

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Представительство Федерации Независимых Профсоюзов России в ЮФО
Федерация Профсоюзов Ростовской Области
Академия труда и социальных отношений
Кафедра прикладной конфликтологии и медиации ИСИР ЮФУ
Центр исследования социально-трудовых отношений
и проблем профсоюзного движения ЮФУ
Первичная профсоюзная организация работников и обучающихся ЮФУ

ПРАВОВЫЕ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРАНСФОРМИРУЮЩЕЙСЯ ЗАНЯТОСТИ

Всероссийская научно-практическая конференция

Ростов-на-Дону, 26 апреля 2023 г.

Ростов-на-Дону – Таганрог
Издательство Южного федерального университета
2023

УДК 331.5(063)
ББК 65.240.5 я431
П68

Редакционная коллегия:

Дюжиков С.А. – д.филос.н., проф., заведующий кафедрой прикладной конфликтологии и медиации ИСИР ЮФУ, председатель Первичной профсоюзной организации работников и обучающихся ЮФУ (ответственный редактор);

Гордеев С.Е. – к.т.н., доцент кафедры аудита, председатель Первичной профсоюзной организации работников РГЭУ (РИНХ);

Нор-Аревян О.А. – к.с.н., доцент кафедры прикладной конфликтологии и медиации ИСИР ЮФУ;

Черевкова А.И. – специалист по учебно-методической работе кафедры прикладной конфликтологии и медиации ИСИР ЮФУ;

Чуйков Д.А. – секретарь ФНПР – представитель ФНПР в ЮФО;

Шналов А.В. – заместитель председателя Союза Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области»

П68 Правовые и социально-экономические аспекты трансформирующейся занятости : Всероссийская научно-практическая конференция (Ростов-на-Дону, 26 апреля 2023 г.) / отв. ред. С.А. Дюжиков ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2023. – 173 с.
ISBN 978-5-9275-4509-4

26 апреля 2023 года в г. Ростове-на-Дону состоялась Всероссийская научно-практическая конференция «Правовые и социально-экономические аспекты трансформирующейся занятости». Центральными темами конференции стали: правовые проблемы инкорпорации новых форм занятости в российскую систему социального партнерства в сфере труда; предпосылки трансформации форм занятости в характеристиках отдельных трудовых операций; правовые ориентиры законодательства о занятости нового поколения; роль службы занятости в обеспечении кадрами организаций оборонно-промышленного комплекса; самозанятость и платформенная занятость в проекте нового федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»; причины и направления трансформации практики управления персоналом в современных условиях.

Материалы публикуются в авторской редакции.

ISBN 978-5-9275-4509-4

УДК 331.5(063)
ББК 65.240.5 я431

© Южный федеральный университет, 2023

СРОЧНАЯ ТЕЛЕГРАММА

послана телеграмма,
когда телеграмма от-
сылается — часы, мину-

ПРИЕМ:		ПЕРЕДАЧА		Адрес:		
го	час.	мин.	го		ч.	мин.
Бл. №			№ связи			
Принял:			Передал:			

ТЕЛЕГРАММА

МОСКВА 520518 117 26/04 1702=

СРОЧНАЯ РОСТОВ НА ДОНУ ПР-КТ ВОРОШИЛОВСКИЙ ДОМ 87/65
ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ФНПР В ЮЖНОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ ЧУЙКОВУ Д А=

ДОБРЫЙ ДЕНЬ УВАЖАЕМЫЕ УЧАСТНИКИ КОНФЕРЕНЦИИ ВСКЛ ОТ ИМЕНИ
КООРДИНАЦИОННОГО СОВЕТА ОТДЕЛЕНИЙ РСПП ЮФО И ОТ СЕБЯ ЛИЧНО РАД
ПРИВЕТСТВОВАТЬ ВАС НА ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
''ПРАВОВЫЕ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРАНСФОРМИРУЮЩЕЙСЯ
ЗАНЯТОСТИ''. ХОЧУ ОТМЕТИТЬ ЧТО ДАННАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ДЛЯ НАС КАК
ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ОЧЕНЬ ВАЖНОЕ МЕРОПРИЯТИЕ.
ВЫРАЖАЮ СЛОВА БЛАГОДАРНОСТИ НАШИМ МНОГОЛЕТНИМ СОЦИАЛЬНЫМ ПАРТНЕРАМ
ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВУ ФНПР В ЮФО В ЛИЦЕ ЧУЙКОВА ДМИТРИЯ АЛЕКСАНДРОВИЧА И
ЮЖНОМУ ФЕДЕРАЛЬНОМУ УНИВЕРСИТЕТУ В ЛИЦЕ ШЕВЧЕНКО ИННЫ КОНСТАНТИНОВНЫ
ЗА МНОГОЛЕТНЕЕ ПЛОДОТВОРНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ. ВСЕМ УЧАСТНИКАМ
КОНФЕРЕНЦИИ ХОЧУ ПОЖЕЛАТЬ ИНТЕРЕСНОЙ И НЕ БЕЗРЕЗУЛЬТАТНОЙ
РАБОТЫ.=ДЕПУТАТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ РФ КУЗНЕЦОВ ЭДУАРД АНАТОЛЬЕВИЧ,
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР КООРДИНАЦИОННОГО СОВЕТА ОТДЕЛЕНИЙ РСПП ЮФО-

ТЕЛЕГРАММА ОТПРАВЛЕНА С ПОМОЩЬЮ ОНЛАЙН-СЕРВИСА WWW.TELEGRAF.RU-

НННН 1704 26.04 0181/02



ВВЕДЕНИЕ

26 апреля 2023 г. на площадке Южного федерального университета прошла Всероссийская научно-практическая конференция «Правовые и социально-экономические аспекты трансформирующейся занятости». Организаторами конференции стали Центр исследования социально-трудовых отношений и проблем профсоюзного движения Института социологии и регионоведения Южного федерального университета, представительство ФНПР в Южном федеральном округе, Академия труда и социальных отношений, Федерация Профсоюзов Ростовской Области. В рамках конференции получилось объединить практиков и представителей вузовского сообщества России, вовлеченных в исследование проблем занятости населения, реализующих положения законодательства о занятости и контролирующих его исполнение. В качестве почетных гостей в конференции приняли участие: представитель Управления государственной службы занятости населения Ростовской области Ольга Юрьевна Губарева, вице-президент Союза работодателей Ростовской области Виктор Фёдорович Нетесанов, руководитель отдела правовой и социальной защиты в сфере труда Профессионального союза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации Ольга Алексеевна Андрищенко; председатель Элистинской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ Цаган Леонидовна Эдеева, представители профессорско-преподавательского состава юридического, экономического факультетов ЮФУ, института социологии и регионоведения ЮФУ, а также коллеги из Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов, Южно-Российского института управления - филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Уральского государственного университета имени В.Ф. Яковлева, Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) имени М.И. Платова, Института социально-политических исследований ФНИСЦ РАН, Костромского государственного университета, Института государства и права Российской академии наук, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова, Национального исследовательского Мордовского государственного университета им. Н.П. Огарёва, Донского государственного технического университета и т.д.

Инициатива проведения конференции была проявлена секретарем Федерации Независимых Профсоюзов России – представителем ФНПР в Южном федеральном округе Дмитрием Александровичем Чуйковым, приложившим, вместе с коллегами из ЮФУ и ФПРО, значительные усилия для ее успешной организации и обратившим в своем выступлении на конференции внимание на регулирование социальными партнерами вопросов неформальной занятости.

Центральными темами конференции стали: правовые проблемы инкорпорации новых форм занятости в российскую систему социального партнерства в сфере труда; предпосылки трансформации форм занятости в характеристиках отдельных трудовых операций; правовые ориентиры законодательства о занятости нового поколения; роль службы занятости в обеспечении кадрами организаций оборонно-промышленного комплекса; самозанятость и платформенная занятость в проекте нового федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»; причины и направления трансформации практики управления персоналом в современных условиях. Участники отметили высокую актуальность поднимаемых вопросов и пожелали конференции стать ежегодной.

РАСПИРЕНИЕ ЕДИНОЙ ЦИФРОВОЙ ПЛАТФОРМЫ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НА ВСЮ ТЕРРИТОРИЮ СОЮЗНОГО ГОСУДАРСТВА

Бажанов Н.Н.

Южный федеральный университет, г. Таганрог

Понятия «право на труд» и «защита от безработицы» - ключевые термины в ст.37 Конституции РФ, однако «занятость населения» - как ключевой самостоятельный термин законодательства о занятости населения лишь основывается на Конституции Российской Федерации и в ее тексте не присутствует.

Одновременно отметим, что довольно часто встречается неверное толкование «о праве на труд» вообще, хотя такой нормы нет. Если внимательно изучить текст статьи 37, то можно увидеть государственные гарантии не на труд вообще, а гарантии на его оплату не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Именно с этой позиции, автор рассматривает государственную социальную политику в сфере занятости населения. Однако здесь рассматривается проблема политики занятости не только в рамках Российской Федерации, но и на территории Союзного государства. Союзное государство представляет собой конфедерацию России и Беларуси. Можно образно сказать, что речь идет о создании государства по формуле «две страны – одно государство» с единым политическим, юридическим, военным, экономическим, валютным, культурным, гуманитарным пространством. Конечно, существуют различные интеграционные объединения, например Евразийский экономический союз, Организация Договора о коллективной безопасности (состоит из шести государств Евразии: Белоруссии, Казахстана, Киргизии, России, Таджикистана и Армении), однако именно Союзное государство наиболее эффективно может использовать цифровую платформу в сфере занятости.

Не обсуждая различные аспекты занятости и безработицы (экономические, социальные, демографические, образовательные и другие), обратим внимание лишь на один аспект: наличие в стране людей, составляющих часть экономически активного населения, которые способны и желают трудиться по найму, *но не могут найти подходящую работу* (курсив мой). В этой связи, государственная поддержка современных цифровых технологий, создание и постоянное обновление актуальных баз данных, а также мероприятия по переподготовке кадров является востребованным трендом по

модернизации промышленного потенциала России. Вместе с тем, проект развития цифровой платформы в сфере занятости целесообразно модернизировать под более широкую задачу: оптимальное обеспечение трудовыми ресурсами (по крайней мере в прорывных отраслях) одновременно Россию и Беларусь как активных партнеров в рамках Союзного государства.

Следует отметить, что с 2021 г. информационно-аналитическая система Общероссийская база вакансий «Работа в России» [1] стала единой цифровой платформой в сфере занятости и трудовых отношений.

На платформе «работодатели могут:

- осуществлять подбор сотрудников;
- размещать вакансии;
- взаимодействовать с кандидатами (принимать отклики, получать уведомления о новых резюме, приглашать на собеседование)
- подавать заявку на подбор сотрудников.

Преимуществом платформы «Работа в России» для работодателей является возможность исполнения Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в части ежемесячного представления сведений о наличии свободных рабочих мест» [1].

Цифровая платформа «Работа в России», конечно, опирается на Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» [2], который достаточно устарел и не отражает современные реалии. Именно поэтому, в Государственную Думу внесен проект новой редакции указанного Закона. Важно подчеркнуть, что в обсуждаемом проекте акценты смещены с борьбы с безработицей на ее предотвращение. Это принципиально новый подход законодателей и он отражается даже в новой юридической технике и современной концепции прогноза и предотвращения нежелательных трендов на рынке труда. Автор не ставит целью обсуждать проект Закона, однако обращает внимание на два аспекта: положительный – расширился субъектный состав в виде граждан, ищущих для себя лучшую работу, а также работников, находящихся под риском увольнения; отрицательный – нормы закона распространяют свое действие только на граждан России. И если учитывать дальнейшее сближение в рамках Союзного государства, то национальный характер документа достаточно скоро может перестать быть актуальным. Представляется важным именно сейчас, на этапе разработки новой редакции Федерального закона о занятости предусмотреть статьи об имплемен-

тации российского федерального закона в общее законодательство Союзного государства. В противном случае новое законодательство России о занятости придется снова дорабатывать.

Новые формы занятости являются объективной реакцией на запросы общества и в связи с интеграцией стран по различным признакам (в том числе как возможность отхода от однополярной системы экономических отношений) следует рассматривать в более широком, а не только в национальном аспекте. В связи с этим, автор предлагает (пока не внесены существенные изменения в Трудовой кодекс РФ и не принят новый федеральный закон о занятости) обязательно предусмотреть его применение не только на территории РФ, но и ввести юридические механизмы «наднационального» применения. Весьма удобно заранее предусмотреть возможность применения цифровой платформы «Работа в России» на более широкий круг субъектов. Как вариант, следует учесть активные интеграционные процессы с Республикой Беларусь. В частности, Россия и Беларусь планируют в ближайшие два месяца разработать и утвердить программу развития сотрудничества в авиастроении, а в настоящее время рассматриваются возможности расширения проектов, в том числе по производству финальных образцов для авиации. По словам министра промышленности и торговли РФ Д. Мантурова «с белорусской стороны обсуждены вопросы развития промышленной кооперации "в тех направлениях, где есть потенциал развития, а это практически все отрасли – и базовые, и высокотехнологичные" [3]. Мантуров уточнил, что речь идет о сотрудничестве в машиностроении, химическом комплексе, фармацевтике, микроэлектронике, легкой промышленности. Это позволяет презюмировать возникновение проблемы высококвалифицированных инженерных кадров, рабочих ресурсов. Причем очевидна тенденция замещения «синих воротничков» (дословно с англ. blue-collar worker) на категорию «белых воротничков» (калька с англ. white-collar worker) (здесь автор использует общепринятое обозначение для наёмного работника, занимающегося умственным трудом, предполагающим хранение, использование и обработку информации). Цифровизация всех сфер современного общества и, конечно, высокотехнологических отраслей промышленности требует не только существенных перемен в национальной образовательной политике, но и эффективных цифровых технологий распоряжения уже имеющимися трудовыми ресурсами.

В заключении обсудим причину низкого уровня безработицы в России, который по официальным данным в январе 2023 года составил всего 3,6%. К сожалению, «хорошие показатели» не всегда соответствуют «хорошим причинам». В частности, призыв на военную службу и, как следствие, т.н. релокация граждан трудоспособного возраста за рубеж образовала дополнительные вакансии, которые были заполнены соискателями более низкой квалификации. Снизился миграционный прирост, цифровизация производства и государственная поддержка мелкого и среднего бизнеса усилило дефицит кадров, снизило планку профессиональных навыков.

