

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

К. Д. Крылов*

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СФЕРЫ ТРУДА

Аннотация. В статье освещаются новации российского трудового законодательства и иных актов, регулирующих сферу труда, показываются изменения законодательства и практики его применения в 2016 г. как результат обоснованного и согласованного обеспечения интересов сторон трудовых отношений и государства. Отражены законодательные нововведения, касающиеся расширения правовой регламентации содействия занятости, новых глав Трудового кодекса РФ, изменений в понятиях трудовых отношений и трудового договора, внедрения профессиональных стандартов и независимой оценки квалификаций, введения международных норм о неполном рабочем времени, повышения гарантий справедливой оплаты труда и усиления ответственности за ее задержку, дополнений порядка расследования несчастных случаев, совершенствования социального партнерства. Особое внимание обращено на расширяющееся направление государственной политики в области содействия занятости населения, проводимое посредством создания условий для развития негосударственных организаций, осуществляющих деятельность по содействию в трудоустройстве граждан и (или) подбору работников, включая частные агентства занятости, а также для взаимодействия и сотрудничества таких организаций с органами службы занятости. Новыми сферами законодательной регламентации стали отношения по предоставлению труда работников (персонала) третьим лицам, трудовые отношения на микропредприятиях, отношения, касающиеся реализации профессиональных стандартов и введения независимой оценки квалификации. Указаны приоритеты сотрудничества Российской Федерации и Международной организации труда для совершенствования правового регулирования социально-трудовых отношений. Отмечено важное значение для дальнейшего совершенствования трудового законодательства, намеченного к разработке и принятию нового Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2017—2019 годы и новой Программы сотрудничества Российской Федерации и Международной организации труда на 2017—2020 годы.

Ключевые слова: трудовое законодательство, занятость, профессиональные стандарты, оплата труда, рабочее время, охрана труда, социальное партнерство, международные трудовые нормы.

DOI: 10.17803/1729-5920.2017.127.6.075-084

Поступательное развитие законодательной деятельности, осуществляемой в России, наглядно проявляется в новациях, принятых на федеральном уровне в отношении заня-

тости, рынка труда и защиты от безработицы, социально-трудовых отношений и развития социального партнерства. Научное возвышение трудового права происходит одновременно с

© Крылов К. Д., 2017

* Крылов Константин Давыдович, доктор юридических наук, профессор Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

kodakr@list.ru

125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

реализацией теоретических положений и практических предложений в практике современного отечественного законодательства¹.

В 2016 г. нововведениями стали законодательные положения, направленные на запрещение заемного труда и регламентацию предоставления труда работников (персонала), расширение правовой основы внедрения профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации, специальное регулирование труда лиц, работающих на микропредприятиях, усиление ответственности за нарушения оплаты труда. На необходимость совершенствования законодательства по этим направлениям указывалось учеными и специалистами-практиками, обосновывающими комплекс мер по продвижению страны к достойному труду².

С 2016 г. вступил в силу Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», которым были внесены изменения в Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», в Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», Налоговый кодекс РФ, Трудовой кодекс РФ (далее — ТК РФ), в Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Данным Законом была введена норма в ТК РФ, запрещающая заемный труд (ст. 56.1), определены особенности регулирования труда работников, направляемых работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда

работников (персонала) (гл. 53.1), урегулирован механизм осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) частными агентствами занятости — юридическими лицами, зарегистрированными на территории Российской Федерации, прошедшими аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности, проводимую уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Введены в действие дополнения определенных трудовых отношений (ст. 15 ТК РФ) и трудового договора (ст. 56 ТК РФ) указанием на обязательность для работников осуществлять трудовую функцию и поручаемую работу «в интересах, под управлением и контролем работодателя». Это сделано в соответствии с одним из положений, содержащихся в п. 13 Рекомендации Международной организации труда (МОТ) 2006 г. № «Об индивидуальном трудовом правоотношении».

Вместе с ними вступила в силу дополнительно введенная ст. 56.1 ТК РФ о запрещении заемного труда, т.е. труда, осуществляемого работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Одновременно введены в действие положения, в которых определены особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). Они установлены новой гл. 53.1 ТК РФ.

