

27 января 2022 года на совместном заседании рабочих групп РТК по развитию рынка труда и содействию занятости населения, а также по развитию социального партнерства и координации действий Сторон Генерального соглашения, с участием представителей Объединения «Желдортранс», рассмотрены следующие вопросы:

1. О проекте федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

Проект направлен на устранение выявленного Конституционным Судом РФ несоответствия Конституции РФ части пятой статьи 157 Трудового кодекса РФ (постановление Конституционного Суда РФ от 6 октября 2021 г. № 43-П).

Проектом вносится в Трудовой кодекс РФ статья 157.1 об оплате времени, в течение которого творческие работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают. В частности, если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простое не является и оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, но не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада) творческого работника с доплатами и надбавками компенсационного характера, доплатами и надбавками стимулирующего характера, не связанных с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступлением, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, рассчитанных пропорционально времени, в течение которого творческие работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают.

По итогам обсуждения Проект был согласован.

2. О проекте постановления Правительства Российской Федерации «О Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации».

Проект разработан в связи с принятием Федерального закона от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Проект направлен на утверждение Правил, которые определяют порядок функционирования Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».

К задачам Единой цифровой платформы относятся:

1) содействие занятости населения, в том числе посредством размещения информации о возможностях трудоустройства, работодателях, испытывающих потребность в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, гражданах, ищущих работу;

2) обеспечение процесса предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения, в том числе оказания таких услуг в электронном виде;

3) создание, подписание, использование и хранение электронных документов, связанных с работой;

4) формирование аналитической информации о трудоустройстве граждан в РФ в соответствии с регламентом, определенным оператором по согласованию с Минтрудом России, Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, Минпросвещения России, Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки и Пенсионным фондом РФ.

Единая цифровая платформа состоит из федерального и регионального сегментов. Федеральный сегмент Единой цифровой платформы включает следующие подсистемы:

а) подсистема «Регистр получателей услуг», обеспечивающая сбор, хранение и обработку информации о получателях государственных услуг в сфере занятости населения, содержащейся в регистрах получателей государственных услуг в сфере занятости населения, формируемых в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», а также дополнительной информации о получателях услуг, обрабатываемой на Единой цифровой платформе;

б) подсистема обеспечения государственных услуг, обеспечивающая процессы осуществления полномочий в области содействия занятости населения, в том числе предоставления государственных услуг в электронном виде, формирование аналитической информации;

в) подсистема «Общероссийская база вакансий», обеспечивающая сбор, хранение, обработку и предоставление информации о работодателях, а также информации об имеющихся у них вакансиях, о потребностях в работниках и условиях их привлечения;

г) подсистема «Общероссийская база резюме», обеспечивающая сбор, хранение, обработку и предоставление информации о соискателях;

д) подсистема «Интернет-портал «Работа в России», обеспечивающая доступ участников Единой цифровой платформы к информации, размещенной на Единой цифровой платформе, посредством информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

е) подсистема «Личный кабинет соискателя (работника)», обеспечивающая идентификацию, авторизацию и регистрацию на Единой

цифровой платформе соискателей (работников), возможность размещения ими на Единой цифровой платформе информации о себе, в том числе резюме, а также их взаимодействие с иными участниками Единой цифровой платформы, в том числе в рамках реализации мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию в рамках национального проекта «Демография»;

ж) подсистема «Личный кабинет работодателя», обеспечивающая идентификацию, авторизацию и регистрацию на Единой цифровой платформе работодателей, возможность размещения ими на Единой цифровой платформе информации о себе, о вакансиях, в том числе в автоматическом режиме, а также их взаимодействие с иными участниками Единой цифровой платформы, в том числе в рамках реализации мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию в рамках национального проекта «Демография»;

з) подсистема «Интеграция», обеспечивающая в автоматизированном режиме взаимодействие Единой цифровой платформы с иными информационными системами;

и) подсистема «Личный кабинет органа государственной власти иностранного государства, действующего на основании международных договоров Российской Федерации», обеспечивающая размещение компетентными органами иностранных государств, заключивших с Российской Федерацией межправительственные соглашения об организованном наборе кандидатов на трудоустройство для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации, информации о соискателях из числа иностранных граждан, в том числе об уровне их квалификации, стаже работы и иной информации, а также поиск вакансий, размещенных российскими работодателями в порядке организованного набора;

к) подсистема организации всестороннего сетевого общения зарегистрированных пользователей Единой цифровой платформы SkillsNet, обеспечивающая организацию единой информационной среды в рамках поиска и установления в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» деловых контактов между работодателями и соискателями вакансий в интересах последующего трудоустройства последних, повышения мобильности трудовых ресурсов и снижения напряженности на рынке труда Российской Федерации;