В результате доля неработающих уменьшилась, показатель безработицы снизился. По словам эксперта Сафонова «в 2022 году этот тренд (уменьшение безработных) дополнился еще и резким увеличением количества самозанятых: их число в России за год выросло в 1,7 раза относительно 2021-го и составило 6,5 млн человек. На конец января 2023 года их количество уже достигло 6,78 млн. Доход самозанятого значительно ниже средней зарплаты работников организаций» [4]. И еще одна причина, которая вызывает тревогу – довольно низкая производительность труда. К сожалению, зарубежные санкции негативно повлияли на оперативное перевооружение производства, в частности робототехническими системами, которые должны были поднять производительность труда в промышленных отраслях. В настоящее время в России реализуется национальный проект «Производительность труда». Его инфраструктура: «Федеральный центр компетенций и созданные в 60 регионах РЦК помогают компаниям внедрять бережливое производство, совершенствовать управление, логистику и сбыт продукции» [5].

Перечисленные выше причины не позволяют с удовлетворением воспринимать цифры снижения безработицы как абсолютно положительный результат развития национальной экономики.

В заключение сделаем краткие выводы. Достаточно распространенный термин «безработица» и статистические данные по ее снижению или росту, к сожалению, не отражают в полной мере ситуацию на рынке труда и, тем более, не могут служить для объективного прогноза даже в среднесрочной перспективе. «Занятость» - ее научное толкование и юридическая база является более важным и современным индикатором социальной жизни общества. Научные исследования в этой сфере нуждаются в современных цифровых инструментах (платформах), которые аккумулируют

большие базы данных. Математические модели с использованием т.н. искусственного интеллекта позволяют получить более реальные прогнозы, чем показатели Минэкономразвития. И, главный вывод. С учетом интеграционных процессов России и Республики Беларусь представляется важным и своевременным экономическую политику в сфере занятости регулировать общими нормативными актами, а также расширять сферу влияния цифровых платформ с учетом как национальных программ развития двух государств, так и интересов Союзного государства.

Список литературы

1. Работа России Общероссийская база вакансий и резюме [Электронный ресурс] URL: <https://trudvsem.ru> (дата обращения 30.05.2023)
2. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 02.07.2021) «О занятости населения в Российской Федерации»
3. РИА НОВОСТИ // «Россия и Белоруссия разработают программу сотрудничества в авиастроении» [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20230512/aviastroenie-1871314316.html?in=t> (дата обращения 30.05.2023)
4. Финансовая информация // «Рост самозанятых привёл к ухудшению рынка труда» [Электронный ресурс] URL: <https://www.finversia.ru/publication/rost-samozanyatykh-privel-k-ukhudsheniyu-rynka-truda-128087> (дата обращения 30.05.2023)
5. Национальный проект «Производительность труда» [Электронный ресурс] URL: https://www.economy.gov.ru/nacionalnyy_proekt_proizvoditelnost_truda/ (дата обращения 30.05.2023)

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ ГАРАНТИЙ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ ГРАЖДАН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА ТРУД И СОЦИАЛЬНУЮ ЗАЩИТУ ОТ БЕЗРАБОТИЦЫ

Габович А.А.

*Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону*

Занятость населения играет важную роль в функционировании экономики Российской Федерации. Именно человеческий ресурс, является ценным в любой экономической системе. Службы занятости, как связующее звено, находится между работодателями и работниками, способствуя быстрому, эффективному установлению связей. Возможность контролировать, осуществлять мониторинг рынка труда, подготавливать необходимые

кадры и восполнять соответствующие потребности – одни из главных функций таких служб. Поэтому центры занятости населения в районах и городах имеют такую важную роль для экономики нашей страны.

Правовые основы деятельности центров занятости населения регулируются Конституцией РФ [1], Трудовым кодексом РФ [2] и Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации».

В соответствии со ст. 1 Федерального закона РФ от 16.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход [3].

Важным звеном в цепочке занятости населения между гражданином и государством выступают государственные учреждения - управления государственной службы занятости населения субъекта и подведомственные им службы. Данные организации участвуют в процессе занятости населения. Их основными инструментами выступают: меры психологической поддержки безработных, профессионального обучения граждан, оказание услуг работодателям, организация общественных и временных работ и конечно же надзор за соблюдением трудовой деятельности.

Центры занятости населения способствуют повышению человеческого потенциала в экономическом развитии России. Сосредоточение человеческого ресурса как раз находится в центрах занятости населения, где на постоянной основе ведется мониторинг вакансий, проводится анализ рынка труда. Ежедневно сотрудники служб занятости с одной стороны получают сведения о вакантных местах от организаций и предприятий, а с другой стороны осуществляют прием, регистрацию и перерегистрацию безработных граждан, овладевая информацией о потребностях в экономике.

Примером того, что именно центры занятости непосредственно участвуют в обеспечении кадрами предприятий, выступает следующая ситуация. Так, в связи с проведением Специальной военной операции, встала острая необходимость в кадрах на оборонно-промышленных предприятиях. Оперативно реагируя на события, центры занятости начали оказывать поддержку в подборе персонала, трудоустройстве работников, переехавших из других регионов для трудоустройства на предприятия оборонно-промышленного сектора.

Кроме того, согласно действующему законодательству, для безработных находящихся на учете в центрах занятости населения, организованы денежные выплаты. Сумма составляет 1500 рублей на минимальном уровне и 12792 на максимальном, с учетом определенной схемы: первые три месяца 75 процентов средней заработной платы, последующие три месяца 60 процентов, но не более установленного максимума. Данный факт также влияет на состояние экономики страны. Ведь зачастую работники попадают под сокращения, увольняются с временных мест и абсолютно остаются без средств для существования.

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [4] был разработан национальный проект «Демография», срок реализации которого с января 2019 года по 2024 год. Постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 № 298 утвержден национальный проект «Содействие занятости населения» [5]. Данные проекты актуальны в настоящее время, так как позволяют развиваться и получать образование тем, у кого нет на это возможностей.

Перечисленные меры, являются лишь одними из немногих, которые разработаны государством с целью повышения занятости труда. Все это указывает на успешную работу законодательства и всего государственного аппарата в целом.

Наибольший вектор развития законодательства направлен на профессиональное обучение и переквалификацию граждан. В центрах занятости населения, граждане, которые в официальном порядке признаны безработными, имеют возможность получить новую профессию. Со стороны экономики данный правовой инструмент позволяет восполнять недостаток кадров и профессиональных специалистов.

В условиях санкций и сложившейся экономической ситуации, когда множество импортеров «ушли из страны», встала необходимость не только внедрения, но и быстрого развития импортозамещения. А также многие специалисты, работавшие в иностранных юридических лицах на территории страны, потеряли свою работу и также нуждаются в рабочих местах. Наиболее эффективными мерами выступили: профессиональное обучение, переквалификация, организация общественных и временных работ. От качества рабочей силы зависит уровень развития экономики. Именно так и проявляется связь между экономикой и занятостью населения.

Общественные и временные работы достаточно актуальны и используются в каждом регионе. Стоит отметить, что в каждом субъекте Российской Федерации виды общественных работ утверждаются отдельным нормативным актом.

Так, согласно Постановлению Правительства Ростовской области от 19.12.2022 № 1109 [6], к таковым в 2023 году относятся работы, связанные с автомобильными, водопроводными коммуникациями, сельскохозяйственными работами, строительство и реконструкция жилья, обслуживание пассажирского транспорта, озеленение и благоустройство территорий, уход за престарелыми и инвалидами и другие виды работ.

Не менее важным является проведение ярмарок вакансий, которые также способствуют трудоустройству граждан. Ярмарки — это специальные мероприятия в центрах занятости населения, где работодатели распространяют информацию о вакантных местах, специфике работы, положительных и негативных моментах рабочей деятельности.

Однако, центр занятости — это не только помощь в трудоустройстве, но и содействие в открытии своего дела. Появление и распространение малого предпринимательства в настоящее время актуальная тема и приоритетное направление в экономике Российской Федерации. Современные технологии, большое количество теоретической и практической информации об открытии своего дела способствуют формированию в умах граждан желание открыть «что-то свое».

Несомненно, проблемой номер один в сфере занятости является теневая занятость. Именно она подрывает состояние экономики в целом. Теневая занятость оказывает негативное влияние на формирование доходной части бюджета страны, на условия для воспроизводства рабочей силы, способствует росту криминальной экономики. Большинство людей обращаются к подобному трудоустройству по той причине, что заработная плата увеличивается в разы из-за отсутствия уплаты налогов. Также есть категория граждан, которым тяжело найти работу, а именно бывшие заключенные, студенты, которые недавно окончили вуз, инвалиды.

Самым действенным способом в борьбе с теневой занятостью выступает увеличение заработных плат, государственная финансовая поддержка работников и работодателей, проведение контрольных и надзорных мероприятий. Повышение правосознания граждан Российской Федерации может оказать существенное влияние на борьбу с этим негативным явлением.

Ведь, работая без отчислений так сказать «в тени», не поступает никаких отчислений в социальный фонд России, отсутствуют социальные гарантии. В борьбе с этим поможет создание специального реестра так называемых теневых работодателей, проверки которых сократят количество подобных организаций.

К сожалению, в большинстве случаев, при расчете пенсий люди начинают осознавать насколько важно быть трудоустроенным официально и какие меры поддержки оказывает наша страна. В настоящее время разработано множество национальных проектов, в том числе «Демография», которые позволяют обучаться многим гражданам абсолютно бесплатно. Зная о такой возможности, можно бесплатно получить давно желаемое образование или же овладеть новой профессией.

Необходимо усилить государственное информирование о возможностях для граждан в сфере занятости населения. Возможно рассматривать введение специального урока правового просвещения в школах с целью формирования правовой просвещенности граждан в сфере занятости населения. Подобному уроку необходимо отдавать столько же внимания, сколько общим предметам, как русский язык или математика, ведь с правом мы сталкиваемся каждый день, а потому свои права, обязанности, гарантии и свободы необходимо знать каждому человеку. На таких уроках для школьников необходимо доносить, что каждому гражданину нужно соблюдать свои права и обязанности, что ежедневно каждый совершает юридические действия, будь то покупка в магазине какого-либо товара или правонарушение при неправильном пересечении автомобильной дороги. Для учащихся образовательных учреждений необходимо разработать специальную программу и демонстрировать, что право – это не есть скучно или просто набор букв, а наоборот право – есть целый мир интересных закономерностей. Проведение уроков в интерактивном формате, с помощью игр, просмотр фото и видео материалов и других вспомогательных средств как раз-таки и решат указанные задачи.

Также необходимо особо уделять внимание профессиональной ориентационной деятельности, которая смогла бы продемонстрировать юным гражданам положительные или наоборот негативные стороны той или ной профессии.

От молодого поколения со своими инновационными и свежими идеями зависит дальнейшее развитие нашего государства. Поколение, которое

выросло в эпоху информационных технологий, овладевает it-технологиями гораздо быстрее, чем старшее поколение. С появлением современных технологий и разного рода разработок, граждане научились приспосабливаться и подбирать для своей деятельности или творческой мысли максимально конкретную и удобную форму выражения.

Таким образом, деятельность государственных служб занятости населения имеет большое значение для обеспечения конституционных гарантий прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы, оказывает влияние на экономику страны, так как именно граждане участвуют в производстве и реализации товаров и услуг. Специализированные учреждения по подбору персонала осуществляют постоянный мониторинг вакансий и работников, что позволяет выявить потребности нашей страны в кадрах. В настоящее время разработаны национальные проекты, программы, позволяющие обучаться, в том числе гражданам, которые ранее не обладали такой возможностью, получать психологическую поддержку особенно в поиске работы.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации 1993г. (в последней ред. Законов РФ о поправках к Конституции РФ от 4 октября 2022 года № 8-ФКЗ) // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) от 6.10.2022 г., ст. 0001202210060013.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства. 2002. № 1. Ст. 3.
3. Федеральный закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 № 1032-1 // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1991. № 18. Ст. 566.
4. Указ Президента РФ от 07.05.2018 N 204 (ред. от 21.07.2020) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Опубликован на официальном интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> - 21.07.2020.
5. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 298 (ред. от 01.02.2023) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения». Опубликовано на официальном интернет-портале правовой информации <http://pravo.gov.ru> - 02.02.2023.
6. Постановление Правительства Ростовской области от 19.12.2022 № 1109 «О некоторых вопросах, связанных с организацией проведения оплачиваемых общественных работ в Ростовской области в 2023 году». Опубликовано на официальном интернет-портале правовой информации <http://publication.pravo.gov.ru> – 21.12.2022.

КРЕАТИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Герасимова И.А.

*Ростовский государственный экономический университет,
г. Ростов-на-Дону*

Креативные индустрии — это новый сектор экономики, в основе которого лежит творчество, базирующееся на интеллектуальной деятельности с высокой долей внедрения инновационных технологий. Итогом этого творчества является создание уникального продукта или услуги [1]. Необходимо различать категории креативной индустрии и креативной экономики. Так креативная экономика включает в себя людей творческих профессий, работающих в творческих отраслях, работников творческих профессий, работающих в любой другой отрасли, а также людей нетворческой профессии, работающих в творческой индустрии. А креативные индустрии представляют собой подмножество креативной экономики и охватывают всех людей, работающих в отрасли, независимо от того, имеют ли они творческую профессию или нет. Определение креативной экономики и креативных индустрий можно представить следующим образом:

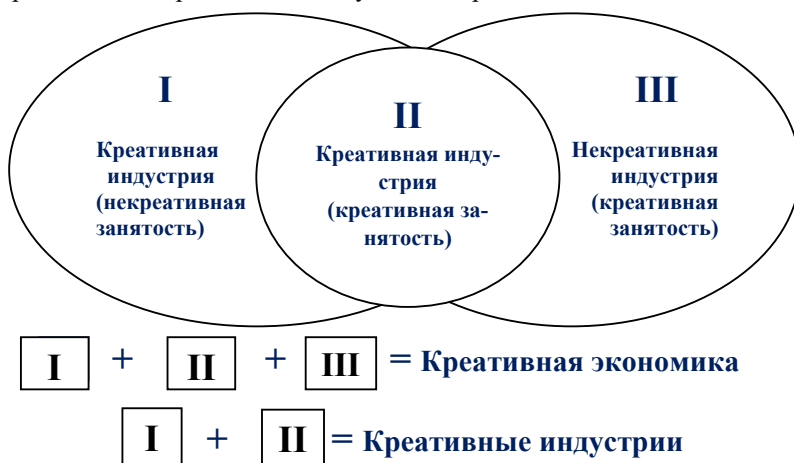


Рисунок 1 – Соотношение креативной экономики и креативных индустрий.