¹ См.: Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения : Материалы 6-й Международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. М., 2010 ; Крылов К. Д. Стратегические ориентиры и актуальные задачи современного научного возвышения трудового права и права социального обеспечения // Стратегия национального развития и задачи российской юридической науки. Секция трудового права и права социального обеспечения : сб. докладов международной научно-практической конференции (Москва, 24 ноября — 3 декабря 2015 г.). М., 2016 ; Он же. К созданию международного трудового кодекса и стратегических ориентиров совершенствования российского трудового законодательства // Материалы расширенного круглого стола, посвященного 10-летию Трудового кодекса РФ : сб. тезисов / отв. ред. К. Н. Гусов, сост. В. В. Федин. М., 2013.

² См.: Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения: Андреевские чтения, посвященные 90-летию со дня рождения крупнейшего ученого, заслуженного деятеля науки РСФСР Виталия Семеновича Андреева : Материалы IX Международной научно-практической конференции / под общ. ред. К. Н. Гусова ; сост. О. А. Шевченко, М. И. Акатнова. М., 2013.

Стали действовать положения, введенные в Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 20 апреля 1996 г.), расширяющие направления государственной политики в области содействия занятости населения посредством создания условий для развития негосударственных организаций, осуществляющих деятельность по содействию в трудоустройстве граждан и (или) подбору работников, включая частные агентства занятости, а также для взаимодействия и сотрудничества таких организаций с органами службы занятости (п. 2 ст. 5). Вступила в силу ст. 18.1 данного Закона, определяющая осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала). Согласно данной статье осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала) — это направление временно работодателем (направляющей стороной) своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (принимающей стороне), для выполнения данными работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны.

Юридическую силу приобрело нормативное определение договора о предоставлении труда работников (персонала), по которому исполнитель направляет временно своих работников с их согласия к заказчику для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика, а заказчик обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников (персонала) и использовать труд направленных к нему работников в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими работниками с исполнителем.

В дополнение к данным законодательным нововведениям были приняты и стали действовать Правила аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала), утвержденные постановлением Правительства РФ от 29 октября 2015 г. № 1165. В них установлено, что к отношениям, связанным с осуществлением государственного контроля, организацией и проведением проверок частных агентств занятости, осуществ-

ляющих деятельность по предоставлению труда работников (персонала), применяются положения Федерального закона от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

Осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) также вправе другие юридические лица, в том числе иностранные юридические лица и их аффилированные лица (за исключением физических лиц), не являющиеся частными агентствами занятости.

3 июля 2016 г. принят Федеральный закон № 348-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части особенностей регулирования труда лиц, работающих у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям», в соответствии с которым ТК РФ дополнен новой главой — гл. 48.1 «Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям». Эти изменения вступили в силу с 1 января 2017 г.

Суть нововведения состоит в том, что в соответствии со ст. 309.2 ТК РФ работодатель вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, т.е. не утверждать правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и др. При этом для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений работодатель должен включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством должны регулироваться локальными нормативными актами.

В целях реализации данного Федерального закона утверждено постановление Правительства РФ от 27 августа 2016 г. № 858 «Об утверждении типовой формы трудового договора, заключаемого с работником, работающим у работодателя, относящегося к категории микропредприятий», вступившее в силу с 1 января 2017 г. Министерству труда и социальной защиты РФ поручено давать разъяснения по применению типовой формы, утвержденной этим постановлением.

Федеральный закон от 28 декабря 2016 г. № 495-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» внес изменения в правовые положения, касающиеся занятости населения и альтернативной гражданской службы.

Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» дополнен положением о справочнике профессий, который является базовым государственным информационным ресурсом, содержащим информацию о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях. Доступ к информации, содержащейся в справочнике профессий, будет осуществляться на безвозмездной основе с использованием информационно-аналитической системы «Общероссийская база вакансий “Работа в России”» посредством информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Применение справочника позволит формировать предложения по разработке и актуализации профессиональных стандартов, а также федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования и образовательных программ в соответствии с профессиональными стандартами.

Кроме того, внесены изменения в Федеральный закон «Об альтернативной гражданской службе», устанавливающие, во-первых, что в срок указанной службы не засчитывается время нахождения в отпуске по уходу за ребенком и, во-вторых, что работодатели, у которых граждане проходят указанную службу, обязаны в целях привлечения указанных граждан к ответственности за уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы направлять соответствующие материалы в следственные органы Следственного комитета РФ. Случаи и порядок исполнения работодателями этой новой обязанности устанавливаются положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, утверждаемым Правительством РФ.