л) подсистема «Личный кабинет сотрудника Роструда», обеспечивающая идентификацию, авторизацию и регистрацию на Единой цифровой платформе сотрудников Федеральной службы по труду и занятости, размещение в ней информации, в том числе о распределении квот на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование в рамках национального проекта «Демография», а также возможность проведения оценки информации, размещаемой на Единой

цифровой платформе, построения отчетов, мониторинга функционирования Единой цифровой платформы;

м) подсистема «Анализ трудоустройства граждан», обеспечивающая взаимодействие с информационными системами для получения необходимых данных, их обработки и формирования аналитической информации о трудоустройстве граждан, в том числе по итогам профессионального обучения и дополнительного профессионального образования в рамках национального проекта «Демография»;

н) подсистема «Трудоустройство граждан, испытывающих трудности в поиске работы», предназначенная для информационного обеспечения процессов в рамках содействия трудоустройству граждан, испытывающих трудности в поиске работы, включая лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, а также осужденных к наказаниям без изоляции от общества (лица, нуждающиеся в поддержке государства);

о) подсистема «Электронный кадровый документооборот», обеспечивающая создание, подписание, использование и хранение электронных документов, связанных с работой;

п) подсистема взаимодействия между образовательными организациями, работодателями, студентами и выпускниками при организации стажировок и практик, обеспечивающая взаимодействие между образовательными организациями, работодателями, студентами и выпускниками с целью организации стажировок и практик.

Региональный сегмент Единой цифровой платформы включает следующие подсистемы:

а) подсистема «Личный кабинет органа службы занятости населения субъекта Российской Федерации», обеспечивающая авторизацию сотрудников органа службы занятости населения на Единой цифровой платформе, возможность размещения в ней информации, в том числе о распределении квот на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование в рамках национального проекта «Демография», а также возможность доступа к информации, размещаемой на Единой цифровой платформе, и проведению ее оценки;

б) подсистема «Личный кабинет сотрудника многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг», обеспечивающая авторизацию сотрудника многофункционального центра на Единой цифровой платформе, возможность размещения в ней информации о работодателе, а также возможность проведения оценки этой информации;

в) подсистема «Паспорт субъекта Российской Федерации», обеспечивающая сбор, хранение, обработку и предоставление информации, направленной на повышение мобильности граждан.

Кроме того, Проект содержит:

- перечень информации, содержащейся на Единой цифровой платформе;

- перечень участников Единой цифровой платформы, их функции и полномочия;
- порядок представления, обработки информации на Единой цифровой платформе;
- порядок доступа к информации, содержащейся на Единой цифровой платформе;
- порядок информационного взаимодействия Единой цифровой платформы с иными информационными системами;
- порядок использования Единой цифровой платформы органами службы занятости населения в целях содействия гражданам в поиске подходящей работы, содействия работодателям в подборе необходимых работников;
- порядок создания, использования и хранения на Единой цифровой платформе электронных документов, связанных с работой, в том числе их передача в иные информационные системы, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

По итогам обсуждения было принято решение продолжить работу по подготовке Проекта.

3. О проекте постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в Положение о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации».

Проект направлен на внесение изменений в указанное Положение в целях реализации требований Федерального закона от 11 июня 2021 г. № 170-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации», в соответствии с которым реформируется порядок представления соискателем лицензии (лицензиатом) заявления и документов, необходимых для получения лицензии, внесения изменений в реестр лицензий, их прием лицензирующим органом, принятия решения о рассмотрении заявления и прилагаемых к нему документов (о возврате заявления и прилагаемых к нему документов), предоставлении лицензии (об отказе в предоставлении лицензии), внесении изменений в реестр лицензий (об отказе во внесении изменений в реестр лицензий), приостановлении, возобновлении, прекращении действия лицензии и об аннулировании лицензии, а также механизм реализации федерального государственного лицензионного контроля (надзора) и формирования государственного информационного ресурса, содержащего сведения из реестра лицензий.

Проект предусматривает и корректирует нормы исходя из того, что указанное Положение определяет порядок лицензирования деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории российской Федерации, осуществляемой юридическими лицами, созданными в соответствии с

законодательством Российской Федерации, а также порядок осуществления федерального государственного лицензионного контроля (надзора) за деятельностью по трудоустройству за границей.

По итогам обсуждения Проект был согласован.

4. О проекте Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работодателям по переводу максимально возможного количества работников на дистанционный режим работы.