Составлено автором по материалам Н. Bakhshi, A. Freeman, P. Higgs.

A Dynamic Mapping of the UK's Creative [2].

Сегодня во всем мире отмечается ускоренное развитие креативных индустрий. Сектор творческих (креативных) индустрий обеспечивает значимый вклад в мировую экономику: средняя доля сектора творческих (креативных) индустрий в мировом ВВП составляет 6,6 %, в развитых странах эта доля достигает 8 – 12% при среднегодовом росте в 15%, что существенно превышает средние темпы роста мировой экономики (прогнозируется сохранение этой тенденции в среднесрочном периоде) [3]. Россия также активно включена в процесс ускоренного развития креативных индустрий. Существенное влияние креативных индустрий на экономику нашей страны состоит прежде всего в том, что они должны способствовать переходу от сырьевой экономики к инновационной, а также стать одним из драйверов развития малого и среднего бизнеса. Креативные индустрии оказывают прямое влияние на все сферы экономической деятельности, включая и сферу занятости. В 2022 году по оценкам экспертов в России почти 10% компаний относились к креативным индустриям, в них было занято более 1,5 млн. человек [4]. Отрасли креативной индустрии могут обеспечить подходящие формы занятости, в том числе для лиц с ограниченными возможностями здоровья, позволяют находить дополнительные резервы для развития сельских территорий, моногородов. Креативная индустрия способствует развитию рынка труда особо уязвимых групп населения (таких как молодежь и женщины). Креативные индустрии включают целый ряд сфер занятости, которые особенно привлекательны для молодежи: занятость молодежи в креативной индустрии уже превышает показатели занятости в реальном секторе. По сравнению с другими отраслями экономики в креативной индустрии занято больше всего молодежи в возрасте от 15 до 29 лет (около 20%), высока здесь и доля самозанятых (более 30%) [5]. По результатам Всероссийского опроса, проведенного Национальным агентством финансовых исследований (НАФИ) в октябре 2022 года, большинство молодых россиян хотели бы связать свою жизнь и трудовую деятельность с креативными индустриями. Наиболее привлекательной креативной индустрией для трудоустройства в глазах россиян в возрасте от 14 до 35 лет является геймдев – работа, связанная с созданием компьютерных игр. О желании связать свою жизнь с этой сферой заявляет каждый четвертый представитель молодежи (26%). Больше всего интерес к геймдеву демонстрируют юноши (в 4 раза больше девушек; 44% и 10% соответственно) [4,5]. В целом доля занятости населения России в креативной индустрии, по некоторым

оценкам, составляет около 4% от общей численности трудоспособного населения страны. При этом почти 30% приходится на малый и средний бизнес и около 2% — на самозанятых в данной сфере.

Вместе с тем для динамичного развития этого сектора экономики необходима надежная и своевременная информация об этой отрасли и эффективная система ее оценки. Сегодня отсутствие такой системы приводит к тому, что очень сложно оценить реальный вклад креативных индустрий, например, в ВВП России: по одним оценкам он составляет 2,5%, а по другим — почти 5%. Такие противоречивые результаты объясняются тем, что выводы о доле креативных индустрий в ВВП основаны на исследованиях различных аналитических центров и организаций, а не на официальных данных Росстата или налоговой службы. Иначе говоря, сегодня крайне актуальна разработка единой национальной методики расчета вклада креативных индустрий в ВВП и в валовый региональный продукт. Для этого необходимо активное внедрение официального государственного статистического учета в этой сфере и единого подхода к статистическим данным. Это требует разработки новых моделей статистического наблюдения с учетом особенностей креативных индустрий, корректировки системы классификации статистического учета. Опыт показывает, что креативные индустрии — это один из наиболее сложных объектов для статистического наблюдения. В связи с этим система статистического наблюдения креативных индустрий должна быть гибкой и регулярно актуализируемой.

В частности возникает необходимость внесения изменений, относящихся к сектору креативных индустрий, в Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД 2), в Общероссийский классификатор продукции по видам экономической деятельности (ОКПД). Кроме того, необходимо внедрить статистический учет таких показателей креативной индустрии как численность занятых в этой сфере, объемы экспорта и импорта и целого ряда других.

Как показывает международная практика, успешное развитие творческих индустрий опирается на взвешенную государственную политику в этой сфере, поэтому дальнейшее развитие креативных индустрий в России в большой степени будет зависеть от мер государственной поддержки этого сегмента экономики. В 2021 году Правительством РФ уже утверждена Концепция развития творческих индустрий до 2030 года. Согласно Концепции

развития творческих (креативных) индустрий, их системная государственная поддержка должна обеспечить изменение структуры занятости населения – увеличить долю занятости в творческих профессиях, в том числе женщин, молодежи, а также лиц с ограниченными возможностями здоровья с 4,67% до 12% – к 2024 году и до 15% – к 2030 году в общей численности занятых в экономике; увеличить долю творческих (креативных) индустрий и творческого (креативного) предпринимательства в Российской Федерации в целом в структуре мирового экспорта до 2,3% к 2024 году и до 3,5% 2030 году [6]. В связи с этим актуальными приоритетами государственной политики в сфере развития творческих (креативных) индустрий и творческого (креативного) предпринимательства становятся:

- формирование инклюзивной среды и инфраструктуры для творческой самореализации женщин, молодежи, а также лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- изменение структуры занятости на территориях субъектов Российской Федерации, обеспечение устойчивости такой занятости и рост налогооблагаемой базы.

В настоящее время мероприятия по реализации Концепции учитываются при формировании и корректировке национальных проектов и государственных программ Российской Федерации, в частности национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», а также государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» [7]. Таким образом, развитые креативные индустрии — это не только вклад этого сектора экономики в общий ВВП, но и создание новых направлений экономической деятельности, а также возможность существенного изменения структуры занятости населения.

Список литературы

1. Creative Industries and Micro & Small Scale Enterprise Development. A Contribution to Poverty Alleviation. [Электронный ресурс]. URL: <https://unido.org> (дата обращения: 12.04.2023).
2. Н. Bakhshi, A. Freeman, P.Higgs. A Dynamic Mapping of the UK's Creative. [Электронный ресурс]. URL: <https://nesta.org.uk/> (дата обращения: 10.04.2023).
3. ООН по промышленному развитию. [Электронный ресурс]. URL: <https://unido.ru/> (дата обращения: 15.04.2023).
4. Интерес молодежи к работе в креативных индустриях: геймдев вне конкуренции. [Электронный ресурс]. URL: <https://nafi.ru> (дата обращения: 05.04.2023).
5. Аналитический центр НАФИ. – URL: <https://nafi.ru>.

6. Распоряжение Правительства РФ от 20.09.2021 N 2613-р «Об утверждении Концепции развития творческих (креативных) индустрий и механизмов осуществления их государственной поддержки в крупных и крупнейших городских агломерациях до 2030 года». Гарант. [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/72204984> (дата обращения: 10.04.2023).

7. Федеральная служба по труду и занятости: официальный сайт. – URL: <https://rostrud.gov.ru/> (дата обращения: 08.04.2023).

УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: ВЗАИМОСВЯЗЬ И ТЕНДЕНЦИИ ВЛИЯНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Губнелова Н.З.

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону

Понятие «уровень жизни населения» является системной и комплексной категорией, базирующейся на множестве индикаторов: материального (реальные денежные доходы, расходы и сбережения населения, покупательская способность и платежеспособность населения); социального (размеры прожиточного минимума и минимального потребительского бюджета, пенсии, степень занятости, продолжительность рабочего дня и свободного времени, доля неквалифицированного и тяжелого труда и другие); комбинированного, включающего индикаторы качества жизни (более широкого, чем «уровень жизни», понятия), такие как грамотность, здоровье и питание населения, уровень образования, средняя продолжительность жизни, условия окружающей среды, обеспеченность жильем и имуществом, доступность медицинских, социальных и образовательных услуг, степень удовлетворения культурных и духовных потребностей и другие; субъективного характера (уровень психологического комфорта, уровень счастья и удовлетворенность качеством жизни, оценка «пороговых значений» качества жизни, соотношение уровня жизни человека с уровнем бедности и др.).

В целом, уровень жизни населения отражает уровень потребления (обеспеченность, достигнутый уровень и степень удовлетворения потребностей людей в необходимых для их жизнедеятельности материальных и духовных благах) и уровень благосостояния (динамика доходов и расходов населения, доступность образования и здравоохранения, обеспеченность

жилищными условиями, бытовыми, транспортными и социальными услугами, продолжительность рабочего дня и свободного времени и др.).

Важную роль в повышении уровня жизни населения страны играют такие макроэкономические показатели, как, например, валовой внутренний продукт (ВВП), (в региональном разрезе – это валовой региональный продукт (ВРП)) и национальный доход (НД), рост и динамика которых, во-первых, определяют размер вышеперечисленных индикаторов социального характера, во-вторых, являются результатом уровня развития отраслей производственной сферы, объема инвестиций, материальных и финансовых ресурсов, эффективности и производительности труда.

Повышение уровня жизни населения в национальном или региональном аспектах через обеспечение постоянного роста производительности и эффективности труда является, с одной стороны, актуальной проблемой современного общества. С другой стороны, на производительность и эффективность труда влияют уровень развития НТП и производства, вопросы организации труда (мотивация, оплата труда, социальные гарантии и другие социально-экономические факторы).

Кроме того, вышеуказанные макроэкономические показатели отражают результаты хозяйственной деятельности страны (или региона) и используются для оценки национальной и региональной конкурентоспособности. Конкурентные преимущества региона или страны определяются комплексом социально-экономических характеристик и факторов, среди которых уровень жизни населения, представленный показателями конечного потребления, доходов, расходов, прожиточного минимума, минимальной потребительской корзиной и т.д. [1, с. 80].

Производительность труда также является важным показателем эффективности и конкурентоспособности национальной и региональной экономики, поскольку через взаимосвязь с реальными доходами населения (в частности, заработной платой) позволяет оценить уровень социального обеспечения и жизни населения. Так, например, рост производительности труда обеспечивает рост налоговых поступлений, которые в идеале расходуются на финансирование образования, здравоохранения, культурно-досуговой сферы, правоохранительной и иной социально значимой деятельности. Улучшения в социальной сфере, обеспечиваемые ростом финансирования, напрямую скажутся на уровне и качестве жизни населения, притом в большей степени, чем рост доходов конкретного гражданина [2, с. 1600].

Труд как форма человеческой деятельности является одним из основных источников получения денежных доходов. К социально-экономическим показателям уровня жизни населения, которые теоретически так или иначе связаны с производительностью труда, относятся, к примеру, уровень денежных доходов, уровень оплаты труда в отраслевом и гендерном разрезе, обеспеченность жильем. Однако, в реальной действительности достаточно спорным остается вопрос взаимосвязи между ростом производительности труда и трудовыми денежными доходами населения. Утверждение: «чем больше и интенсивнее работаешь, тем лучше живешь» не всегда достоверно. Интенсификация труда, например, может быть связана с ростом физических и психоэмоциональных нагрузок человека, с ростом воздействия вредных производственных и опасных для его здоровья факторов и рисков (к примеру, травматизм) и никаким образом не влияет на рост трудовых доходов человека [2, с. 1598-1599]. Кроме того, отрицание перспективных возможностей улучшения качества жизни может быть обусловлено страхом жизненных изменений, неопределенностью и рисками. В связи с этим у людей вырабатывается так называемая «привычка довольствоваться малым» без желания повышать свой уровень жизни, что, в свою очередь, не способствует росту производительности труда.

Заработная плата играет значительную роль в развитии экономики государств, характеристиках благосостояния и уровня жизни [3, с. 525]. Как правило, повышение заработной платы, с одной стороны, способствует повышению производительности труда. С другой стороны, высокая заработная плата привлекает высококвалифицированных специалистов со стороны, что, в свою очередь, также способствует повышению производительности труда. Кроме того, заработная плата зависит не только от повышения производительности труда, но и от квалификации, заинтересованности и мотивации работника к труду, самореализации и профессиональному развитию. Парадокс состоит в том, что заработная плата, конечно, является стимулом для улучшения производительности труда работника. Но, работодатель, стремясь к увеличению прибыли за счет производительности труда, не всегда заинтересован в повышении заработной платы своим работникам.

В конце XX века – начале XXI века в научном обороте появилось понятие «цифровая экономика», что было связано с внедрением новых цифровых технологий в рамках научно-технического прогресса. Влияние цифро-

вой экономики на производительность и трансформацию труда имеет двоякий характер: с одной стороны, цифровые технологии способствуют повышению прозрачности и ускорению бизнес-процессов, исключают ошибки человеческого труда, а, с другой стороны, способствует нарастанию цифровой асимметрии и поляризации рынка труда, что приводит к увеличению неравенства и социальной напряженности в мире [4, с. 919].

Производительность труда в аспекте процесса роста его качества в условиях цифровой реальности проявляется через самоорганизацию работников, идентификацию рабочих мест, автоматизацию труда [4, с. 917], снижение издержек производства и оптимизацию рабочего процесса. Цифровая экономика способствует развитию и внедрению в содержание и организацию труда новой и прогрессивной техники и технологий, тем самым, повышая и его эффективность, и уровень жизни населения. Цифровые технологии, как правило, рационализируют труд и его условия, то есть способствуют интенсификации труда, а не экстенсивному росту физических нагрузок. Подобная интенсификация труда, во-первых, минимизирует используемые трудовые ресурсы и максимизирует экономические выгоды. Во-вторых, приводит к снижению человеческого фактора через его замену машинным трудом и программно-аппаратными решениями. В-третьих, повышает роль высококвалифицированного и интеллектуального труда в связи с автоматизацией, роботизацией и цифровизацией производства. В-четвертых, способствует мотивации к постоянному получению новых знаний и квалификаций, повышению профессиональных компетенций и поиску альтернативной занятости. Вышеперечисленные тенденции позволяют оптимизировать и ускорить рабочие процессы, не увеличивая количество трудовых ресурсов и затраты на них.