В 2016 г. расширилась *правовая основа внедрения профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации в сфере труда*. Были введены в действие нормы ранее принятого Федерального закона от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона “Об образовании в Российской Федерации”». Одна из целей этих норм — законодательно закрепить обязательность применения профессиональных стан-

дартов работодателями — государственными и муниципальными организациями, а также организациями, контрольный пакет акций которых принадлежит Российской Федерации, субъекту РФ или муниципальному образованию.

В соответствии с ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ, если данным Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Кроме того, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами выполнение работ по должностям, профессиям, специальностям связано с предоставлением компенсаций и льгот либо наличием ограничений, то согласно ст. 57 ТК РФ наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах.

В случаях если наименования должностей, профессий, специальностей содержатся и в квалификационных справочниках, и в профессиональных стандартах, то работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт использует, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Профессиональные стандарты содержат информацию о современных требованиях к квалификации работников и могут применяться работодателем с учетом особенностей применяемых технологий и организации труда в качестве основы при определении трудовых функций, требований к квалификации работников, в том числе при приеме на работу, организации подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

При определении обязанностей работника работодатель может включать в них трудовые функции и (или) трудовые действия, содержащиеся как в одном, так и в нескольких профессиональных стандартах, распределять трудовые действия, предусмотренные одним профессиональным стандартом между работниками, занимающими различные должности, имеющими различные профессии или специальности, с учетом применяемых технологий и организации труда.

Порядок применения профессиональных стандартов в организациях с государственным участием определен постановлением Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».

Постановлением предусматривается, что профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленных ТК РФ, другими федеральными законами, актами Президента РФ, Правительства РФ и федеральных органов исполнительной власти, применяются организациями с государственным участием, перечисленными в постановлении, поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнения представительного органа работников планов по организации применения профессиональных стандартов (далее — планы), в которых должны предусматриваться: определение списка профессиональных стандартов, подлежащих применению в организации; определение потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций; проведение соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке, т.е. в соответствии со ст. 196 ТК РФ. Учитывать мнение представительного органа работников о планах необходимо в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Согласно ст. 196 ТК РФ работодатель самостоятельно определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд в пределах средств, предусмотренных на подготовку и повышение квалификации работников.

Кроме того, в планах предлагается указать этапы применения профессиональных стандартов, а также перечень локальных нормативных актов и других документов указанных организаций, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, требующих учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

К таким документам и локальным нормативным актам и документам могут относиться те, в которых указаны наименования должностей (профессий). Это могут быть: учредительные документы; коллективный договор; положение об оплате труда; положение об аттестации работников; штатное расписание; инструкции по охране труда; должностные инструкции; перечни профессий и должностей, дающие право на ненормированный рабочий день, получение средств индивидуальной защиты и др. Изменения в локальные нормативные акты следует вносить в порядке, установленном трудовым законодательством. Введение их либо изменений в них в действие осуществляется на основании приказа (распоряжения) работодателя.

Учитывая важность внедрения профессиональных стандартов для повышения производительности труда, обеспечения качества выполняемых работ (услуг) для указанных организаций, постановлением определено, что органы и организации, осуществляющие функции и полномочия учредителей организаций, а также осуществляющие контроль и координацию деятельности таких организаций, должны обеспечить внесение изменений в установленном порядке в соответствующие нормативные правовые акты и документы, требующие учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению, а также осуществлять контроль за реализацией мероприятий планов организаций. Применение профессиональных стандартов, утвержденных Минтрудом России после 1 июля 2016 г., должно осуществляться с учетом данных положений.

В постановлении установлен срок реализации мероприятий принимаемых планов организациями с государственным участием — не позднее 1 января 2020 г.

Организациям с государственным участием необходимо выполнять положения постановления. Организациям иных форм собственности рекомендуется осуществить поэтапный переход на применение профессиональных стандартов в аналогичном порядке.

Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» установил правовые и организационные основы и порядок проведения независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, а также определил правовое положение, права и обязанности участников такой независимой оценки квалификации.

Одновременно Федеральным законом от 03.07.2016 № 239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О независимой оценке квалификации”» внесены изменения в наименование и содержание ст. 187 ТК РФ, в результате которых указанные в ней гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, дополнены случаями, касающимися прохождения независимой оценки квалификации.

