

31 мая 2022 года на заседании рабочей группы РТК по развитию социального партнерства и координации действий Сторон РТК, с участием представителей Объединения «Желдортранс», в том числе рассмотрен вопрос **«О дополнительных предложениях по внесению изменений в трудовое законодательство, направленных на более гибкое регулирование трудовых отношений, а также о предложениях по комплексу дополнительных мер, регламентирующих особенности регулирования социально-трудовых отношений в 2022 году в целях эффективной адаптации рынка труда к существенно изменяющимся условиям финансово-хозяйственной деятельности работодателей».**

В рамках заседания были рассмотрены дополнительные предложения ООР «РСПП» по внесению изменений в трудовое законодательство, направленные на более гибкое регулирование трудовых отношений, включая расширение возможности заключения срочных трудовых договоров, расторжение трудовых договоров по экономическим причинам, сокращение сроков уведомления об изменении условий труда, подготовленные учетом обсуждения на Комитете РСПП по рынку труда социальному партнерству 01.04.2022 г.

Среди таких предложений можно отметить следующие:

1. Внести изменения в статью 22.1 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) в части исключения из перечня документов, в отношении которых не допускается электронный документооборот, «документы, подтверждающие прохождение работников инструктажей по охране труда».

2. Дополнить статью 59 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) новыми основаниями для заключения срочных трудовых договоров:

- с лицами, поступающими на работу во вновь созданную организацию (в течение года с момента их создания, с возможностью пролонгации на срок до 4 лет);

- с лицами, которые непосредственно перед заключением такого срочного трудового договора были безработным не менее 6 месяцев, в первую очередь с гражданами предпенсионного возраста;

- с выпускниками образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования (сроком до 1 года);

- с лицами, имеющими нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности.

Также исключить ограничения по численности работников на заключение срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства.

3. Внести в ТК РФ нормы, предусматривающие возможность заключения «предварительных» перед заключением трудового договора на неопределенный срок срочных трудовых договоров для инвалидов: трудовых договоров на прохождение «стажировки», «испытательных/пробных» срочных трудовых договоров на рабочем месте, с возможностью их

многократного продления.

4. Исключить из части 4 статьи 70 ТК РФ (Испытание при приеме на работу) категорию «лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня».

5. Определить в ТК РФ (в частности, ст.ст.74, 77, 81), что:

- основаниями изменений условий трудового договора помимо организационных, технологических изменений условий труда могут быть причины экономического характера (сокращение объемов производства, услуг, неблагоприятное финансовое положение организации, индивидуального предпринимателя);

- в случае изменения трудового договора по экономическим причинам – сократить сроки предупреждения работника о предполагаемом изменении трудового договора с двух до одного месяца, а работающих по совместительству, работников субъектов малого предпринимательства – за четырнадцать календарных дней.

При этом сохранить действующий порядок предупреждения работника – за два месяца, а для субъектов малого предпринимательства – не позднее, чем за один месяц при изменении условий трудового договора по причинам организационного, технологического характера.

6. Дополнить перечень оснований прекращения трудового договора (статья 77 ТК РФ) основанием «отсутствие работника на работе по неизвестным причинам более одного месяца». *С учётом того, что у работодателя отсутствуют законные основания для расторжения трудового договора, если работник не появляется на работе длительное время и не информирует работодателя о наличии уважительной причины для отсутствия на работе (возможность увольнения за прогул не решает проблему, поскольку чтобы уволить работника за прогул, работодатель должен установить факт отсутствия уважительных причин для невыхода на работу, для этого ему необходимо в соответствии с требованиями статьи 193 ТК РФ затребовать от работника письменное объяснение, которое в данном случае получить невозможно).*

7. Внести изменения в статью 81 ТК РФ в части уточнения перечня процессуальных актов, которые могут быть положены в основу расторжения трудового договора за совершение хищения по месту работы. Кроме того, дополнить пункт 6 части первой статьи 81 ТК РФ основанием для увольнения работника по инициативе работодателя за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения в случае прекращения уголовного дела или уголовного преследования в связи с назначением меры уголовно-правового характера в виде судебного штрафа. *С учётом необходимости исключения коллизий, когда факт совершения работником*

по месту работы хищения, квалифицируемого как преступление, установлен судом, однако в отсутствие приговора суда работодатель лишен возможности применить к работнику меру дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

8. Внести изменения в ст.ст.81, 373 ТК РФ в части корректировки порядка учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, в случае, если работник является членом профсоюзной организации в другой организации. *С учётом того, что существует судебная практика, свидетельствующая о необходимости получения работодателем мотивированного мнения профсоюзной организации, созданной для представления интересов работников другой организации (например, Апелляционное определение Московского городского суда от 30 ноября 2018 г. по делу У. 33- 43152/2018, Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 8 июня 2021 г. № 88-11616/2021).*