Примерами цифровых технологий, влияющих на производительность труда, являются цифровые платформы, цифровое образование, мобильные бизнес-приложения и платежи; инновационное машинное оборудование, высокоскоростной Интернет, большие данные, искусственный интеллект и др. Вышеперечисленные технологии преобразуют производственные процессы, бизнес-модели компаний, существенно снижают издержки, решают сложные и объемные задачи, автоматизируют человеческую деятельность, повышают производительность труда. Ранее уже упоминалось о том, что рост заработной платы способствует росту производительности труда. В

условиях цифровой экономики подобная зависимость становится непропорциональной. В связи с внедрением и распространением цифровых технологий усложняются виды деятельности, появляются новые или изменяется их содержательный характер. Повышение заработной платы становится условием соответствия работников определенным профессиональным компетенциям, квалификациям, знаниям и умениям. В свою очередь, производительность труда имеет тенденцию к росту посредством цифровых технологий. Кроме того, в условиях цифровой реальности повышению уровня жизни населения способствует не только рост заработной платы и других трудовых доходов. Цифровые технологии меняют образ жизни и сознание людей и формируют новые способы организации и ведения производственной, хозяйственной и повседневной деятельности, а также новую культуру человеческого поведения. Уровень жизни населения повышается за счет появления новых потребительских услуг и способов их удовлетворения, новых рабочих мест и форм занятости. Цифровые технологии можно считать своеобразным инструментом, способствующим увеличению доступности, качества и удобства получения государственных, социальных, культурных, медицинских, образовательных и других услуг, а также расширению географических границ ведения хозяйственной деятельности.

Таким образом, цифровая экономика как явление современного мира имеет позитивный и негативный характер в аспекте её влияния и на производительность труда, и на уровень жизни населения. При существенных преимуществах негативный характер цифровизации связан, во-первых, с цифровой асимметрией и разрывом в цифровой грамотности, приводящих к неравенству и поляризации на рынке труда; во-вторых, с кардинальным изменением образа и стиля жизнедеятельности большинства людей, способствующих увеличению неравенства и социальной напряженности в обществе.

Кроме того, одной из важных задач роста производительности труда в условиях цифровизации становится не только его интенсификация через автоматизацию, но и повышение ценности труда и рационализации его условий посредством стимулирования качества рабочей силы, использования высокопрофессионального и интеллектуального труда, трансформации рабочих мест и квалификаций через научное и образовательное обеспечение профессиональной подготовки и переподготовки трудовых кадров.

Список литературы

1. Губнелова Н.З. Потребительское поведение домохозяйств в системе конкурентоспособности региона: теоретико-методологический и практический аспекты исследования // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. 2011. № 3 (163). С. 77-81.
2. Вашаломидзе Е.В., Пак О.А. Сущность и взаимосвязь понятий «производительность труда» и «уровень жизни населения» // Экономика труда. 2021. Том 8. № 12. С. 1591-1606.
3. Аранжин В.В. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда: тенденции в условиях цифровизации экономики // Экономика труда. 2019. Том 6. № 1. С. 523-534.
4. Алиев И.М. Влияние цифровой экономики на производительность труда // Экономика труда. 2021. Том 8. № 9. С. 917-929.

РОЛЬ НАЛОГОВ В СОЦИАЛЬНО - ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ГОСУДАРСТВА

Зыбин А. Я.

*Ростовский государственный экономический университет,
г. Ростов-на-Дону*

Налоги играют важную роль, как в формировании бюджетов РФ, так и в социальном развитии государства. При этом налоги являются важнейшим инструментом в развитии экономики, а также и регулятором инвестиций. С использованием регулирующей функции налогообложения государством могут создаваться финансовые накопления в необходимых научно-технических отраслях и ведомствах народного хозяйства, а также в малоэффективных, но необходимых социальных сферах деятельности.

В России широко используют налоговые льготы при налогообложении доходов граждан. Среди них наиболее значимыми являются налоговые вычеты по налогу на доходы физических лиц, при этом вычеты имеют социальную направленность.

Легальное уменьшение уплаты налога, в виде налогового вычета, при получении дохода физическим лицом способствует финансовой поддержке граждан России при определенных случаях: при наличии несовершеннолетних детей; лечения; обучения; физкультурно-оздоровительных услуг; при приобретении жилья или земельных участков; при продаже некоторых видов имущества; для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность

в качестве индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги и выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера; для лиц, совершающих операции по индивидуальным инвестиционным счетам и получающих доходы от реализации ценных бумаг; ряд других действий предусмотренных налоговым законодательством РФ.

В соответствии со статистическими данными ФНС России рассмотрим и проанализируем о количестве полученных гражданами страны налоговых вычетов, по: стандартным, имущественным, социальным, инвестиционным, профессиональным налоговым вычетам, за 2018 – 2021 годы.¹

Таблица 1. Сведения о количестве граждан, получивших налоговые вычеты по НДФЛ за 2018-2021 гг., тыс. чел.²

Наименование/ год	2018	2019	Рост 2019г. к 2018г., в %	2020	Рост 2020г. к 2019г., в %	2021	Рост 2021г. к 2020г., в %
Количество чел получило налоговые вычеты, всего	17874,2	26376,7	147,6	16900,7	64,1	16550,2	97,9
Стандартные налоговые вычеты	16566,3	25317,3	152,8	15884,5	62,7	15461,3	97,3
Доля в %	92,7	96,0		94,0		93,4	
Имущественны е налоговые вычеты	205,0	209,2	102,1	162,0	77,4	138,6	85,6
Доля в %	1,2	0,8		1,0		0,8	
Социальные налоговые вычеты	725,9	694,7	95,7	618,3	89,0	581,9	94,1
Доля в %	4,1	2,6		3,7		3,5	
Инвестиционн ые налоговые вычеты	43,2	80,4	186,1	166,5	207,1	292,8	175,9
Доля в %	0,2	0,3		1,0		1,8	
Профессиональ ные налоговые вычеты	67,8	75,1	110,8	69,4	92,4	75,6	108,9
Доля в %	0,4	0,3		0,4		0,5	

¹ Налоговый кодекс Российской Федерации, часть вторая от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 14.07.2022г.)

² Составлено самостоятельно автором на основании данных статистическо-аналитического раздела [Электронный ресурс]: официальный сайт ФНС РФ. – <https://www.nalog.ru>

Как видно из данных приведенных в таблице за четыре года, анализируемого периода, для получения налоговых вычетов, стандартных, имущественных, социальных, инвестиционных и профессиональных, 73229 гражданами России было поданы заявления и получены вычеты. Более 90% поданных заявлений были направлены для получения стандартных налоговых вычетов, социальные налоговые вычеты составили около 4%, Имущественные один процент, профессиональные вычеты 0,5%, а доля поданных заявлений по инвестиционным налоговым вычетам увеличилась в 9 раз.

По количеству поданных заявлений и полученных налоговых вычетов рассмотрим на диаграммах за 2018, 2021 годы.



Рисунок 1. Количество полученных налоговых вычетов гражданами России в 2018г., в % долях

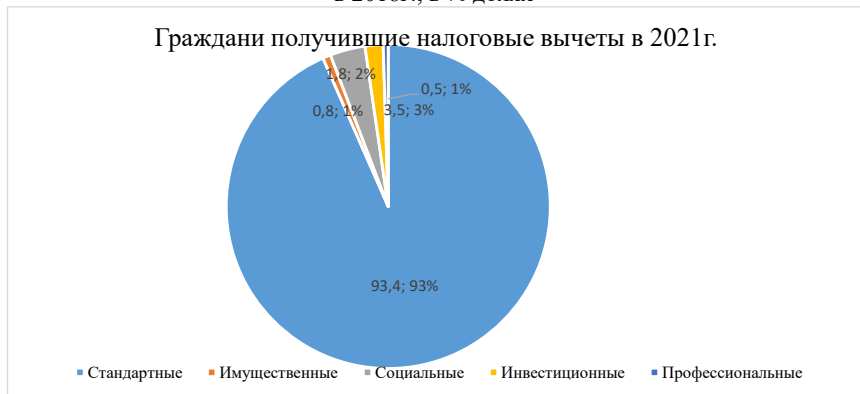


Рисунок 2. Количество полученных налоговых вычетов гражданами России в 2021г., в % долях

Как видно из диаграмм, доли полученных налоговых вычетов, за анализируемый период, выросли по стандартным и инвестиционным налоговым вычетам.

Далее разморим о полученных налоговых вычетах по налогу на доходы физических лиц в денежном выражении за 2018 – 2021 годы.

Таблица 2. Сведения о полученных налоговых вычетах гражданами по НДФЛ за 2018-2021 гг. , млн. руб.¹

Наименование/ год	2018	2019	Рост 2019г. к 2018г., в %	2020	Рост 2020г. к 2019г., в %	2021	Рост 2021г. к 2020г., в %
Суммы полученных налоговых вычетов, всего	463537,8	460678,6	99,0	433222,3	96,5	408720,4	94,9
Стандартные налоговые вычеты	364010,9	360306,0	99,0	347590,3	96,5	329912,0	94,9
Доля в %	78,5	78,2		80,2		80,7	
Имущественные налоговые вычеты	80814,2	80481,3	99,6	65786,6	81,7	58403,3	88,8
Доля в %	17,4	17,5		15,2		14,3	
Социальные налоговые вычеты	12533,1	13239,2	105,6	12932,9	97,7	12704,9	98,2
Доля в %	2,7	2,9		3,0		3,1	
Инвестиционные налоговые вычеты	14,3	26,8	187,0	51,7	192,7	89,7	173,7
Доля в %	0,003	0,006		0,012		0,022	
Профессиональные налоговые вычеты	6165,4	6625,3	107,5	6860,8	103,6	7610,5	110,9
Доля в %	1,3	1,4		1,6		1,9	

Как видно из данных приведенных в таблице граждане России ежегодно получают налоговые вычеты по налогу на доходы физических лиц в сумме более 400 млрд. рублей. Однако по видам налоговых вычетов, основную долю занимают стандартные налоговые вычеты. Их доля к общему объему вычетов составляет порядка 80,0%, в 2018 г. – 78,5%, в 2019г. – 78,2%, в 2020 г.- 80,2%, в 2021 г. – 80,3%.

На втором месте имущественные налоговые вычеты, их сумма ежегодно составляет порядка 60 – 80 млрд. рублей. Доля по имущественным

¹ Составлено самостоятельно автором на основании данных статистическо-аналитического раздела [Электронный ресурс]: официальный сайт ФНС РФ. – <https://www.nalog.ru>

вычета составила: в 2019 г. – 17,4%; 2020 г. – 17,5%; 2021 г. – 15,2%; 2022 г. – 14,3%. На третьем месте разместились социальные налоговые вычеты с суммой более 12 млрд. рублей. При этом их доля среди вычетов составила: в 2018 г. – 2,7%, 2019 г. – 2,9%; 2020 г. – 3,0%; 2021 г. – 3,1%.

Следующие по объему вычетов идут профессиональные налоговые вычеты, с ежегодной суммой более 6 млрд. рублей, и долей 1,3%; 1,4%; 1,5%; 1,6% соответственно.

Новый налоговый вычет – инвестиционный, его доля в общем объеме вычетов незначительна, однако темпы роста его за анализируемый период увеличились более, чем в шесть раз.

На диаграммах рассмотрим виды налоговых вычетов по их долям за 2018, 2021 годы.



Рисунок 3. Доля налоговых вычетов по налогу на доходы физических лиц за 2018 г.

В целях стимулирования граждан России к ведению здорового образа жизни и укреплению здоровья, а также улучшения благосостояния граждан страны Государственной думой РФ 05.04.2021г. принят Федеральный закон №88-ФЗ «О внесении изменений в статью 219 части второй Налогового

кодекса Российской Федерации в части предоставления социального налогового вычета в сумме, уплаченной налогоплательщиком за оказанные ему физкультурнооздоровительные услуги».¹

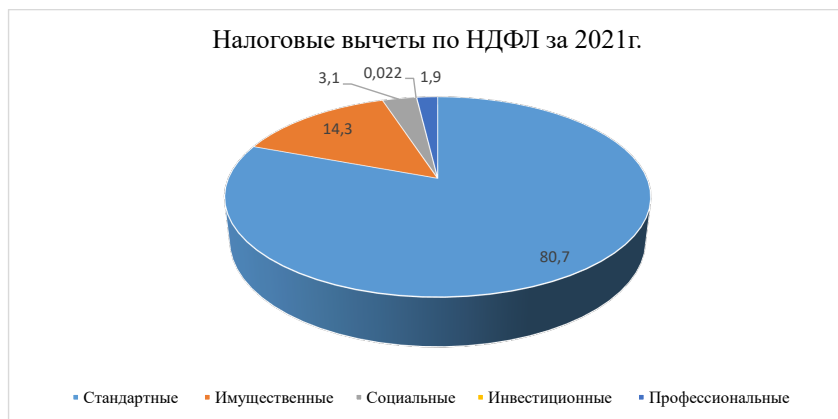


Рисунок 4. Доля налоговых вычетов по налогу на доходы физических лиц за 2021 г.

Как видно из приведенного анализа по налоговым вычетам за четыре предшествующих года по налогу на доходы физических лиц, роль налогов имеет существенное значение в развитии социальной направленности государства и его экономического развития.

Список литературы:

1. Налоговый кодекс РФ, часть вторая от 5 августа 2000г. № 117-ФЗ (редакция от 14.07.2022г.)
2. Федеральный закон от 5 апреля 2021г. №88-ФЗ «О внесении изменений в ст.219 части второй Налогового кодекса РФ в части предоставления социального налогового вычета в сумме, уплаченной налогоплательщиком за оказанные ему физкультурнооздоровительные услуги».
3. <https://www.nalog.ru>

¹ Федеральный закон от 05.04 2021 №88-ФЗ «О внесении изменений в статью 219 части второй Налогового кодекса Российской Федерации в части предоставления социального налогового вычета в сумме, уплаченной налогоплательщиком за оказанные ему физкультурнооздоровительные услуги».

ТЕНДЕНЦИИ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ

Канторова К.В., Ковалев В.А.