Ныне в ней указывается, что, во-первых, не только при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, как это было ранее, но и при направлении на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Во-вторых, работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов. Это осуществляется в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

В области оплаты труда принят ряд законодательных мер, направленных на реализацию принципа обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном раз-

мере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи.

С целью повышения защищенности работников от недобросовестных работодателей в части оплаты труда принят Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (о повышении ответственности работодателей за нарушение законодательства в части, касающейся оплаты труда), который вступил в силу с 3 октября 2016 г. Данным Законом внесены изменения в Кодекс РФ об административных правонарушениях (КоАП РФ), ТК РФ и Гражданско-процессуальный кодекс РФ (ГПК РФ), направленные на предупреждение несвоевременной выплаты заработной платы.

В КоАП РФ выделены в отдельный состав административных правонарушений нарушения по невыплате заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, и увеличены размеры штрафов при повторных нарушениях. Изменения ТК РФ, связанные с защитой заработной платы, во-первых, установили в ст. 236 ТК РФ прогрессивную шкалу размера денежной компенсации. Если невыплата заработной платы продолжается свыше шести месяцев, то работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже $\frac{1}{150}$ действующей в это время ключевой ставки ЦБ России (ранее действующей нормой предусматривалась $\frac{1}{130}$ ставки независимо от срока задержки).

Во-вторых, уточнен срок выплаты заработной платы: она должна быть выплачена в течение 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ). Дата выплаты заработной платы не может быть установлена позднее 15 дней со дня окончания периода, за который она начислена.

В-третьих, установлено проведение проверок по фактам нарушения сроков выплаты заработной платы незамедлительно с извещением органа прокуратуры в порядке, установленном федеральным законом, без согласования с органами прокуратуры (ст. 360 ТК РФ).

В-четвертых, увеличен срок исковой давности по обращению в суд за защитой нарушенного права по оплате труда до одного года вместо действовавших трех месяцев (ст. 392 ТК РФ). В ГПК РФ теперь предусмотрено право подачи иска по трудовым спорам по месту жительства работника (ст. 29 ГПК РФ).

С 1 января 2016 г. стала действовать норма, согласно которой субсидиарную ответственность несет принимающая сторона по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), в том числе по обязательствам по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, по уплате денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику (ст. 341.5 ТК РФ).

Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» урегулировал вопросы в части обязательного установления предельных размеров соотношения между среднемесячной заработной платой руководителей (их заместителей, главных бухгалтеров) и среднемесячной заработной платой работников государственных и муниципальных учреждений и унитарных предприятий, государственных внебюджетных фондов и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, а также усиления ответственности за их несоблюдение.

Согласно ст. 145 ТК РФ условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов РФ определяются актами Российской Федерации. В соответствии с Указом Президента РФ от 28 марта 2014 г. № 182 оплата труда председателя правления Пенсионного фонда РФ, председателя Фонда социального страхования РФ и председателя Федерального фонда обязательного медицинского страхования устанавливается Указом Президента РФ. При этом иные условия оплаты труда, помимо предусмотренных Указом Президента РФ, не применяются (п. 3 Указа Президента РФ).

Частью 2 ст. 145 Кодекса предусмотрено, что предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов РФ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких фондов (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавли-

вается для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов РФ — нормативными правовыми актами Правительства РФ.

Статьей 349.5 ТК РФ предусматривается, что информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов РФ, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных и муниципальных учреждений, государственных и муниципальных унитарных предприятий размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальных сайтах государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих фондов, учреждений, предприятий, если иное не предусмотрено Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ.

Федеральный закон от 19 декабря 2016 г. № 460-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона “О минимальном размере оплаты труда”» установил, что минимальный размер оплаты труда с 1 июля 2017 г. составляет 7 800 руб. в месяц. В каждом субъекте РФ данный размер может быть, как и ранее, увеличен на основе регионального трехстороннего соглашения, заключаемого между правительством, региональными объединениями организаций профсоюзов и региональными объединениями организаций работодателей соответствующего субъекта РФ.

