Российская трехсторонняя комиссия
по регулированию социально-трудовых отношений

КООРДИНАТОР

СТОРОНЫ ОБЩЕРОССИЙСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ПРОФСОЮЗОВ

Ленинский проспект, 42, Москва, 119119
E-mail: shmakov@fnpr.ru
http://www.fnpr.ru

Тел. (495) 938-73-12
Факс (499) 137-06-94

06.06.2022 № 104-108/1836-62-1984
На № от

Ответственному секретарю
Российской трёхсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений

Жаровой Н.В.

Уважаемая Наталия Викторовна!

Сторона Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представляющая общероссийские объединения профсоюзов (далее – профсоюзная сторона РТК), рассмотрела предложения Общероссийского объединения работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» (далее - РСПП), направленные письмом от 29 апреля 2022 года № РТК-К/11. Позиция профсоюзной стороны РТК прилагается.

Приложение: упомянутое в тексте на 13 л.

Заместитель Координатора
профсоюзной стороны Комиссии,
заместитель Председателя ФНПР Н.Н. Кузьмина

Е.А. Пьяных (495) 938-70-54

Позиция профсоюзной стороны РТК по предложениям РСПП, направленным письмом от 29.04.2022 г. № РТК-К/11

По «дополнительным предложениям РСПП по внесению изменений в трудовое законодательство, направленных 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, подготовленных с учетом обсуждение на Комитете РСПП по рынку труда и социальному партнерству 01.04.2022 г.» (приложение № 2 к письму координатора стороны РТК, представляющей общероссийские объединения работодателей, от 29 апреля 2022 г. № РТК-К/11) (далее – предложения РСПП в ТК РФ).

1.Статья 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор.

РСПП предлагает исключить ограничения по численности работников на заключение срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства, а также ввести новые основания для заключения срочных трудовых договоров. Расширение практики заключения срочных трудовых договоров не способствует стабильности занятости населения. Попытки расширить установленный Трудовым кодексом РФ перечень ситуаций, когда возможно заключение срочных трудовых договоров или можно отказаться от установления ограничений для заключения таких договоров, направлены на уклонение от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

ФНПР полностью разделяет правовые позиции Конституционного Суда РФ, изложенные в Постановлении от 19 мая 2020 года № 25-П, о том, что:

- отсутствие у гражданина работы, нуждаемость его в средствах к существованию, общее состояние рынка труда, включая соотношение предложения и спроса на специалистов конкретной профессии или специальности, зачастую вынуждают гражданина соглашаться при приеме на работу на заведомо невыгодные для него условия, предлагаемые работодателем, в том числе ограничивающие длительность трудовых отношений определенным (как правило, непродолжительным) сроком. Сказанное предполагает установление в законодательстве таких правовых мер, которые – исходя из необходимости обеспечения баланса конституционных прав и свобод сторон трудового договора, а также справедливого согласования их законных интересов – были бы направлены на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения работодателем условий трудового договора, в том числе связанных

со сроком его действия» (часть 2 мотивировочной части Постановления № 25-П);

- стабильная занятость предполагает длительные трудовые отношения, то есть возможность работать на постоянной основе, что при заключении работником срочного трудового договора не гарантируется. В силу этого законодательное ограничение случаев применения срочных трудовых договоров фактически направлено на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения работодателем срока действия трудового договора, что не только отвечает целям и задачам трудового законодательства, социальное предназначение которого заключается в преимущественной защите интересов работника, включая его конституционно-значимый интерес в стабильной занятости, но и согласуется с вытекающим из Конституции Российской Федерации (статья 17, часть 3) требованием соблюдения баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя» (часть 3 мотивировочной части Постановления № 25-П).

Данное предложение РСПП не поддерживается в связи с ухудшением правовой защищенности работников.

2.Статья 70 ТК РФ. Испытание при приеме на работу.

Предложение РСПП заключается в исключении из части 4 статьи 70, предусматривающей категории лиц, для кого испытательный срок не устанавливается, 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.

В соответствии с пунктом 14 статьи 6 Федерального закона «О молодежной политике в Российской Федерации» № 489-ФЗ от 30.12.2020 г. к основным направлениям реализации молодежной политики относится обеспечение гарантий в сфере труда и занятости молодежи, содействие трудоустройству молодых граждан.

Распоряжением Правительства Российской Федерации 3581-р от 14 декабря 2021 г. утверждена Долгосрочная программа содействия занятости молодёжи до 2030 года, в соответствии с которой такое содействие должно осуществляться на основе создания достойных рабочих мест для молодежи, реализации комплекса мер по содействию их трудоустройства, совершенствования государственной политики в сфере труда, защищающей права молодых людей, а также совершенствования мотивации работодателей по трудоустройству молодежи.