*НОУ ВПО Санкт-Петербургский Гуманитарный университет
профсоюзов, г. Санкт-Петербург*

Модель российского рынка труда на данный момент отличается определенными особенностями: неоднородностью рабочих мест, появлением нестандартных рабочих мест, вследствие этого работодатель имеет возможность регулирования вопроса заработной платы работников самостоятельно, при уменьшении влияния государственного урегулирования.

При этом, стоит заметить, что вопросы занятости населения и регулирования процессов на рынке труда всегда занимало особое место в экономической системе страны. В целом, все процессы, происходящие в стране, так или иначе влияют на развитие и изменения на рынке труда. [1, с. 70]

В современном мире трудно представить людей, которые оказываются не вовлечены в сферу труда. Как отмечают исследователи, трудовая деятельность – непосредственная форма существования человека как личности. Из этого можно сделать вывод, что без труда человек обходиться не может, профессиональная сфера составляет основу жизни человека. [2, с. 8]

Занятость, при этом, является одной из характеристик состояния экономики нашей страны, благополучного состояния народа, наличия или отсутствия материальных благ в вопросе их трудовой деятельности.

Проблема занятости остро стоит в нашей стране еще с момента перехода к рыночной системе. Вопрос безработицы требует определенного вмешательства государства в процессы рынка труда, разработки государственных программ для поддержки безработных и законодательного закрепления изменения форм и видов занятости в современном мире. Особенно ярко проблема безработицы беспокоит молодых людей, которые закончили образовательные учреждения и столкнулись с проблемой требования определенного опыта работы и сформировавшихся навыков. Конечно, в такой ситуации, молодые люди обращают свое внимание на более новые, современные типы занятости, которые могут позволить им совмещение учебной деятельности или работы.

По всему миру в последние десятилетия можно было наблюдать изменение форм занятости и уход трудовой деятельности в неформальную сферу, в том числе данное явление наблюдается и в России.

Трудно дать единственно верное определение неформальной занятости. В этой сфере трудовые отношения строятся не на формально определенных устоявшихся договорах и гарантиях, а изменяются согласно новым требованиям реальности. В том числе это и незарегистрированная занятость, которая не учитывается государственными органами и не подлежит их должному урегулированию. [3]

После пандемии коронавируса стали выходить на первый план такие понятия и формы занятости как самозанятость, фриланс, работа на платформах. Хочется заострить внимание на последнем. Платформенная занятость – вид занятости в трудовой деятельности, которая основывается на использовании ресурсов сервисов цифровых платформ, интернет-сети. Сами площадки не являются прямыми работодателями, но являются посредниками между получением услуги и ее исполнением. [4, с. 469-488]

Нельзя подвести платформенную занятость под синонимы конкретно трудовых отношений или же предпринимательской деятельности. Вопрос о регулировании подобной работы только начинает подниматься в общественности. Платформы, по сути, начали объединять людей, которые могли работать раньше в так называемой «серой» зоне. Развитие данных технологий позволяет видеть масштабы оборота сфер деятельности, которые раньше зафиксировать было невозможно. Тем не менее, подобная деятельность, на данный момент, регулируется согласно гражданскому законодательству, и прямое воздействие государства на неё затруднительно. Сейчас на слуху у людей большое число сервисов, которые начали занимать ведущие позиции в сфере услуг современной России: транспортный сервис «Яндекс.Такси», курьерские службы доставки питания «Яндекс.Еда», «Delivery Club». Влияние данных цифровых платформ только будет возрастать в ближайшем будущем.

Однако уже сейчас видны определенные проблемы в вопросах урегулирования занятости и условий труда в данной сфере. Известны случаи протестов работников, в причинах которых выделяли низкую заработную плату и неоплачиваемые переработки. То есть, несмотря на недавнее возникновение данной сферы занятости, уже можно заметить появление социально-

трудовых конфликтов в этой среде. В целом, социально-трудовая обстановка в стране начала меняться под воздействием нестандартных форм занятости. Трудовые конфликты связаны с противостоянием сторон по поводу социально-трудовых отношений и их обеспечением. Противоречия сферы трудовых отношений лежит в основе возникновения столкновения. В целом, трудовые конфликты регулируются и законодательным образом, и внеправовыми способами. Тем не менее, как уже было нами отмечено, регулирование конфликтов в сфере платформенной занятости является затруднительным на данный момент. Отсутствует должное урегулирование процедуры защиты прав и гарантий сотрудников, которые работают на платформах. [5, с. 10]

Очевидно, что для защиты интересов нового типа работников следует обратить внимание государственных органов на вопросы регулирования трудовой деятельности работников.

Ник Срничек – канадский ученый и исследователь цифровой экономики, писал про явление в современном мире «капитализма платформ». [6]

Исследователь пишет о том, что в цифровую экономику включаются компании, которые опираются во многом на работу в интернет-сети. Все больше популярными становятся цифровые технологии в традиционных сферах работы: транспорт, сфера услуг, промышленное производство. Цифровая экономика начинает доминировать в экономике мира. Исследователь называет платформы «бизнесмоделью», которая контролирует и извлекает большое количество данных. Примечательным моментом в этой сфере является основание работы сотрудников на данных платформах. Так, в США, сотрудников на платформах называют «независимыми подрядчиками», не сводя к понятию найма. Такие критерии лишают сотрудников стабильной высокой заработной платы (оплата у сотрудников на платформах сдельная), премий, оплачиваемых больничных и других социальных гарантий, которые есть у наемных работников. Нет медицинского и пенсионного страхования. Режим работы не является закрепленным и определенным. Трудно определить и установить минимальную оплату труда в данной сфере.

Остается не совсем понятным, как именно предполагается регулировать данный сегмент экономики. Предлагаются разные варианты. Например, сделать всех работников сотрудниками организации, то есть наделить всеми правами и гарантиями трудовых отношений. Либо же предлагается не менять ни-

чего в данной сфере, оставить лишь институт самозанятости и уделять внимание исключительно ему. Конечно, логичным представляется склоняться к промежуточным вариантам и мягкому урегулированию данной сферы, предоставляя социальные гарантии людям на добровольной основе. [7]

Промежуточный вариант включает в себя мягкий режим регулирования деятельности платформ при расширении возможности добровольных медицинских и социальных страхований. При этом, у сотрудников сохраняется статус самозанятости. Самозанятых следует оповещать о возможностях предполагаемых социальных программ, заниматься просветительской и образовательной деятельностью. Самим платформам предполагается придумать различные системы поощрений и компенсаций для своих сотрудников, предоставить право на отпуск, например. То есть, ответственность в вопросе регулирования условий труда оптимально делится между государством и самим бизнесом.

Конечно, важным остается момент признания платформенной формы занятости в правовом поле. Вопрос о внесении понятийного аппарата данной сферы и изменения закона «О занятости населения в Российской Федерации» уже обсуждается депутатами Государственной Думы, внесен соответствующий законопроект. Законопроектом предполагается ввести нормы, которые изменят законодательство о занятости по определенным направлениям. Обсуждается вопрос создания отдельного федерального закона.

В законопроекте платформенная занятость понимается как деятельность людей по добровольному выполнению определенного вида работ на основе договора, при использовании интернет-сети, которая обеспечивает взаимодействие сторон.

Можно лишь надеется на дальнейшее развитие законопроекта, принятие законов, благодаря чему возможно будет конкретно закрепить характер платформенной занятости, условия труда самозанятых граждан, их гарантии и страхования, разграничить этот вид деятельности с трудовыми отношениями.

Если говорить о статистике, то к 2023 году в России зарегистрировалось более 6 миллиона самозанятых, при этом большая часть людей работает через онлайн-платформы, что является их основным и единственным источником заработка. [8]

Подводя итоги, можно сказать, что нестандартные формы занятости начали все больше распространяться в современном мире, в том числе

в России. Это закономерное и логичное явление, связанное с общей цифровизацией мира и становлением доминирующих позиций цифровой экономики, в связи с постоянным развитием информационных технологий. Нестандартная занятость определенно имеет свои плюсы: гибкость рынка труда, относительная самостоятельность сотрудников, низкие барьеры на вход в данную сферу деятельности. С другой стороны, работники оказываются в незащищенном положении, работодателю открывается больше возможностей для извлечения выгоды и понижения издержек.

В целом, платформенную занятость нельзя назвать полностью трудовыми отношениями, однако она имеет много перекликающихся особенностей, при этом регулируется она, на данный момент, нормами гражданского права. Сотрудники работают на платформах в формате самозанятости. Вопросы о дальнейшем урегулировании отношений в данной сфере все больше поднимается законодательными органами Российской Федерации, так что остается надеется на фактическое урегулирование платформенной занятости в будущем.

Список литературы

1. Экономика труда: теоретический и практический анализ: учебник / под ред. Д-ра эконом. Наук, проф. А.А. Федченко. — Москва : Издательство «Экзамен», 2007. — 510 с.
2. Карпов А.В. и др. / Психология труда : учебник и практикум для вузов / под редакцией А.В. Карпова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 364 с.
3. Синявская О.В. Неформальная занятость в России: измерение, масштабы, динамика // Экономическая социология. 2005. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/neformalnaya-zanyatost-v-rossii-izmerenie-masshtaby-dinamika> (дата обращения: 20.04.2023).
4. Савельева Е.А. Подходы к нормативно-правовому регулированию платформенной занятости в контексте обеспечения социально-экономической безопасности России при переходе к цифровой экономике // Экономическая безопасность. — 2020. — Том 3. — № 4. — С. 469-488.
5. Макаров Е. И., Лобок Д. В. Трудовые конфликты: история, теория, методы мониторинга : учеб. пособие . — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2014. — 220 с.
6. Срничек Ник. Капитализм платформ // Экономическая социология. 2019. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kapitalizm-platform> (дата обращения: 20.04.2023).
7. РБК.Тренды «Как регулировать платформенную занятость в России: три основных варианта» [Электронный ресурс]. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/cmrm/61030d2e9a794739c2afd942> (дата обращения: 20.04.2023).

8. ComNews.ru «Платформенная занятость появится в правовом поле» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.comnews.ru/content/223865/2023-01-13/2023-w02/platformennaya-zanyatost-poyavitsya-pravovom-pole?ysclid=lidl2k3jry551281383> (дата обращения: 20.04.2023).

ВЛИЯНИЕ УДАЛЕННОГО ФОРМАТА РАБОТЫ НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ КУЛЬТУРУ

Кемкина В.А., Тершинова К.А., Волкова Э.В.

Научный руководитель – Бушмелева М.А.

*Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов,
г. Санкт-Петербург*

На современном этапе развития человеческого общества труд и связанные с ним иные характеристики предстают одним из важнейших показателей уровня жизни граждан. Занятость населения и экономическая активность граждан являются важнейшими макроэкономическими характеристиками, указывающими на такие категории, как меру включения населения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работаниках, оплата труда.

На занятость в России особенно повлияла пандемия COVID-19, что выразалось в сокращении рабочей недели, уходе работников в вынужденный отпуск, снижении заработных плат. Работникам приходилось трудиться в удаленном формате. Так, по данным Министерства Труда в 2021 году около 3 миллионов россиян работали в дистанционном режиме, по данным ВЦИОМ в 2022 году трудятся из дома примерно 10% работающих россиян. [1], [2]. Пандемия произвела некоторое «открытие» в тенденциях занятости населения. В статье будет рассмотрено влияние дистанционного (удаленного) формата работы на организационную культуру компаний.

Понятие организационной культуры по-разному трактуется различными авторами, однако, подводя к общему знаменателю, организационную культуру можно определить как некоторую философию управления, принимаемую группой, а также набор ценностей и норм, касающихся внутренней и внешней коммуникации в организации. Таким образом, организационная культура посредством формирования определенных ценностей и установок способствует реализации эффективного выполнения работниками своих обязательств, производит ролевое распределение трудовых обязанностей.

Болдырев А.Н. в своей статье «Организационная культура: структура и уровни проявления» выделяет четыре уровня организационной культуры [3, с. 98]:

1. Поверхностный уровень, который включает в себя все внешние социальные и материальные аспекты, проявляющиеся в деятельности самой организации;

2. Базовый уровень, состоящий из провозглашаемых социальных норм и ценностей, правил поведения.

3. Реальный уровень, включающий в себя реально разделяемые организацией ценности и нормы, которые составляют основу трудовых действий.

4. Поведенческий уровень, который охватывает внутренние основы деятельности самих акторов трудового процесса, особенности поведения работников.

Далее будут рассмотрены изменения на всех уровнях организационной культуры, пришедшие с дистанционным форматом работы в период пандемии COVID-19 и дальнейшее функционирование компаний в дистанционном формате.

Изменения поверхностного уровня раскрываются, прежде всего, в смене слогана компании, некоторых пунктах политики организации, иных аспектах, связанных с восприятием самой компании: изменения поверхностного уровня направлены на восприятие именно покупателями и клиентами. Так, известные бренды сменили свои слоганы и лозунги в поддержку антиковидных мер и самоизоляции: интернет-магазин одежды и обуви «Lamoda» в рамках рекламной кампании сменил своё название на «Ladoma», призывая своих клиентов оставаться дома; онлайн-сервис «Ситимобил» заменили традиционный символ, обозначающий такси, на маленькие домики.

Помимо изменения слогана и логотипа многие крупные компании перешли в дистанционный формат работы на постоянной основе. Руководители отмечают, что перевод части работников организации на удалённую работу, с обеспечением необходимых мер по контролю безопасности и эффективности, позволяет снизить расходы и сохранить высокий уровень продуктивности.

На втором уровне также произошли некоторые изменения. Компании основывают базовый уровень своей организационной культуры на следовании законодательным нормам. Организации провозглашают, что соблюдают

нормы охраны труда, нормы трудового и налогового законодательства. Соответственно, изменения базового уровня происходят при изменении законодательной базы. В 2020 году остро встал вопрос о законодательном регулировании дистанционной работы: в связи с этим был принят Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ. Согласно новому закону перевод работника на удалённую (дистанционную) работу не требует заключения нового трудового договора, достаточно лишь создать дополнительное соглашение. Появляются дополнительные гарантии для дистанционных работников, так, работодатель обязан обеспечить сотрудника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами и др. Таким образом, изменения базового уровня организационной культуры связаны с технической и информационной поддержкой работников, переведённых на дистанционный формат работы. Нормы взаимоотношений так же подлежат изменениям, диктуемыми законодателем: теперь взаимодействие работника и работодателя определяются как часть рабочего времени, т.е. происходит формализация отношений.