Для совершенствования регулирования рабочего времени был принят Федеральный закон от 2 марта 2016 г. № 36-ФЗ «О ратификации Конвенции о работе на условиях неполного рабочего времени (Конвенции № 175)», который дополнил российскую систему источников трудового права указанной Конвенцией, содержащей ряд важных положений, касающихся работы на условиях неполного рабочего времени и применяемых с учетом сопутствующей ей Рекомендации от 24 июня 1994 г. № 182 «О работе на условиях неполного рабочего времени».

В сфере охраны труда введена в действие с 1 января 2016 г. ст. 341.4 ТК РФ, определяющая особенности расследования несчастного случая, происшедшего с работником, направленным временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной дея-

тельности принимающей стороны. В ней указано, что несчастный случай, происшедший с работником, направленным временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны, расследуется комиссией, образованной принимающей стороной. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего этого работника. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования, которые установлены ч. 5 ст. 229 ТК РФ.

В целях дальнейшего совершенствования социального партнерства Федеральный закон от 23 мая 2016 г. № 142-ФЗ «О внесении изменений в статьи 4 и 7 Федерального закона “О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений”» внес некоторые дополнения в полномочия данной Комиссии в отношении ее права рассматривать проекты федеральных законов, иных нормативных правовых актов РФ, других актов федеральных органов государственной власти в области регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений и принимать решения по итогам их рассмотрения в срок не более чем 30 дней. Также предусмотрено, что координаторы сторон Российской трехсторонней комиссии, представляющих общероссийские объединения профессиональных союзов и общероссийские объединения работодателей, приглашаются на заседания Правительства РФ при рассмотрении вопросов регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

В связи с изменением гражданского законодательства была дополнена цель Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» указанием на то, что данный Закон определяет правовое положение профессиональных союзов (профсоюзных организаций) и их объединений, в том числе особенности их гражданско-правового положения как видов общественных организаций, ассоциаций или союзов соответственно (Федеральный закон от 31 января 2016 г. № 7-ФЗ). Кроме того, новые изменения, внесенные в данный Закон в 2016 г., были направлены на расширение взаимодействия профсоюзов со всеми федеральными органами исполнительной власти (Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 283-ФЗ).

Эти новации представляют собой реализацию части предложений научной общественности, направленных на совершенствование правового регулирования деятельности профсоюзов³.

Дополнения, внесенные в трудовое законодательство и связанные с ним иные акты, свидетельствуют о неуклонном совершенствовании правового регулирования сферы труда, происходящем по инициативе и при сотрудничестве профсоюзов, работодателей и государства по реализации конституционных основ современного российского трудового законодательства⁴. За четверть века деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и 15 лет действия ТК РФ сложился правовой опыт сотрудничества социальных партнеров и научной общественности по обоснованному и согласованному обеспечению интересов сторон трудовых отношений и государства.

23 декабря 2016 г. в рамках заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых соглашений состоялось подписание Дополнительного соглашения о продлении на 2017 г. Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014—2016 годы.

Конкретные ориентиры дальнейшего совершенствования законодательного регулирования сферы труда могут и должны получить отражение в новом Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, которое предполагается разработать в 2017 г. и которое должно наметить общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне, совместные действия сторон по их реализации на 2018—2020 гг.

Сотрудничество государства, социальных партнеров и научной общественности особенно необходимо для совершенствования правового регулирования труда на основе международных трудовых норм, их имплементации и ратификации наиболее актуальных для страны международных актов о труде, изучения и использования зарубежного законодательства, практики его применения. Существенное содействие в этой деятельности оказывает МОТ, сотрудничество с которой осуществляется государством на трехсторонней основе.

В связи с истечением срока действия Программы сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2013—2016 годы была разработана и подписана в Москве 21 ноября 2016 г. новая программа такого сотрудничества на 2017—2020 гг. В соответствии с ней развитие социально-трудовых отношений в Российской Федерации должно осуществляться в направлении достижения и реализации принципов достойного труда путем концентрации усилий в таких областях, как расширение занятости, социальная защита, социальное обеспечение, условия и охрана труда, международные трудовые нормы и основополагающие принципы и права в сфере труда, социальный диалог. В качестве основных

приоритетов сотрудничества между РФ и МОТ на 2017—2020 гг. намечено осуществить: расширение возможностей занятости и повышение производительности труда; обеспечение соблюдения норм на рабочих местах и достойных условий труда; сотрудничество в области социального страхования и пенсионного обеспечения, продвижение международных трудовых норм, укрепление социального диалога.