Исключение выпускников образовательных организаций из списка лиц, которым не устанавливается испытательный срок, не улучшит ситуацию на рынке труда для молодежи, возможны злоупотребления правом со стороны работодателей. Известны ситуации, когда на стадии трудоустройства, работодатели для проверки профессиональной пригодности дают студентам и выпускникам задание на подготовку различных проектов, а затем отказывают в приеме на работу, при установлении испытательного срока ситуация может усугубиться.

Предложение не поддерживается.

3. Статья 74 ТК РФ. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Предлагается определить, что основаниями изменений условий трудового договора помимо организационных и технологических условий труда могут быть причины экономического характера.

Конституционный Суд РФ в Постановлении от 19 мая 2020 года № 25-П определил:

«Действуя в качестве самостоятельного хозяйствующего субъекта и участника гражданского оборота, к сфере ответственности которого относится заключение гражданско-правовых договоров и их пролонгация, выбор контрагентов и их замена и т.п., работодатель самостоятельно несет и все риски, сопутствующие осуществляемому им виду экономической деятельности. Так, вступая в договорные отношения с иными участниками гражданского оборота, именно он несет риски, связанные с исполнением им самим и его контрагентами своих договорных обязательств, сокращением общего объема заказов, расторжением соответствующих договоров и т.п. Работник же, выполняя за гарантированное законом вознаграждение (заработную плату) лишь определенную трудовым договором трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, не является субъектом осуществляемой работодателем экономической деятельности, а потому не может и не должен нести каких бы то ни было сопутствующих ей рисков и не обязан разделять с работодателем бремя такого рода рисков. В противном случае искажалось бы само существо трудовых отношений и нарушался бы баланс конституционных прав и свобод работника и работодателя» (часть 5 мотивировочной части Постановления № 25-П).

По этой же причине не должна сокращаться установленная для работников гарантия – двухмесячный срок уведомления работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора.

Предложение по изменению срока предупреждения уже рассматривалось на заседании рабочей группы РТК по развитию социального партнерства и координации действий сторон Соглашения 5 октября 2018 года. Профсоюзная сторона РТК его не поддержала, в том числе и с учетом следующего:

«Можно было бы согласиться с предложением об изменении статьи 74 ТК РФ в части замены условия о предварительном двухмесячном сроке предупреждения работника об изменении условий трудового договора условием о месячном периоде, если бы предложенная компенсация была бы соразмерной. Действующий порядок предусматривает возможность работника два месяца работать после предупреждения и двухнедельное выходное пособие в случае увольнения в связи с отказом от продолжения работы в новых условиях. В этом случае работнику гарантируется денежное вознаграждение за два с половиной месяца. Разработчиками законопроекта предлагается один месяц предупреждения и месячное выходное пособие. В итоге мы имеем потерю двух оплачиваемых недель».

Предложение не поддерживается, поскольку оно ухудшает правовое и экономическое положение работников.

4. Статья 77 ТК РФ. Общие основания прекращения трудового договора.

РСПП предлагает ввести «отсутствие работника на работе по неизвестным причинам более одного месяца» в качестве основания для прекращения трудового договора, в связи с тем, что в таком случае работника нельзя уволить за прогул из-за отсутствия объяснительной записки. Однако, в соответствии с частью 2 ст. 193 ТК РФ непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Данное предложение не поддерживается как не нуждающееся в дополнительном правовом регулировании и создающее риск сокрытия фактов смертельных случаев на производстве.

5. Статья 81 ТК РФ. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

В пункт 6 части первой данной статьи ТК РФ предложено добавить следующее основание 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».

В качестве обоснования используется утверждение о наличии, якобы, коллизии в случаях когда:

1) факт совершения работником по месту работы хищения (растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества) установлен судом, но

виновный освобождается от уголовной ответственности с назначением судебного штрафа в порядке статьи 76.2 УК РФ, и, соответственно, трудовой договор с ним не может быть расторгнут на основании действующей редакции пп. «г» п.6 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ в силу отсутствия приговора суда;

2) факт совершения работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установлен постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях и с работником может быть расторгнут трудовой договор на основании действующей редакции пп. «г» п.6 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Данное сравнение некорректно. В первом случае применяется процедура освобождения от ответственности, а во втором – привлечения к ответственности.

При совершении административного правонарушения также может быть применена процедура освобождения от ответственности – при малозначительности совершенного административного правонарушения.