Реальный уровень организационной культуры также претерпел некоторые изменения. Большая часть работников выполняла свои обязанности вне рамок организационной культуры. На дистанционном формате работы не представлялось возможным проводить привычные ритуалы приветствия с коллегами и прощания. Совместные обеды и неформальные беседы были минимизированы. Цифровизация коммуникаций касается как формального, так и неформального общения: участилось количество онлайн мероприятий. С одной стороны, отсутствие личных контактов ведет к более эффективной работе за счет снижения отвлекающих факторов работника, с другой стороны, снижается уровень эмоциональной поддержки в коллективе.

Изменения в рамках поведенческого уровня касаются, прежде всего, способности к самоорганизации, а также мотивации сотрудников, работающих в дистанционном формате. Домашняя обстановка, особенности характера человека не всегда позволяют эффективно распределять рабочее время. Гораздо сложнее организовать свой труд в пространстве, предназначенном для отдыха. В домашней среде человек, как правило, чаще отвлекается на бытовые проблемы, больше вероятность того, что рабочие проекты будут отложены или выполнены некачественно. Возникает проблема физического

здоровья работников, ненормированность рабочего времени снижает активность в течение дня. А также проблема организации рабочего пространства оказывает влияние на здоровье работника.

Проведённые исследования об удалённой работе показывают, что около 82% работников положительно относятся к дистанционному формату труда, кроме того, 62% отмечают большое количество положительных моментов [2]. В 2021 году работники отмечали рост удобства дистанционной работы.

Но можно выделить и некоторые негативные эффекты в организационной культуре при дистанционной форме работы. Во-первых, отсутствие приветственных и прощальных ритуалов, которые позволяли работникам быстро и эффективно сменять настрой: входить в рабочее состояние или настраиваться на отдых. Во-вторых, усиление формализации отношений и между работником и работодателем, вследствие законодательных изменений, и внутри самого коллектива, из-за отсутствия неформальных встреч, совместных обедов и т.д. В-третьих, работники в связи с выходом за пределы офиса покидают рабочую атмосферу, созданную корпоративной культурой, их мотивация и настрой снижаются.

Многие удаленные сотрудники отмечают такие проблемы:

- трудности в общении с коллегами;
- отсутствие карьерного роста;
- одиночество и плохое настроение;
- лишний вес и гиподинамия;
- реальные заболевания: гастрит, диабет, боли в суставах;
- чувство недооценённости;
- снижение профессионального уровня.

Если работник, подвергается негативным аспектам данного формата работы, постепенно начнет снижаться его продуктивность, будет расти недовольство и раздражение, появится желание сменить работу. Для того чтобы предотвратить это, работодателю необходимо принимать меры по предотвращению и нивелированию проблемных аспектов.

Существуют методы и инструменты, позволяющие закрыть сразу несколько проблем. Во-первых, общие нерабочие «созвоны», неофициальные чаты закрывают потребность в неформальном общении, развеивают чувство одиночества. Во-вторых, проведение профессиональных конференций, заседаний, круглых столов. Это хороший инструмент как для поддержания коммуникаций между работниками, так и позволяет работодателю оценить

профессиональные компетенции сотрудников, их развитие. В-третьих, работодателям необходимо учитывать удаленных сотрудников, как равноправных членов внутреннего рынка труда. Это может быть осложнено тем, что более слабый офисный сотрудник имеет возможность презентовать себя лично, в выгодном свете, может вовремя оказаться рядом. Зачастую, удаленные сотрудники могут рассчитывать только на горизонтальные перемещения или небольшое изменение названия должности, потому что многое решают личные коммуникации. Сотрудник, работающий в нестандартном формате, может соответствовать необходимым компетенциям и требованиям гораздо больше офисного сотрудника. Помимо этого, рекомендуется ввести внутриорганизационные неформальные ритуалы. Это может быть ритуал приветствия и прощания, ухода на обед, определенные «локальные» нормы поведения при столкновении интересов.

Представленные инструменты имеют свои особенности, которые делают их применение эффективным и позволяют воздействовать на максимальное количество уровней организационной культуры.

Проведение неформальных «созвонов» и встреч часто афишируется компаниями, как показатель сплоченности коллектива – это воздействие на поверхностный уровень. Также, такие «созвоны», инициированные руководством, законодательно относятся к рабочему времени, в отличие от нерегулируемых офисных «планёрок» — это базовый уровень организационной культуры. Следует добавить также внутриорганизационные ритуалы и тогда работники сами станут активными инициаторами неформального общения – это положительное воздействие на реальный уровень организационной культуры. На поведенческий уровень также положительно влияет неформальное общение – оно позволяет поддерживать друг друга, добавляет элемент состязательности, снижает чувство одиночества и «выключенности» из команды. Соответственно, работнику будет проще самоорганизоваться, заняться спортом или хобби, так как можно найти единомышленников и получить одобрение.

На первом уровне, то есть на этапе создания образа компании у потребителей, часто используется такое явление, как проведение профессиональных конференций и заседаний. Это повышает уровень доверия компании, её авторитет. Для реального уровня организационной культуры проведение таких мероприятий крайне положительно, поскольку инициирует создание

прочных коммуникационных связей, дает работникам чувство сопричастности. Кроме того, сотрудники получают в некотором роде общественный фидбек, который позволяет конструктивно оценить свои сильные и слабые стороны. Для работника это важно, поскольку снижается чувство одиночества, недооцененности. Работодателю это дает возможность избежать снижения профессиональных компетенций у сотрудников. Соответственно, проведение профессиональных мероприятий оказывает положительное воздействие и на поведенческий уровень.

Следует присвокупить понимание работодателем удаленных сотрудников, как полноправных участников внутреннего рынка труда. Это позволяет влиять на улучшение профессиональных компетенций, увеличение коммуникативных сетей, более тесное взаимодействие между работниками разных форматов работы. Таким образом, данная мера влияет на реальный и поведенческий уровни. А также, косвенно, через отсутствие конфликтов и публичных судебных разбирательств, позволяет избежать проблем на поверхностном и базовом уровнях.

Безусловно, существует множество инструментов и методов для оптимизации организационной культуры компании, однако, вышеперечисленные являются наиболее широкими и при этом эффективными.

Таким образом, сфера дистанционного труда содержит в себе большое количество аспектов и проблемных моментов, касающихся взаимодействия субъектов труда. Ввиду того, что данный формат находится на начальной стадии развития, существует много вопросов по поводу устройства рабочего процесса и отношения работников и работодателей, но совокупность представленных выше методов и инструментов управления взаимодействиями способствует эффективной организации дистанционной работы компании.

Список литературы

1. Кокорева М., Мингазов С., Минтруда оценило число россиян на удаленке // Бизнес. 2021. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/biznes/438827-mintrud-ocenilo-cislo-rossian-na-udalenoj-rabote-v-3-mln-celovek> (дата обращения: 20.05.2023)
2. Один из дома: удаленка в постпандемической жизни // Исследование ВЦИОМ – 2022. – Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/odin-iz-doma-udalenka-v-postpandemicheskoi-zhizni> (дата обращения: 22.05.2023)
3. Болдырев Алексей Николаевич. Организационная культура: структура и уровни проявления. // Социально-гуманитарные знания. 2021. № 6. С. 97-103.

РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Кот В.В., Савенко О.Л.

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону

Развитие российской экономики в последние годы характеризуется высокой волатильностью и шоковым развитием, обусловленными пандемийной структурной трансформацией, нарастающими санкционными ограничениями, уходом крупнейших западных работодателей, волнами релокации.

Несмотря на неблагоприятные внешние условия функционирования российской экономики, рынок труда демонстрирует устойчивость, уровень безработицы находится на историческом минимуме – 4,2% (3,2 млн чел.) по итогам 2022 г. (по методологии МОТ) [1]. Последовательному снижению уровня безработицы до 4,1% к 2025 г., по прогнозам Минтруда РФ, будет способствовать расширение границ трудоспособного возраста. Увеличение занятости прогнозируется во всех отраслях экономики, за исключением добычи полезных ископаемых, сельского хозяйства, электроэнергетики, страховой и финансовой деятельности, операций с недвижимостью.

Санкционные риски рынка труда

Развитие рынка труда в 2023 г. будет происходить в условиях адаптации к сложившимся условиям хозяйствования. Во-первых, будут проявляться эффекты, связанные с релокацией. Во-вторых, структура рынка труда будет определяться вектором трансформации российской экономики.

В статье рассмотрена структура рынка труда, ключевые проблемы, риски и тенденции на среднесрочную перспективу, а также направления государственной поддержки занятости.

Одной из форм проявления и ключевой проблемой российского рынка труда выступает дефицит высококвалифицированных кадров. При сохранении дисбалансов в подготовке высококвалифицированных кадров для российской экономики будет усиливаться их дефицит на фоне достигнутого исторически минимального уровня безработицы, позволяющего сделать предположение о том, что эти кадры уже вовлечены в трудовую деятельность. Отметим, что дефицит кадров выступает ключевой проблемой российского рынка труда, одним из двух основных рисков российской экономики (второй – низкая мотивация частных инвесторов) [2], который усугубился под

влиянием волн релокации (рисунок 1). «На текущем этапе возможности расширения производства в российской экономике в значительной мере ограничены состоянием рынка труда. Безработица обновила исторический минимум. На фоне последствий частичной мобилизации во многих отраслях усиливается нехватка рабочей силы. В этих условиях в них ускоряется рост реальных заработных плат, который может опережать рост производительности труда» [3].

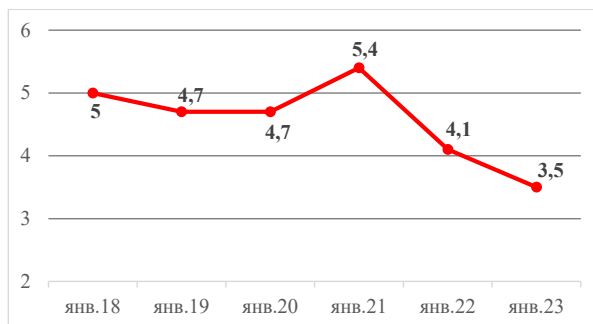


Рисунок 1. Динамика уровня безработицы в России [4].

Российским союзом промышленников и предпринимателей в 2022 г. было проведено исследование крупнейших компаний, которое показало, что в краткосрочном периоде частичная мобилизация не оказала значительного влияния на рынок труда, однако в долгосрочной перспективе релокационный эффект будет нарастать и сопровождаться ростом безработицы [5].

Результаты исследования лаборатории конъюнктурных опросов Института экономической политики им. Гайдара отражают рекордный дефицит кадров в промышленности. Так, баланс оценок достаточности кадров показал существенный разрыв в ответах «более чем достаточно» и «менее чем достаточно» (28%) [6]. Наиболее высокий дефицит в кадрах на предприятиях легкой промышленности (70%), в машиностроении (35%) и пищевой промышленности (25%). В условиях цифровизации ИТ отрасль выступает одной из приоритетных, кадровый дефицит в 2022 году составил около 1 млн работников. В строительной отрасли – 3 млн работников (рисунок 2).

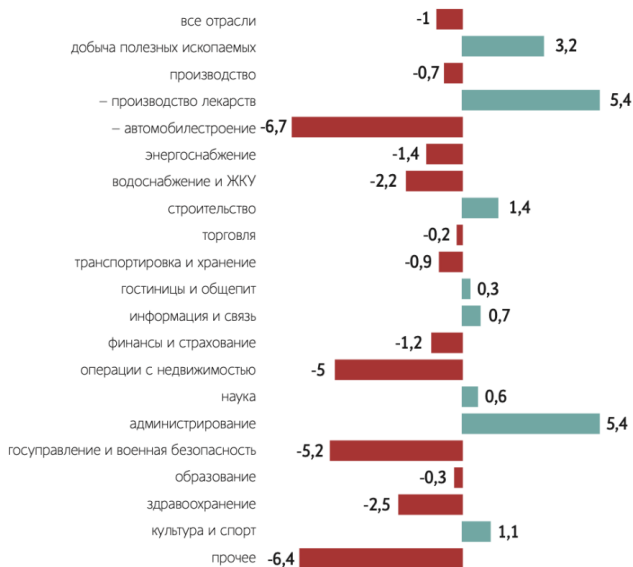


Рисунок 2 – Структура замещения рабочих мест в России (октябрь 2022 к октябрю 2021 г., в %) [7]

Рынок труда в условиях санкционной экономики, на наш взгляд, необходимо рассматривать с учетом одного из специфических условий его становления и функционирования, которые присущи рыночной координации – высокой скрытой безработицы. Кроме того, уход с российского рынка труда иностранных компаний также способствовал росту вынужденной безработицы, при которой не происходит сокращения занятости на предприятиях даже в условиях остановки производства [8].

Одним из условий сокращения дефицита кадров является технологическое совершенствование, гибкие формы занятости, которые будут способствовать сокращению доли ручного труда.

В структуре занятости, по данным Росстата в 2022 г., наибольшая доля занятых приходилась на обрабатывающую промышленность – 5,1 млн. человек, образование – 4,9 млн человек, социальные услуги и здравоохранение – 3,1 млн человек, розничную торговлю 2,5 млн человек.

Усугублению кадрового дефицита может способствовать предложение увеличить НДС (для ИП и самозанятых), уехавших за границу, до уровня не ниже 30% [9]. Однако данная мера может привести к росту теневой составляющей доходов этой категории работников и снижению доходов федерального бюджета [2].

Другой важной экономической проблемой на рынке труда в условиях санкций является локальная безработица, которая обусловлена уходом иностранных компаний и, как следствие, сокращением персонала, перестраиванием и адаптацией бизнес-процессов в отдельных отраслях (торговля, финансовая деятельность, сфера услуг). В таких условиях государственная поддержка выступает императивом рынка труда (в том числе программы дополнительного обучения и переобучения и профессиональной переподготовки, компенсация работодателям части заработной платы и т.д.).