9. Уточнить норму части 3 статьи 125 ТК РФ (Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска), дополнив абзацем следующего содержания: *«Отзыв из отпуска работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, допускается с его согласия в исключительных случаях, когда нахождение работника в отпуске может неблагоприятно отразиться на ходе работы организации и (или) его структурного подразделения».*

10. Внести изменения в ст.ст.173, 173.1, 174 (за исключением статьи 176) ТК РФ о гарантиях и компенсациях работникам, совмещающим работу с обучением, установив:

- общее правило предоставления учебных отпусков (оплачиваемых и неоплачиваемых) – в порядке и на условиях, определенных трудовым договором (отдельным соглашением к нему), коллективным договором, локальным нормативным актом;

- обязательное предоставление оплачиваемых отпусков в порядке и на условиях, предусмотренных локальным нормативным актом, трудовым договором (отдельным соглашением к нему), коллективным договором в случае направления работника на учебу работодателем. *С учётом того, что Конвенцией МОТ № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках» предусматривается возможность устанавливать национальным законодательством особые положения относительно предоставления оплачиваемых учебных отпусков на малых предприятиях, работникам, занятым в сельском хозяйстве, на производствах со сменным режимом работы, сезонным работникам, т.е. осуществлять дифференцированные подходы при предоставлении учебных отпусков.*

11. Внести изменения в статью 180 ТК РФ в части предоставления возможности направления работникам почтовым отправлением или иным образом уведомления о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников.

12. Внести изменения в ст.263.1 ТК РФ (Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности), предусматривающие, что виды деятельности (виды занятости), на которые распространяется применение данной нормы устанавливаются подзаконным актом.

13. Внести в ТК РФ изменения, реализующие норму статьи 341.3 ТК РФ по регулированию труда работников, направляемых временно работодателем, к другим юридическим лицам или физическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Кроме того, в рамках заседания были рассмотрены предложения ООР «РСПП» по комплексу дополнительных мер, регламентирующих особенности регулирования социально-трудовых отношений в 2022 году в целях эффективной адаптации рынка труда к существенно изменяющимся условиям финансово-хозяйственной деятельности работодателей (в условиях санкций).

Среди таких предложений можно отметить следующие:

1. Предусмотреть возможность заключения срочного трудового договора, а также возможность их продления:

- с лицами, которые непосредственно перед заключением срочного трудового договора были безработным не менее 6 месяцев, с гражданами, предпенсионного возраста;

- с лицами, поступающими на работу к работодателям во вновь созданные организации в течение года с момента их создания;

- с выпускниками образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования.

2. Предусмотреть возможность изменения условий трудового договора по причинам экономического характера и сокращения сроков предупреждения работника о предполагаемом изменении трудового договора с двух до одного месяца, а работающих по совместительству, работников субъектов малого предпринимательства – за четырнадцать календарных дней.

3. Предусмотреть расширение возможностей трудоустройства к другому работодателю с приостановкой договора по основному месту работы без направления службы занятости по договоренности между работодателями.

4. Установить мораторий на изменение периодичности, состава и сроков текущей отчетности, а также проведение выездных проверок ПФР, ФСС РФ, ФОМС.

5. Установить мораторий на внесение в КОАП РФ изменений, предусматривающих ужесточение мер административного взыскания к работодателям.

6. Исключить применение штрафных санкций за неисполнение работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов.

7. Ввести мораторий до конца года на исполнение обязанности работодателя в части индексации заработной платы в связи с ростом

потребительских цен на товары и услуги.

8. Внести изменения в постановление Правительства РФ от 12.03.2022 г. № 353, предусматривающих:

- продление до 1 сентября 2023 г. срока обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, истекающего с апреля по декабрь 2022 г., при условии, что такое обучение и проверка знаний осуществляются в организациях, оказывающих услуги по обучению работников по охране труда;

- продление до 1 сентября 2023 г. срока действия результатов проведения специальной оценки условий труда, истекающего в период с апреля 2022 г. по декабрь 2022 г.

По итогам обсуждения было принято решение предложить Правительственной стороне и Профсоюзной стороне в течение двух недель представить письменные позиции по указанным предложениям, чтобы определить положения, которые могут быть согласованы всеми Сторонами для дальнейшего продвижения.

В рамках заседания также были рассмотрены вопросы о деятельности региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в Тверской области и Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.