Судья, орган, должностное лицо, уполномоченные решить дело об административном правонарушении, могут освободить лицо, совершившее административное правонарушение, от административной ответственности и ограничиться устным замечанием (ст.2.9 КоАП РФ). В этом случае выносится постановление о прекращении производства по делу и причины для расторжения трудового договора на основании действующей редакции пп. «г» п.6 части первой ст. 81 ТК РФ нет.

Для применения пп. «г» п.6 части первой ст. 81 ТК РФ важно не установление самого факта совершения деяния (преступления, административного правонарушения), а соответствующая правовая оценка этого деяния судом или лицами (органами), уполномоченными рассматривать дела об административных правонарушениях, на основании которой принимается решение о вынесении приговора или постановления о назначении административного наказания.

При принятии решения о применении уголовного или административного наказания должны оцениваться: вред, наступивший вследствие совершенного противоправного деяния; действия, направленные на заглаживание такого вреда и свидетельствующие о снижении степени общественной опасности деяния, нейтрализации его вредных последствий.

Суд обязан не просто констатировать наличие или отсутствие указанных в законе оснований для освобождения от уголовной ответственности, а принять справедливое и мотивированное решение с учетом всей совокупности данных, характеризующих, в том числе, особенности объекта преступного

посягательства, обстоятельства его совершения, конкретные действия, предпринятые лицом для возмещения ущерба или иного заглаживания причиненного преступлением вреда, изменение степени общественной опасности деяния вследствие таких действий, личность виновного, а также обстоятельства, смягчающие и отягчающие наказание (абзац четвертый п.1 Обзора судебной практики освобождения от уголовной ответственности с назначением судебного штрафа (статья 76.2 УК РФ), утв. Президиумом Верховного Суда РФ 10.07.2019).

Таким образом, реализация предложения РСПП по изменению п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ приведет к применению одинаковых правовых последствий к деяниям с разной степенью общественной опасности без учета всей совокупности данных, характеризующих как особенности объективной стороны противоправного посягательства, так и личность виновного, что, по нашему мнению, недопустимо.

Предложение не поддерживается

6. Статья 373 ТК РФ. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Предлагается внести изменения в порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, в случае, если работник является членом профсоюзной организации, действующей на другом предприятии. Констатируется проблема получения мотивированного мнения от такой организации с учетом конфиденциальности информации относительно своих работников в адрес профсоюзной организации другого юридического лица с соблюдением законодательства о персональных данных.

Следует отметить, что конкретные предложения по внесению изменений в ТК РФ не представлены.

7. Статья 180 ТК РФ. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации.

РСПП предлагает внести изменения в части установления возможности направления работнику уведомления о предстоящем его увольнении почтовым отправлением или иным образом, позволяющим подтвердить его получение.

Предложение не поддерживается, поскольку в ТК РФ не определен общий порядок обмена юридически значимыми сообщениями между сторонами трудовых отношений. Считаем, что данный вопрос может быть урегулирован без внесения изменений в трудовое законодательство за счет установления такого порядка в соглашениях и коллективных договорах.

8. Статья 125 ТК РФ. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска.

Предлагается уточнить часть 3 статьи 125 ТК РФ, дополнив её 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».

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска (28 дней), предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность которого составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ). Данный отпуск не подлежит замене денежной компенсацией, на это указывает письмо Минтруда России от 18.06.2020 г. № 15-1/ООГ-1710. Таким образом, оба вида отпуска, которые в сумме составляют 35 календарных дней, предоставляются работникам для отдыха и восстановления здоровья. Ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуска являются защитой временем здоровья работника, который позволяет восстановить психическое и физиологическое состояние организма работника. Поэтому отзыв из отпуска по причинам, связанным с предпринимательскими рисками работодателей, не поддерживается: необходимая численность работников должна быть рассчитана с учетом отсутствия работников на рабочем месте в связи с уходом в отпуск, временной нетрудоспособностью и т.п. Кроме того, в предложениях РСПП не учтена необходимость компенсации за возможные затраты работников на организацию отдыха и оздоровления (проезд, проживание в отеле и др.), а также повышенной оплаты труда за работу в выходной день (отпуск), которая должна быть установлена в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

9. Глава 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (статьи 173, 173.1, 174 ТК РФ).

Предлагается установить 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, а также обязательное предоставление оплачиваемых отпусков в порядке и на условиях, предусмотренных локальным нормативным актом, трудовым договором (отдельными соглашением к нему), коллективным договором в случае направления работника на учебу работодателем.

Таким образом, РСПП предлагает перевести установленные государственные гарантии для работников, совмещающих работу с получением образования, на коллективно-договорной уровень.