Таким образом, к санкционным рискам для рынка труда, на наш взгляд, также можно отнести:

- увеличение скрытой безработицы (неполный рабочий день, сопровождающийся снижением заработной платы) и неформальной занятости;
- повышение трудовой нагрузки работников импортозамещающих отраслей и оборонной промышленности при сокращении нагрузки в других отраслях;
- снижение уровня и качества жизни, что впоследствии отразится на качестве человеческого капитала, поскольку потребности населения и возможности их удовлетворения ограничены ростом цен, сокращением доходов и ростом инфляции;
- сокращение молодежного рынка труда
- избыточная трудовая миграция, с одной стороны, которая обусловлена бедностью центральноазиатских стран (основной отток мигрантов) и низкими затратами на оплату труда мигрантов в рамках либеральной российской миграционной политики [10]; с другой стороны, обесценивание доходов и трудности с переводом доходов мигрантов в родную страну будут способствовать оттоку мигрантов;
- рост нелегальной и теневой занятости и интернет-мошенничества, рост угона автомобилей (для рынка запчастей, не поставляющихся в Россию) [10].

Сценарии развития рынка труда

В зависимости от санкционного давления и тенденций мирового развития возможны несколько сценариев развития рынка труда, объединенных между собой одинаковыми последствиями – увеличением неравенства и сокращением среднего класса. В рамках проекта «Национальный центр научно-технического и социально-экономического прогнозирования» учеными НИУ ВШЭ разработаны сценарии макроэкономического развития российской экономики [11].

Оптимистичный сценарий возможен при одновременном смягчении санкций, росте мировой экономики и новой роли России в мировом хозяйственном развитии. В рамках данного сценария прогнозируется умеренный рост занятости в отраслях, обеспечивающих базовые потребности общества и экономики (промышленность, сельское хозяйство, строительство) по мере преодоления шоковых воздействий 2022 года. Положительная динамика в занятости ожидается в логистике, торговле и транспорте. Создание национальных производств будет способствовать стимулированию социально-экономического развития и развитию предпринимательских инициатив. Данный сценарий предполагает острый дефицит высококвалифицированных кадров, во многом обусловленный развитием национальных производств, высокие риски безработицы для пенсионеров и предпенсионеров, не имеющих требуемых новыми вызовами развития компетенций, увеличение в структуре занятости доли ИТ-специалистов и работников силовых структур.

Второй сценарий предполагает усиление антироссийских санкций на фоне роста мировой экономики и перспективы еще большей изоляции, что будет способствовать повышению уровня безработицы, снижению производительности труда, упрощению структуры экономики и резкому росту регионального и общественного неравенства за счет сокращения среднего класса. Наибольшие риски безработицы ожидаются в молодежном сегменте рынка труда.

Третий сценарий, реализуемый в условиях ослабления санкций и стагнации мировой экономики, предполагает снижение занятости в отраслях, обеспечивающих потребности общества и экономики, – сфере общественного питания, туризме, финансовой сфере и страховании. Прогнозируется рост безработицы до уровня 5,8% к 2025 году, снижение доли учителей, врачей и предпринимателей в структуре занятости. В целом прогноз реальных

доходов населения и динамика заработной платы схожа со вторым сценарием. Дополнительным риском этого сценария является рост хронической бедности – доли людей, находящихся длительное время в бедности.

Пессимистичный сценарий предполагает усиление глобального кризиса и санкционного давления в условиях стагнации мировой экономики. В данном сценарии повышается риск «упрощения» структуры экономики, сокращение занятости затрагивает более широкий круг отраслей – промышленность, финансы, страхование, общественное питание и туризм. Умеренный рост могут показать сельское хозяйство и ИТ-сектор. Кроме того, перспективы развития самозанятости и предпринимательства становятся неопределенными, поскольку, с одной стороны, снижается конкуренция, растет дефицит некоторых товаров, что может стимулировать эти виды занятости, но с другой – к ограничению приводит размытие профессионально-квалификационного состава трудовых ресурсов и общая стагнация экономики. Перспективной в данном сценарии представляется платформенная занятость, как наиболее гибкая форма.

Пессимистичный сценарий отличается более широким отраслевым дефицитом высококвалифицированных кадров, ростом неформальной занятости и «серых» зарплат, и уровнем безработицы 6,8% к 2030 г.

Регулирование рынка труда в условиях санкций

В условиях санкций особую значимость обретает государственная поддержка рынка труда, учитывающая эффекты их проявления. Одно из направлений поддержки занятости – льготная кредитная программа ФОТ 3.0, согласно которой предприятие-заемщик должно сохранять занятость на уровне 90% в период действия договора. Подобная мера применялась и в условиях пандемии [10]. Кроме того, на государственном уровне реализуется ряд программ [12]:

- бесплатное переобучение – обучающие программы в рамках проекта «Демография», которые позволяют обучиться как безработным гражданам, так и тем, кто находится под риском увольнения;
- льготная ипотека для ИТ-специалистов до 5% годовых;
- отсрочка от армии для ИТ-специалистов в возрасте до 27 лет, работающих в аккредитованных ИТ-организациях не менее 11 месяцев;
- временное трудоустройство работников, приостановивших работу предприятий без прерывания трудового договора;

- помощь студентам с трудоустройством посредством создания в вузах Центров карьеры, организация практики, создание карьерного плана студента, создание цифровой платформы «Факультетус»;

- прием в российские вузы студентов, обучавшихся за рубежом, бесплатно;

- упрощенный порядок признания зарубежного образования;

- особые условия социального контракта для безработных;

- помощь в поиске работы – бесплатные услуги центров занятости для временного и постоянного трудоустройства населения.

Проведенный анализ рынка труда в условиях санкционной экономики показал, что шоковые воздействия на экономику России, связанные с воздействием пандемии (дистанционная занятость, цифровизация рынка труда, soft skills, рост спроса на ИТ-специалистов и др.) и санкционных ограничений (релокация ИТ-специалистов, скрытая безработица, рост неформальной и теневой занятости, отток мигрантов и др.) на структуру рынка труда. Несмотря на то, что уровень безработицы в краткосрочном периоде характеризуется минимальными значениями, происходит упрощение его структуры. В таких условиях важным становится накопленный адаптационный потенциал российской экономики и рынка труда, в частности, и государственная поддержка рынка труда. Государственная поддержка рынка труда направлена на сохранение занятости, повышение компетенций работников за счет дополнительного образования и профессиональной переподготовки, поддержку безработных граждан. Вместе с тем необходимо стимулирование экономического роста, технологические инновации и укрепление инфраструктуры.

Список литературы

1. Прогноз баланса трудовых ресурсов на 2023-2025 годы / Министерство труда и социального развития РФ. <https://mintrud.gov.ru/docs/2468>

2. Кадровый голод и локальная безработица: что ждет рынок труда в 2023 году // Ведомости. <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2023/01/18/959434-kadrovii-golod-i-lokalnaya-bezrabotitsa>

3. Банк России принял решение сохранить ключевую ставку на уровне 7,5% / Пресс-релиз Банка России. <https://cbr.ru/press/keypr/>

4. Уровень безработицы в России 2018-2023 гг. / Росстат. <https://fedstat.ru/indicator/57341>

5. Экспортная деятельность компаний. Опрос крупнейших компаний-экспортеров. 2022 / Российский союз промышленников и предпринимателей. <https://rspp.ru/activity/analytics/eksportnaya-deyatelnost-kompaniy/>

6. Ляшок В.Ю. Рынок труда летом 2022 г. Тенденции и перспективы. Мониторинг экономической ситуации в России / Институт экономической политики имени Е.Т. Гайдара. <https://www.iep.ru/ru/monitoring/rynok-truda-letom-2022-goda-tendentsii-i-perspektivy.html>
7. Структура замещения рабочих мест в России (октябрь 2022 к октябрю 2021 г., в %). Выборочное обследование Росстата / Росстат. www.gks.ru
8. Трудное время для рынка труда // Эксперт, июнь 2022. https://raexpert.ru/researches/labor_market_2022/
9. Федеральный закон «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части реализации отдельных положений основных направлений налоговой политики)» № 369931-8 / Система обеспечения законодательной деятельности. https://sozd.duma.gov.ru/bill/369931-8#bh_note
10. Экономисты РАН назвали риски для рынка труда из-за санкций В их числе – скрытая безработица и проблемы с трудоустройством у молодежи / РБК. 03.05.2023. <https://www.rbc.ru/economics/03/05/2022/626b9ef89a7947d7f6c09da8>
11. Будущее под санкциями / НИУ ВШЭ, 2003. <https://iq.hse.ru/news/821709241.html>
12. Меры Правительства по повышению устойчивости экономики и поддержке граждан в условиях санкций / Правительство России. http://government.ru/sanctions_measures/

РОЛЬ АКТОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕШЕНИИ ВОПРОСОВ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Кучина Ю.А.

*Уральский государственный юридический университет
имени В.Ф. Яковлева*

Исследование выполнено при финансовой поддержке УрГЮУ имени В.Ф. Яковлева в рамках реализации проекта ведущей научной школы № 0504/23

Сфера труда «очень чувствительна к малейшим изменениям как во внешней, так и во внутренней среде» [1, с.1392]. Обстоятельства, свидетелями которых мы стали за последние годы- появление в составе РФ новых субъектов, пандемия COVID-19, ускоренные темпы цифровизации жизни, специальная военная операция, усиливающееся с каждым днем санкционное давление западных стран, в том числе сопровождающееся покиданием страны как ее гражданами, так и иностранными компаниями, не могли не оказать влияние на рынок труда в целом и занятость в частности. Предпринимая со своей стороны все попытки не допустить снижения качества трудовой жизни, вводя дополнительные меры поддержки населения, пересматривая

и обновляя нормативные акты, государство не может не рассчитывать на помощь и содействие в это непростое время своих социальных партнеров- работников и работодателей в лице их представителей, которые с помощью договорных основ взаимодействия могут, во-первых, воплощать направления государственной политики в сфере труда, а, во-вторых, способны предложить государству собственные разработки по интересующим его вопросам.

Являясь результатом «переговоров, консультаций, компромиссов, которые достигли субъекты рынка труда» [2, с. 119], акты социального партнерства способствуют повышению уровня защищенности работников в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, возникновению плодотворного социального диалога, начиная с локального и заканчивая федеральным уровнем социального партнерства, сокращению накала социальной напряженности, что особенно важно в условиях глобальных вызовов.

Учитывая, что события последних лет вызывали необходимость приостановления деятельности работодателя, перепрофилирования производства, срывы рынков сбыта продукции и падение прибыли, важным становится решение вопросов поддержания занятости, защиты работников от безработицы. Неслучайно в Генеральном соглашении на 2021-2023 г. первой задачей в рамках обеспечения населения РФ достойными рабочими местами названо «обеспечение максимально возможной и свободно избранной занятости граждан РФ», достичь которую планируется за счет сохранения и создания новых рабочих мест, сдерживания и снижения негативных последствий массовых увольнений работников и резкого роста безработицы, совершенствования механизмов поддержки занятости населения при реструктуризации градообразующих предприятий, модернизации экономики моногородов, реализации мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ.

Анализ региональных соглашений, соглашений, заключаемых в федеральных округах, соглашений отраслевого характера федерального уровня, отдельных коллективных договоров показал, что для решения вопросов занятости, обуславливающих напряженность на рынке труда, и вызванных высвобождением работников, обладать высокой эффективностью будут следующие мероприятия.

Во-первых, в актах социального партнерства нередко закрепляется комплекс мероприятий, способствующий сохранению рабочих мест. Чаще всего эти меры касаются внутривыпускных резервов, к которым

можно отнести временную приостановку приема новых работников, введение неполного рабочего времени, совершенствование рабочих графиков, расторжение трудовых договоров с временным, неосновным персоналом. Особую поддержку заслуживает принятие работодателем на себя повышенных обязательств относительно мероприятий, только после осуществления которых возможно будет прекращение с работниками трудовых договоров в связи с сокращением численности или штата. Например, в коллективном договоре между АК «АЛРОСА» (ПАО) и Общественной организацией межрегиональный профессиональный союз работников АК «АЛРОСА» (ПАО) «ПРОФАЛМАЗ» на 2023-2025 гг. указано, что до принятия решений о сокращении численности или штата работники Компании обязуются осуществлять меры, направленные на сохранение кадрового потенциала, такие как внутреннее перемещение персонала; ликвидация вакансий; ограничение сверхурочных работ; перевод работников в режим неполного рабочего времени; снижение издержек Компании, в том числе административно-управленческих расходов. Полагаю, что данная гарантия крайне важна, поскольку в настоящее время Трудовой кодекс не обязывает работодателя мотивировать необходимость проведения мероприятий по сокращению, а в п.2.3 Определения Конституционного Суда Российской Федерации от 17.12.2008 № 1087-О-О высказана правовая позиция, согласно которой прекращение трудового договора признается правомерным при условии, что сокращение численности или штата работников в действительности имело место, т.е. суд, рассматривающий трудовой спор, обращает внимание только на тот факт, было ли сокращение в действительности или же оно было мнимым, а предпринимал ли работодатель попытки избежать увольнения работников, какие цели он преследовал, проводя соответствующие мероприятия, почти всегда остаются вне поля судебной оценки.

Тем не менее, среди мероприятий, к сожалению, встречаются те, которые считать законными не представляется возможным: например, в 7.9 **Отраслевого соглашения по дорожному хозяйству Российской Федерации** на 2023-2025 годы, с одной стороны, содержится дополнительная гарантия, направленная на защиту прав работника и состоящая в том, что отпуск работника без сохранения заработной платы по причине ухудшения финансового состояния организации не должен превышать более тридцати дней подряд. Повторно отпуск по такой причине предоставляется работнику не ра-

нее, чем через 3 месяца. Однако такие вынужденные отпуска трудовым законодательством не предусмотрены: согласно ст. 128 ТК РФ работник вправе воспользоваться отпуском без сохранения зарплаты по семейным и иным уважительным причинам, т.е. отпуск должен быть единством воли и волеизъявления работника, а не навязанным периодом для решения финансовых проблем работодателя.

Во-вторых, мероприятия, направленные на предоставление информации и проведение консультаций, реализуют важную просветительскую задачу при высвобождении работников. Например, профсоюзы оказывают бесплатные консультации по повышению уровня информированности работников – членов профсоюзов и профсоюзных организаций об их правах в сфере труда- об этом говорится в Соглашении между Свердловским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2021–2023 годы г. Профсоюзные организации жилищно-коммунального хозяйства организуют разъяснительную работу относительно реализации мероприятий, проводимых при реформировании ЖКХ, по социальной и трудовой адаптации работников, оказанию им психологической поддержки (п.5.5.2 Федерального отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023-2025 годы). Профсоюзы организаций электроэнергетики также консультируют работников по вопросам прав в сфере труда и занятости, в том числе на назначение досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий; обращения в территориальные центры службы занятости населения, их местонахождении, режима работы, а также условиям регистрации в качестве безработного; действующим в регионе программы содействия занятости (Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2022-2024 годы).

