

Заключение

к проекту федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления особенностей регулирования труда работников, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек)»

Проектом закона предусматривается дополнение раздела XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» Трудового кодекса РФ главой 48.1 «Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек)».

Поддерживая необходимость внесения изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, направленных на упрощение процедур, связанных с регулированием трудовых отношений в субъектах малого предпринимательства, считаем необходимым при доработке проекта закона обратить внимание на следующие вопросы.

Представляется необоснованным выделение особенностей регулирования трудовых отношений в субъектах малого предпринимательства, численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек). Полагаем, что установление особого порядка регулирования трудовых отношений для отдельной группы организаций и индивидуальных предпринимателей может быть расценено как создание неравных условий для ведения бизнеса, реализации работниками своих трудовых прав. Для целей настоящего законопроекта считаем необходимым использовать критерии отнесения хозяйствующих субъектов к малому предпринимательству в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2007 года N 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».

Предлагаемый законопроектом порядок заключения трудового договора, считаем, не упрощает процедуру его заключения, а фактически предусматривает включение в каждый трудовой договор большинства из стандартных положений, которые обычно входят в Правила внутреннего трудового распорядка. Полагаем, что при доработке законопроекта необходимо определить, что в трудовой договор должны быть включены обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, а также иные

обязательства сторон применительно к условиям труда конкретного работника и не противоречащие Трудовому кодексу.

Предлагается исключить из проекта статью 309.2 «Режимы труда и отдыха»), поскольку в целом режим рабочего времени и времени отдыха, а не только порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков работнику, если он отличается от общих правил, действующих у работодателя, входит в число обязательных условий трудового договора (при отсутствии Правил внутреннего трудового распорядка эти вопросы должны будут отражены в каждом трудовом договоре).

Очевидно, что предлагаемые проектом изменения повлекут необходимость внесения изменений в целый ряд норм Трудового кодекса РФ и нормативных актов. Например, полагаем, будет необходимым внесение изменений в статьи 15 и 57 ТК РФ в части изменения понятия «трудовая функция», определяемая как работа по должности в соответствии со штатным расписанием. В соответствии со статьей 62 ТК РФ работодатель обязан выдать работнику копии документов, связанных с работой, в том числе копии приказов о приеме на работу, увольнении, о переводах на другую работу. Во многих статьях есть ссылки на действие Правил внутреннего трудового распорядка.

Считаем, что в проекте закона, устанавливающего особенности регулирования трудовых отношений в субъектах малого предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей, могли бы также найти отражение, например, вопросы:

- расширения сферы заключения срочных трудовых договоров работодателями в лице субъектов малого предпринимательства;
- изменения, расторжения трудовых договоров не только в связи с организационными, технологическими изменениями условий труда, как предусматривается статьей 309.3 проекта, но, в первую очередь, по причинам экономического характера;
- упрощения процедуры установления несоответствия квалификации работника выполняемой работе, когда помимо проведения его аттестации данное несоответствие могло бы быть установлено документально подтвержденными фактами и доказательствами неоднократного неквалифицированного выполнения работником своих трудовых функций;
- установления максимального срока, до одного месяца, выплаты выходных пособий в случае ликвидации субъекта малого предпринимательства или сокращения численности работников, их выплаты в обязательном порядке только работникам, не имеющим иных основных источников доходов в виде другой постоянной работы (совместители);

- особенностей проведения аттестации рабочих мест в субъектах малого предпринимательства, предоставления возможности, прежде всего для организаций и индивидуальных предпринимателей, не связанных со сферой материального производства, вместо проведения аттестации рабочих мест осуществлять декларирование их соответствия государственным нормативным требованиям охраны труда, а также другим вопросам.