Предложение не поддерживается, поскольку оно ухудшает правовые гарантии работников.

10. Статья 263.1. Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности.

РСПП предлагает устанавливать виды деятельности (виды занятости), на которые распространяется применение данной нормы, подзаконным актом. В качестве обоснования приведено утверждение о том, что предоставление гарантий женщинам, работающим в сельской местности независимо от места их проживания и вида деятельности предприятия, расположенного в сельской местности, создает социальную напряженность в трудовых коллективах, в связи с необходимостью обеспечения таких гарантий только для отдельных работников организации.

Традиционно льготы и компенсации за работу в сельской местности были связаны с фактом выполнения в сельской местности трудовой функции, а не проживанием в сельской местности. Соответствующий комментарий по данному вопросу был сделан Государственным комитетом РСФСР по экономике в письме от 12.12.1990 № 19-117. Подобным образом косвенно определяется круг работодателей, обязанных предоставлять соответствующие льготы – работодатели, создавшие рабочие места в сельской местности.

Дополнение Трудового кодекса РФ статьей 263.1 явилось результатом планомерной работой по систематизации законодательства – перенесения в ТК РФ норм, содержащихся в Постановлении Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе». В преамбуле данного Постановления указана цель специального правового регулирования: решение «проблем семьи, охраны материнства и детства».

Конституционный Суд РФ неоднократно отмечал, что Конституция РФ, в том числе ее статьи 17 (часть 3), 19 и 55 (часть 3), допускает существование различий в правах граждан в той или иной сфере правового регулирования, если такие различия объективно оправданны, обоснованны и преследуют конституционно значимые цели, а используемые для достижения этих целей правовые средства соразмерны им.

Предложение не поддерживается, поскольку оно ухудшает правовое положение работников.

11. Статья 341.3. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством

занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Предлагается принять «необходимый пакет» нормативных правовых актов, регулирующий возможность предоставления персонала от одного юридического лица к другому.

Осуществление работником труда по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника, согласно части второй статьи 56.1 ТК РФ, признается заемным трудом, который запрещен в соответствии с частью 1 статьи 56.1Трудового кодекса РФ.

Процесс труда неотчуждаем от личности работника, поэтому указанный принцип выражается в трудовом законодательстве государств – членов МОТ в положениях о том, что трудом работника может распоряжаться только сам работник путем заключения и выполнения условий трудового договора с действительным (а не мнимым) работодателем в силу наличия права человека на признание его правосубъектности (провозглашенного статьей 6 Всеобщей декларации прав человека от 10.12.1948 г. и статьей 16 Международного пакта о гражданских и политических правах от 16.12. 1966 г.).

Использование договора о предоставлении труда работников (персонала) дает неограниченную свободу работодателю как субъекту трудовых отношений, обладающему экономическими и организационными преимуществами перед работником. Внедрение практики использования любой модели заемного труда – это попытка уйти от социальной ответственности и сократить обязательства перед работниками.

Данное предложение категорически не поддерживается.

12. Статья 22.1. Электронный документооборот в сфере трудовых отношений.

Предлагается внести изменения в ТК РФ в части исключения из перечня документов, в отношении которых не допускается электронный документооборот, документов, подтверждающих прохождение работников инструктажей по охране труда.

Исключение данных документов может привести к фальсификации сведений у недобросовестных работодателей о прохождении работниками инструктажей, что в конечном итоге может привести к повышению уровня травматизма и профессиональной заболеваемости.

Кроме того, на сегодняшний день отсутствуют требования по использованию в указанных целях сертифицированного программного обеспечения, а также контроль в сфере информационной безопасности

программного обеспечения, позволяющего регистрировать инструктажи по охране труда.

Также работодателями не представлено экономическое обоснование снижения затрат и сохранения прав работников при переходе на электронный документооборот в части фиксации прохождения работниками инструктажей.

13. Пункт 8 Перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, утвержденного приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н.

РСПП предлагает расширить перечень должностей (профессий) на подземных работах, по которым могут трудиться женщины.

В соответствии с частью 1 статьи 253 ТК РФ «Обеспечение охраны здоровья женщин осуществляется путем ограничения применения их труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (за исключением нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию, обучения и прохождения стажировки).

Пунктом 8 приказа Минтруда России от 18.07.2019 № 512н установлены ограничения на труд женщин, которые не распространяются на руководителей и специалистов, не выполняющих физическую работу при условии их непостоянного пребывания под землей.

При подготовке вышеуказанного приказа Минтруда России НИИ медицины труда представлял научно обоснованное мнение о недопустимости использования труда женщин в условиях подземных работ и факторов, оказывающих влияние на репродуктивное здоровье женщин, распространенных в угольной промышленности.