В рамках реализации дополнительных мер, направленных на борьбу на территории Российской Федерации с новым штаммом вируса SARS-CoV-2 «омикрон», с целью защиты населения от заболевания коронавирусной инфекции (COVID-19), подготовлен проект Рекомендаций РТК работодателям по переводу максимально возможного количества работников на дистанционный режим работы.

В частности, Проект предусматривает, что:

1) РТК рекомендует работодателям с учетом фактической возможности работников и работодателя незамедлительно перевести на дистанционный режим работы максимально возможное количество работников.

2) Вопросы организации постоянной дистанционной (удаленной) работы, временной дистанционной (удаленной) работы, периодической дистанционной (удаленной) работы регулируются в организациях в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовыми договорами.

3) Вопросы организации временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях регламентируются в локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4) Организацию дистанционной работы (кроме дистанционной работы по инициативе работодателя в исключительных случаях) рекомендуется осуществлять с учетом специфики деятельности работников путем отражения в коллективном договоре, локальном нормативном акте (актах), принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору следующих положений:

- порядка взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя;

- сроков подтверждения получения электронного документа от другой стороны;

- порядка подтверждения действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, если они осуществляют взаимодействие в иной форме;

- формы подачи работником работодателю заявлений (в письменной или электронной форме и др.), предусмотренных Трудовым кодексом РФ, осуществления ознакомления работника с документами, в отношении которых трудовым законодательством предусмотрено ознакомление под роспись;

- режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника;

- условий и порядка вызова работодателем дистанционного работника на стационарное рабочее место или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением дистанционной работы в соответствии со статьей 312.9. Трудового кодекса РФ);

- порядка предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков работникам, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе;

- обеспечения работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты и иными материально-техническими средствами, необходимыми работнику для выполнения своей трудовой функции;

- порядка, сроков и размеров компенсации дистанционному работнику расходов за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств (если работник использует данные средства с согласия или ведома работодателя и в его интересах);

- порядка ознакомления дистанционного работника с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем;

- распространения дополнительных гарантий, предусмотренных коллективным договором и (или) локальным нормативным актом работодателя, на дистанционных работников с учетом особенностей их работы;

- иных положений, связанных с организацией дистанционной работы (при необходимости).

5) В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, при осуществлении перевода на временную дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель с учетом фактической возможности работников и работодателя и решений, принятых органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления, может временно перевести работников на дистанционную работу. Согласие работника на такой перевод не требуется.

В этом случае работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу и срок такого перевода;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

б) При временном переводе на дистанционную работу в исключительных случаях внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

Кроме того, работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 Трудового кодекса РФ.

В этом случае взаимодействие работника и работодателя посредством электронного документооборота осуществляется с помощью информационной системы работодателя или Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (или путем использования обеих систем) и с использованием соответствующих видов электронных подписей, определенных статьями 22.1 - 22.3 Трудового кодекса РФ для соответствующих документов, связанных с работой.

7) В связи с превышением порогового уровня заболеваемости COVID-19 Минтрудом России и Рострудом на еженедельной основе будет предоставляться отчет в Правительство РФ о переводе работодателями работников на дистанционный режим работы.

С учетом этого работодателям рекомендуется направлять в органы занятости информацию о:

- среднесписочной численности работников на момент принятия решения об организации дистанционной работы;
- численности работников, находящихся на дистанционной (удаленной) работе;
- численности работников, переведенных на временную дистанционную работу.

Для обеспечения релевантности данных сведения необходимо представлять в течение 3 дней с момента принятия решения о переводе на дистанционную занятость.

Указанная информация подается:

- государственными и муниципальными учреждениями, государственными и муниципальными унитарными предприятиями, юридическими лицами, в уставном капитале которых имеется доля участия Российской Федерации, субъекта РФ или муниципального образования – через единую цифровую платформу «Работа в России»;

- работодателями, у которых среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год превышает 25 человек – через единую цифровую платформу «Работа в России»;

- остальными работодателями – через единую цифровую платформу «Работа в России», либо непосредственно в органы службы занятости в виде почтового отправления с описью вложения или в форме электронных документов.

8) Формы информирования органов службы занятости населения о решениях об организации дистанционной (удаленной) работы определены приказом Минтруда России от 26 января 2022 г. № 24.

По итогам обсуждения было принято решение о том, что Проект требует доработки с учетом замечаний Сторон.

Кроме того, в рамках заседания была представлена отчётная информация Главного управления по труду и занятости населения Тверской области о работе региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Тверской области, а также были проведены консультации по внесению изменений в налоговое законодательство в части уточнения норм, регламентирующих налогообложение выплаты суточных в командировках по Российской Федерации и за рубеж (*по итогам консультаций принято решение Минфину России обсудить эту проблематику со Сторонами*).