Среди правовых результатов этого сотрудничества должны стать новые ратификации Российской Федерацией актов МОТ, основанные на них законодательные новации в российском трудовом праве и предложения России по совершенствованию международно-правового регулирования труда.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы : Материалы секции трудового права и права социального обеспечения Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» : сб. докладов / отв. ред Э. Г. Тучкова, К. Д. Крылов. — М., 2014.
2. Материалы расширенного круглого стола, посвященного 10-летию Трудового кодекса РФ : сб. тезисов / отв. ред. К. Н. Гусов, сост. В. В. Федин. — М., 2013.
3. Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения: Андреевские чтения, посвященные 90-летию со дня рождения крупнейшего ученого, заслуженного деятеля науки РСФСР Виталия Семеновича Андреева : Материалы IX международной научно-практической конференции / под общ. ред. К. Н. Гусова; сост. О. А. Шевченко, М. И. Акатнова. — М., 2013.
4. Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения : Материалы 6-й Международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. — М., 2010.

Материал поступил в редакцию 11 января 2017 г.

FEDERAL LEGISLATIVE REGULATION OF THE EMPLOYMENT SPHERE

KRYLOV Konstantin Davidovich — Doctor of Law, Professor of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
kodakr@list.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Street, d. 9

Review. *The paper highlights innovations of the Russian employment legislation and other acts regulating the sphere of employment. It shows changes in the law and its application in 2016 that were made because of reasonable and coordinated implementation of interests of the participants of labor relations and the state. The author dwells on legislative innovations associated with the extension of the legal regulation of employment, new chapters of the Russian Labor Code, changes in the concepts of employment relations and employment contracts, introduction of professional standards and independent*

³ См.: За права трудящихся. Человек труда и профсоюзы в современном мире : Материалы Второй международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 21—22 декабря 2016 г.) / Уральский государственный юридический университет ; Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ. Екатеринбург, 2016.

⁴ Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы : Материалы секции трудового права и права социального обеспечения Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» : сб. докладов / отв. ред Э. Г. Тучкова, К. Д. Крылов. М., 2014.

evaluation of qualifications, introduction of international standards for part-time work, improvement of fair pay guarantees and toughening of employer's liability for delay, additions to the procedures for investigating accidents at work, and improvement of social partnership. Particular attention is drawn to the public policy growing tendency aimed at promoting employment performed by means of providing conditions for the development of non-governmental organizations engaged in activities promoting employment of citizens and (or) selection of workers, including private employment agencies, and interaction and cooperation of such organizations with the employment service authorities. New areas of legislative regulation include providing labor of employees (personnel) to third parties, labor relations in micro-enterprises, relations associated with implementation of professional standards and introduction of an independent qualification assessment. The author indicates priorities of cooperation between the Russian Federation and the International Labor Organization to improve the legal regulation of socio-labour relations. The paper highlights the importance of a new General Terms Agreement between all-Russian associations of trade unions, all-Russian associations of employers and the Government of the RF in 2017-2019 envisaged for the elaboration and adoption for the further improvement of the labor legislation and the new Program of cooperation between Russia and the International Labor Organization for 2017—2020.

Keywords: labor legislation, employment, professional standards, remuneration, working hours, occupational health and safety, social partnership, international labor standards.

BIBLIOGRAPHY

1. Constitutional Foundations of Labour and Social Security Law: the Status and Perspectives. Materials of the Labour Law and Social Security Law Panel at the International Scientific and Practical Conference "Kutafinskie reading": Compilation of reports / Ed. by E.G. Tuchkova, K.D. Krylov. -M., 2014
2. Proceedings of the Extended Round Table devoted to the 10th Anniversary of the Russian Labor Code: Collection of abstracts / Ed. by K.N. Gusov, compiled by V.V. Fedin. — M., 2013.
3. Ways of implementation of programs of decent work and social security in Russia. Andreevskie Reading commemorating the 90th anniversary of the birth of a prominent scholar, Honored Worker of Science of the RSFSR Vitaliy Semenovich Andreev: Proceedings of the IX International Scientific and Practical Conference / Ed. by K.N. Gusova; compiled by O.A. Shevchenko, M.I. Akatnov. — M., 2013.
4. The current state of the legislation and sciences of Labor Law and Social Security Law: Proceedings of the 6th International Scientific and Practical Conference / Ed. by K.N. Gusov. -M., 2010.