. Трудовая деятельность осуждённых под влиянием криминальной субкультуры: пробелы законодательства и коллизии норм права / О. Ю. Патласов // Всероссийский криминологический журнал, 2017. – № 1.

O. Yu. Patlasov, Omsk humanitarian Academy, Omsk Regional Institute

LABOR RIGHTS NOVELTY AS A BACKGROUND FOR THE MARKETING MANAGEMENT ON THE LABOR MARKET

Analyzed the legal environment of labor market regulation. We describe the legislative innovations of the labor legislation in the last 3 years. Evaluate the project of changes in the labor legislation of the Russian Federation. Presents problems of labor law enforcement practice in small business.

It is formulated author's proposals to amend the Labour code of the Russian Federation

Keywords: employer, personnel management, labor law, liability, payment and working conditions.

References

1. *Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 N 197-FZ* (red. ot 03.07.2016) : s izm. i dop. vstup. v silu s 01.01.2017 [The labour code of the Russian Federation of 30.12.2001 N 197-FZ (as amended on 03.07.2016) : Rev. and additional joined. effective from 01.01.2017]. Spravochno-pravovaja sistema «Konsul'tant Pljus». – (data obrashhenija: 01.02.2017).

2. *Grazhdanskiy processual'nyj kodeks Rossijskoj Federacii ot 14.11.2002 N 138-FZ (red. ot 19.12.2016) : s izm. i dop. vstup. v silu s 01.01.2017* [Civil procedural code of the Russian Federation from 14.11.2002 N 138-FZ (as amended on 19.12.2016) : Rev. and additional joined. effective from 01.01.2017]. Spravochno-pravovaya sistema «Konsul'tant Pljus». – (data obrashheniya: 01.02.2017).
3. Patlasov, O. Ju. *Marketing personala : uchebnik dlja bakalavrov* [Staff Marketing: A Textbook for Bachelors]. Moscow; Dashkov i K publ. 2015. pp. 367–375.
4. *Ugolovnyj kodeks Rossijskoj Federacii ot 13.06.1996 N 63-FZ (red. ot 07.02.2017)* [Criminal code of the Russian Federation from 13.06.1996 N 63-FZ (as amended on 07.02.2017)] Spravochno-pravovaya sistema «Konsul'tant Pljus». – (data obrashheniya: 01.02.2017).
5. Who will be blacklisted? *Argumenty i fakty*. 2016. no. 35. pp. 2.
6. Gorovcova M. *Volontyor ili dobrovolec? Kakie izmeneniya v zakonodatel'stve stoit ozhdat' v blizhajshee vremya* [A volunteer? What legislation changes should be expected in the near future]. IA «GARANT». Analiticheskie stat'i. 10.07.2013. A volunteer or a volunteer? What changes in the legislation should be expected in the near future Available at: <http://www.garant.ru/article/482997/#ixzz2wxNI48jc>.
7. Peshkova N. Volunteering in Russia. *Chelovek i trud*. 2013. no. 3. pp. 42–44.
8. Mamontova E. On a voluntary basis. Rossijskaja biznes-gazeta. Kar'era i menedzhment. 2012. no. 873 (44). Available at: <http://www.rg.ru/2012/11/20/volonterstvo.html>.
9. *Dlja jekspatov snizjat minimal'nyj porog oplaty truda* [The minimum wage threshold will be lowered for expats]. 19 marta 2014. For expats, the minimum wage threshold will be lowered. Access mode. goo.gl/ZqzoB3.
10. *Pravitel'stvo predlozilo platit' rabotajushhim rossijanam po 100 rublej v chas* [The government offered to pay working Russians 100 rubles per hour]. 2016. Access mode. goo.gl/NwHVG6.
11. Patlasov O. Ju. Labor activity of convicts under the influence of criminal subculture: gaps in legislation and rules of law collisions. *Vserossijskij kriminologicheskij zhurnal*. 2017. no. 1.

© О. Ю. Патласов, 2017

Автор статьи: **Олег Юрьевич Патласов**, доктор экономических наук, профессор, проректор Омской гуманитарной академии, Омского регионального института, e-mail: opatlasov@mail.ru

Рецензенты:

С. Н. Апенько, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой инновационного и проектного управления, Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского.

С. В. Матюшенко, доктор педагогических наук, доцент, Омская академия Министерства внутренних дел Российской Федерации.

УДК 625.731:624.138.23

DOI 10.17238/issn1998-5320.2017.27.186

Е. А. Голубева,

Сибирский государственный автомобильно-дорожный университет

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ГП «ДРСУ № 2» ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

Одним из решающих факторов конкурентоспособности и эффективности предприятия в условиях современной рыночной экономики является обеспечение высокого уровня качества кадрового потенциала, а именно разработка кадровой политики. Обозначены проблемы управления кадрами в дорожно-строительном производстве. Выполнен анализ динамики движения рабочей силы в привязке с анализом структуры и объёмов строительно-монтажных работ. Рассмотрена зависимость эффективности работы предприятия от кадровой политики, являющейся важной сферой работы дорожно-строительной организации.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, персонал, производственные кадры, рабочая сила, анализ, выработка, оплата труда, дорожно-строительная организация.

Введение. Персонал – главная движущая сила дорожно-строительной организации, выступающая в качестве трудовых ресурсов и являющаяся одновременно связующим звеном между техническими и экономическими факторами производственного процесса [1].

В настоящее время эффективное грамотное управление персоналом становится одним из ключевых условий успешной экономической политики. Ещё совсем недавно конкурентная борьба была