Таким образом, предлагаемый РСПП перечень профессий, предполагающий постоянное пребывание женщин на подземных работах для выполнения своих трудовых обязанностей, противоречит позиции НИИ медицины труда, профсоюзов и положениям трудового законодательства.

По предложениям 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» сообщаем следующее (приложение № 3 к письму координатора стороны РТК, представляющей общероссийские объединения работодателей, от 29 апреля 2022 г. № РТК-К/11).

1. Данный пункт совпадает с пунктом 1 предложений РСПП в ТК РФ и не поддерживается по тем же основаниям.

2. Данный пункт совпадает с пунктом 3 предложений РСПП в ТК РФ и не поддерживается по тем же основаниям.

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

Данное положение уже урегулировано в Постановлении Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022 г. N 511 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году".

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

Не поддерживается в связи с отсутствием целей, обоснования необходимости установления такого моратория, а также возможных рисков потери данных, которые должны быть направлены за период приостановления подачи отчетности. Кроме того, приостановка подобного процесса приведет к высвобождению работников государственных внебюджетных фондов, осуществляющих соответствующие трудовые функции.

5. РСПП предлагает установить мораторий на внесение в КоАП РФ изменений, предусматривающих ужесточение мер административного взыскания к работодателям.

Данное предложение не может быть поддержано при сохраняющемся значительном объеме нарушений со стороны работодателей. По имеющимся данным, только в период с 11 марта по 18 апреля в Роструд поступило более 42 тысяч обращений, содержащих информацию о фактах или рисках нарушения трудового законодательства[1].

При этом на сегодняшний день установлен мораторий на проведение внеплановых контрольных (надзорных) мероприятий, за исключением случаев угрозы жизни и здоровью работников. Кроме того, в связи с проведением реформы контрольно-надзорной деятельности полномочия Роструда резко сокращены. Как следствие – увеличивается сумма штрафов при сокращении количества проверок. В связи с этим данное предложение может рассматриваться только в случае возврата полномочий Роструда, которые были установлены ст. 360 ТК РФ и вывода государственного контроля (надзора) в сфере труда из под действия Федерального закона от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации».

---

[1] Письмо Минтруда России в адрес Правительства РФ №14-3/10/П-2915 от 29.04.2022.

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

Административная ответственность, налагаемая в соответствии со статьей 5.42. КоАП «Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости» является обеспечительной мерой, направленной на защиту права инвалидов на труд, и является весьма эффективной. Предлагая отменить штрафные санкции, работодатели не предлагают какой-либо равноценной замены.

7. Предлагается ввести мораторий до конца года за исполнение обязанности работодателя в части индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

О данном моратории теоретически можно было бы говорить в условиях беспрекословного исполнения всеми (большинством) работодателей установленной ТК РФ обязанности по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы (ст.ст. 130, 134) и наличия уверенности в том, что после окончания моратория произойдет ожидаемое увеличение размера заработной платы.

К сожалению, реальность такова, что заработная плата большинства работников не индексируется или индексируется нерегулярно. Тогда как Президентом РФ ставится задача последовательно проводить политику опережающего роста заработных плат относительно увеличения стоимости жизни[2].

«Нужно делать всё возможное для того, чтобы задача (*обеспечить по итогам года снижение уровня бедности*), которая перед нами стоит, и в сегодняшних условиях выполнялась. Ясно, что это не просто делать, но нужно к этому стремиться.

Эффект от такой политики носит не только социальный характер, но и экономическое измерение имеет. Принимаемые нами решения поддерживают внутренний спрос, и, что важно, преимущественно на отечественную продукцию. В итоге наша экономика имеет динамику значительно лучшую, чем прогнозировалось некоторыми экспертами, а это значит, будут открываться новые производства и рабочие места».

8. РСПП предлагает внести изменения в постановление Правительства РФ от 12.03.2022 г. № 353, предусматривающие:

- 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

[2] Из выступления В.В. Путина на заседании Президиума Госсовета по вопросам социальной поддержки граждан 25 мая 2022 года: http://kremlin.ru/events/president/news/68481.

проверка знаний осуществляется 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.

В отношении продления сроков обучения по охране труда отсутствует обоснование экономической эффективности. Кроме того, не учтен экономический интерес образовательных организаций, оказывающих услугу по соответствующему виду обучения, в результате которого будут уволены квалифицированные преподаватели, а данные организации могут не возобновить свою работу в будущем.

Относительно продления сроков действия результатов СОУТ – аргументы аналогичны с теми, которые относятся к продлению сроков обучения по охране труда.