|  |  |
| --- | --- |
|  | Совет Торгово-промышленной палаты РФ по развитию информационных технологий и цифровой экономики |

(проект)

**Предложения по корректировке законодательства в целях перехода к более гибкому регулированию рынка труда в условиях цифровой экономики.**

1. Реформирование института дистанционной работы

На данный момент рынок труда идет по пути увеличения гибкости рабочего времени при условии отсутствия постоянной необходимости работника находиться на рабочем месте для выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором. В 2013 году в Трудовой Кодекс РФ была введена глава «Особенности регулирования труда дистанционных работников», что существенно облегчило решение задачи по регулированию труда работников, выполняющих трудовые обязанности вне места нахождения работодателя. Однако многие работодатели имеют запрос на совмещение двух механизмов: работы из офиса и дистанционного труда одновременно. В то время как действующее законодательство не только не предусматривает механизма для такого совмещения, но и не дает работодателю свободу в определении такого механизма самостоятельно.

2. Реформирование института индексации заработной платы

В соответствии со ст. 134 ТК РФ, обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Судебная практика складывается противоречиво: в некоторых регионах суды общей юрисдикции трактуют ст. 134 ТК РФ как устанавливающую обязанность работодателя установить порядок индексации заработной платы, однако не подтверждают обязанность непосредственно проводить индексацию. Таким образом, складывается ситуация, когда работодатели обязаны принять локальный нормативный акт об индексации заработной платы, однако не обязаны его выполнять и проводить индексацию. В то время как другие суды однозначно устанавливают обязанность работодателя проводить индексацию, а в некоторых случаях также устанавливают механизм проведения индексации. Полагаем, что действующая формулировка должна быть пересмотрена таким образом, чтобы двоякое толкование было исключено, и был предусмотрен механизм индексации, гарантирующий в дальнейшем поддержание реального содержания заработной платы.

3. Заключение срочных трудовых договоров:

СТ. 59 ТК РФ устанавливает закрытый перечень оснований для заключения срочного трудового договора. Полагаем, что необходимо расширить перечень таких оснований, чтобы сделать его более гибким. Например, ввести такое основание, как возможность заключения трудового договора при поступлении на работу впервые.

4. Минимальный размер выплат высококвалифицированным специалистам

В соответствии с п.1.4 ст. 13.2 Федерального закона N 115-ФЗ от 25 июля 2002 года «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», при наличии перерыва в осуществлении трудовой деятельности в Российской Федерации высококвалифицированным специалистом, в связи с его болезнью, пребыванием в отпуске без сохранения заработной платы или другим обстоятельством, вследствие которого за период указанного перерыва выплата ему заработной платы не производилась либо производилась не в полном объеме, условие привлечения данного высококвалифицированного специалиста к трудовой деятельности в Российской Федерации в части размера получаемой им заработной платы считается соблюденным, если совокупная величина его заработной платы за три календарных месяца в течение отчетного периода составляет трехкратную сумму ежемесячного размера его заработной платы.

Полагаем, что данный пункт противоречит принципу равенства прав и возможностей работников, поскольку ставит работников, не являющихся высококвалифицированными специалистами, в худшее положение, чем высококвалифицированных специалистов. Для иных категорий работников не предусмотрено доплат в случае потери заработка в связи с его болезнью, пребыванием в отпуске без сохранения заработной платы или другим обстоятельством, вследствие которого за период указанного перерыва выплата ему заработной платы не производилась либо производилась не в полном объеме.

5. Новые изменения миграционного законодательства.

С 16 января 2019 года вступили в силу изменения в статью 16 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», в соответствии с которыми работодатель, выступая принимающей стороной, обязан принимать меры по обеспечению соблюдения иностранным гражданином заявленной им цели въезда фактически осуществляемой в период пребывания в РФ деятельности.

Полагаем, что указанное изменение ставит работодателя в положение, когда он обязан следить не только за выполнением иностранным работником непосредственных трудовых обязанностей, но и за соблюдением цели въезда иностранного гражданина за рамками его трудовых обязанностей и вне его рабочего времени. Поскольку данный подход противоречит сути трудовых отношений, предлагаем данный пункт отменить или скорректировать.

6. Дополнительный отпуск

Сегодня работодатель вправе по своему усмотрению увеличивать количество дней дополнительного отпуска работнику (ч. 2 ст. 116 ТК РФ). Однако в случае, если работодатель увеличил дополнительный отпуск, выплаты не могут быть отнесены на расходы для целей налога на прибыль. Полагаем, что это мешает работодателю использовать такую эффективную меру поощрения работников как дополнительный отпуск и делает ее крайне невыгодной для работодателя.

7. Трудовые книжки

Полагаем, что в целях обеспечения гибкости кадрового документооборота, необходимо перевести трудовые книжки в электронную форму – карточку с чипом, на котором зашита вся необходимая информация, которая содержится в данный момент на бумажном носителе.

---