В-третьих, в актах социального партнерства нередко закрепляются дополнительные гарантии, направленные на защиту работника от безработицы. К примеру, во многих соглашениях определены дополнительные к предусмотренным ст. 179 ТК РФ категории работников, которым отдается предпочтение в оставлении на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников. Например, к таким катего-

риям нередко относят лиц предпенсионного возраста (Отраслевое соглашение по лесному хозяйству на 2022-2024 гг.), работники с действующим сертификатом об успешном прохождении профессионального экзамена в рамках независимой оценки квалификации, члены трудовых династий с общим трудовым стажем в электроэнергетике не менее 50 лет (Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике РФ на 2022-2024 гг.). Нередко запрещается прекращать трудовой договор с членами одной семьи в течение полугода-года, если речь идет о сокращении численности или штата работников.

Также важной гарантией становится возможность переобучения, в том числе как шанс получить предложение о переводе на другую работу уже по новой квалификации. Например, согласно п. 5.4.5 **Федерального отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023-2025 годы** высвобождаемым работникам предоставляется возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

Очень важным мероприятием при высвобождении работников становится предоставление им свободного времени для поиска другой работы, прежде всего, для участия в мероприятиях по отбору. Трудовое законодательство на данный счет никаких гарантий не содержит, поэтому роль актов социального партнерства в решении данного вопроса необычайно высока. К примеру, работникам предоставляется не менее одного дня в неделю с сохранением среднего заработка для поиска подходящей работы при условии, что на них распространяется действие Отраслевого соглашения по атомной энергетике. Промышленности и науке на 2023-2025 гг., не менее 4 часов в неделю для этих целей предоставляется в соответствии с Отраслевым соглашением по авиационной промышленности РФ на 2023 – 2025 гг. Также следует поддержать закрепление в актах социального партнерства норм о преимущественном праве на заключение трудового договора в случае, когда работник был ранее уволен: в течение шести месяцев с момента увольнения такие м правом могут воспользоваться работники (при наличии вакансий с учетом их квалификации и компетенции) согласно Федеральному отраслевому соглашению по угольной промышленности на 2019-2021 гг. (действие продлено до 31.12.2024 г.).

Наконец, в случае, когда мероприятия по поддержке занятости не оказали должного эффекта, нередко в актах социального партнерства предусматриваются дополнительные денежные гарантии высвобождаемым работникам. Например, в Отраслевом соглашении по авиационной промышленности РФ на 2023 – 2025 гг. указано, что работодатели и ПРОФАВИА обязуются на условиях, предусмотренных коллективным договором, оказывать материальную помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком; работникам, проработавшим непрерывно 10 и более лет, коллективным договором может быть установлена единовременная материальная помощь при увольнении в случае, когда деятельность работодателя охватывается Отраслевым соглашением по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации на 2022-2024 годы. С одной стороны, отсутствие конкретных размеров или методик определения размеров выплат при расторжении трудового договора дает работодателям возможность в локальном порядке исходя из финансовых возможностей определить их; с другой стороны, отсутствие конкретики именно в отраслевом соглашении, заключенном на федеральном уровне, приводит к неравенству возможностей работающих, что не способствует повышению качества их трудовой жизни. В этой связи положительным видится опыт социальных партнеров в жилищно-коммунальном хозяйстве, четко определивших минимальные стандарты указанных выплат- например, компенсационные выплаты, денежные вознаграждения составляют по общему правилу не менее 3-кратного среднего месячного заработка, а при наличии у увольняемого двух и более детей в возрасте до 18 лет или в случае отсутствия в семье других кормильцев- в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка, при увольнении лица предпенсионного возраста, но не более чем за два года до наступления установленного законодательством срока выхода на пенсию, - выплата ежемесячного пособия в размере двукратной минимальной тарифной ставки в Российской Федерации, но не ниже прожиточного минимума в регионе до наступления пенсионного возраста или момента трудоустройства. Также повышенные выплаты производятся работникам, работающим в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Федеральное отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве на 2023-2025 гг.).

Таким образом, акты социального партнерства существенно повышают уровень правовой защищенности граждан при высвобождении в условиях политико-экономических вызовов и поддерживают занятость, что в итоге способствует сглаживанию напряженности на рынке труда.

Список литературы

1. Забелина, О.В., Опрятнов, А.С. Анализ опыта социального партнерства в условиях пандемии COVID-19 // Экономика труда. 2022. Том 9. № 9. С. 1391-1404.
2. Орлова, Е. Е. Гармонизация правового регулирования занятости населения государств-участников СНГ в контексте евразийской перспективы: монография / Е. Е. Орлова. – Тамбов: Издательский центр ФГБОУ ВО «ТГТУ», 2021 – 252 с.

К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОНСТИТУЦИЙ И УСТАВОВ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Малиненко Э.В.

*Южно-Российский институт управления - филиал Российской
академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации, г. Ростов-на-Дону*

В конце двадцатого - начале двадцать первого века данные акты получили законодательное закрепление в Конституции Российской Федерации.

Принятие конституций и уставов органами государственной власти субъектов РФ послужило началом нового этапа конституционного строительства.

Возникновение конституций и уставов субъектов РФ соответствовало первостепенным задачам государства и общества в сфере занятости населения. В свете обновленных поправок национальной Конституции эта проблематика предстает приоритетной.

Однако эффективность правового регулирования исследуемых актов в нынешнем формате не всегда удовлетворяет потребностям населения.

Полагаем необходимым переосмыслить исследуемые акты в современном государстве и рассмотреть необходимость проведения цифровизации законодательства в сфере занятости населения.

Отсутствие концепции предполагает возможность интерпретации правовых норм в социальное законодательство субъектов. Отдельные субъекты, как, например, республики в своих конституциях отмечают себя

социальными государствами, иные полагают необходимо исключить данный термин. Исследуемые акты различны по своей структуре и правовому содержанию. Однако ориентация на проблематику занятости населения, порой отсутствует.

Социальное состояние Российского государства в динамичном плане требует систематического уточнения правовых норм и, соответственно, внесения изменений в исследуемые акты, а впоследствии адекватную реализацию в конституционно -правовой практике.

Отсутствие социальной доктрины влечет за собой избыточность неконструктивного разнообразия по структуре и содержанию текстов актов и приводит к их пробельности, с точки зрения, науки конституционного права [1, с. 103].

Все вышеперечисленное позволяет нам выделить следующие черты, характеризующие аспекты социального законодательства субъектов:

- социальное равноправие субъектов в области занятости населения;
- законодательное закрепление особого порядка дополнительных гарантий человека и гражданина в исследуемых актах, что позволяет говорить о том, что они обладают юридической силой на соответствующих территориях среди всех нормативно-правовых актов;
- провозглашение дополнительных сумм пособий в зависимости от статуса человека и гражданина за счет бюджета субъекта РФ.

Анализ рассмотренной проблематики показал, что исследуемые акты, являются связующим конституционным звеном между федеральным и региональным законодательством.

В процессе исследования проведен анализ данных актов по следующим правовым позициям: 1) по содержанию; 2) по хронологии; 3) по объему.

Обобщая рассуждения выделим характерные черты исследуемых актов в области занятости населения:

1. Особый порядок принятия документов, что позволяет говорить о том, что они обладают юридической силой на соответствующих территориях среди всех нормативно-правовых актов и наделены признаками, отличными от иных нормативных правовых актов.

2. Законодательное закрепление особого порядка дополнительных гарантий человека и гражданина в исследуемых актах. В государственно-правовой практике правовые нормы различны и нуждаются в адаптации к современным реалиям, что позволяет говорить о том, что они обладают

юридической силой на соответствующих территориях среди всех нормативно-правовых актов [2, с. 6]..

3.С целью повышения эффективности исследуемых актов необходимо принять в субъектах РФ законы, позволяющие повысить правового положения и обеспечения жизнедеятельности человека и гражданина в сфере занятости.

Стабильность конституций республик неразрывно связана с динамичным развитием. Исследуемые акты должны стать зеркалом отражения правовой ситуации, происходящей на территории субъекта РФ.

Идея построения универсальной модели исследуемых актов предполагает неукоснительное руководство федеральным законодательством: своевременность внесения поправок, обеспечивающих решение задач общероссийского масштаба, а также выявление значимых направлений развития конкретного субъекта РФ. В связи с этим, считаем, что назрело внесение поправок, законодательно регулирующих дополнительные гарантии человека в сфере занятости населения

Новаторские исследовательские подходы в этом смысле способны оказать содействие эффективному решению общенациональных задач в социальной сфере.

Проблема соответствия исследуемых актов Федеральной конституции не является единственной. Проблема значительно обширнее. Правовая природа, юридическая значимость и правоприменение указанных актов предполагают повышение качества жизнедеятельности населения. Однако не только в современной России, но и в зарубежных государствах, эта тенденция не всегда, в полном объеме, является окончательным национальным достижением. Несмотря на то, что в Российской Федерации выполняется социальный заказ на борьбу с бедностью, социальные проблемы в ее субъектах не решены в полной мере.

Многие права граждан, указанные в федеральной Конституции, закреплены в исследуемых актах, но не реализованы, в полном объеме, в современный период, по-разному, интерпретируются в субъектах и, это, особенно стало очевидно в социальной сфере. Например, право гражданина в сфере занятости населения, различным образом, реализуется в субъектах Федерации. Как правило, в малых городах, поселениях, сельских населенных пунктах наблюдается недостаток рабочих мест, территориальная удаленность населения от градообразующих предприятий.

Список литературы

1. Малиненко Э.В. К вопросу о модели республики как субъекта Российской Федерации//Э.В. Малиненко//Спутник высшей школы.2022 . № 5 (10). С.100-107.Институционализация системы образования в Российской Федерации. М.: Проспект, 2018. 341 с.

2. Малиненко Э.В. Конституции республик Российской Федерации - основные источники права субъектов Российской Федерации (историко-правовой аспект) / Э.В. Малиненко // Юрист – правовец. 2015. № 4 (71). С. 5–8.

К ВОПРОСУ ОБ ИСЧЕЗАЮЩИХ ПРОФЕССИЯХ С РАЗВИТИЕМ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Медникова Е.В., Котляров Е.С., Котлярова Е.А.

Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),

г. Ростов-на-Дону

«Вы никогда не сможете планировать будущее, оставаясь в прошлом»

Эдмунд Бёрк [1]

Цифровизация прочно вошла в нашу жизнь и привела к значительным изменениям практически каждого аспекта жизнедеятельности человека. Цифровизация нацелена на полную трансформацию жизни человека путем внедрения информационных технологий.

Одной из сфер цифровой трансформация является цифровая экономика. Согласно указу Президента РФ от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» цифровая экономика представляет собой хозяйственную деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, *обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг [2].*

Цифровая экономика и научно-технологический прогресс оказывают большое влияние на изменения на рынке труда. Использование информационных технологий в 2020 году возросло на 38%, а государственных компаний, осуществляющих цифровую стратегию, возросло с 25% до 48%. При

этом по мнению экспертов данные показатели в течение десятилетия будут только расти [3].

Уже сейчас работодатели заявляют о сокращении рабочих мест из-за внедрения цифровых технологий. Так, 43% компаний намерены сократить число сотрудников, а 41% планирует активнее привлекать к работе сторонних сотрудников, что опять-таки означает сокращение числа рабочих мест. При этом создать новые рабочие места благодаря внедрению инноваций и технологий планируют только 34% работодателей [4].

Эксперты не могут точно предсказать, какие последствия приведет цифровизация рынка труда. Будущее неопределенно, и нельзя с уверенностью сказать, какие профессии будут востребованы в будущем. Однако, UK Economic Outlook предполагает, что к 2030 году значительная часть профессий исчезнет. В странах Европы будут заменены от 30 до 35 % рабочих мест, в Японии – 21%, в Соединенных Штатах Америки – 38%.

Как показывает исследование OECD, лишь 9% профессий исчезнут с мирового рынка труда, например 7% в Японии, 9% в Соединенных Штатах Америки, 12% в Германии, а в Великобритании 10%. Мнения экспертов по этому вопросу расходятся и сильно разнятся, но все же можно предположить, что некоторые профессии будут заменены на автоматизированные системы и роботов. [5, с. 625].

McKinsey Global Institute (MGI) подсчитал, что к 2030 году 400 млн. человек останутся без работы из-за автоматизации бизнес-процессов и производственных процессов. Это около 15% рабочих мест в мире [6]. MGI также назвал профессии, которые с большей вероятностью исчезнут или их число сократиться. Так, по прогнозам MGI, на 20% сократятся рабочие места в банках и страховых компаниях, в сфере розничной торговли на 25%, в энергетике и добывающих отраслях число рабочих мест сократиться на 30%, а на производстве – на 46%.

Авторы доклада Всемирного экономического форума (ВЭФ) предсказали не только исчезновение профессий, но и появление новых. Так, например, по их мнению, цифровые технологии приведут к исчезновению 85 млн. рабочих мест, но при этом создадут 97 млн. новых, однако скорость появления новых профессий будет существенно ниже скорости исчезновения рабочих мест [7]. К востребованным профессиям они относят специалистов в сфере искусственного интеллекта и машинного интеллекта, занимающиеся анализом данных, а также специалисты цифрового маркетинга.

В Сколково Агентство стратегических инициатив с участием представителей отраслевых компаний-работодателей разработали Атлас новых профессий. В атласе рассматриваются возможности замены труда работника машинным, в котором отражено, что работников творческого интеллектуального труда, содержательная часть которой находится в тонких индивидуальных нюансах, машина и искусственный интеллект заменить не способны. Рассчитан процесс выхода профессий «на пенсию», отражено сокращение жизненного цикла профессий [1].

Авторы Атласа новых профессий привели перечень устаревающих рабочих профессий на горизонте 2013-2030 гг., разбив перечень исчезающих профессий на два периода - первая часть профессий должна была устареть в период до 2020 года. В этот период вошли такие профессии как «билетер, вахтер, почтальон, курьер, парковщик, оператор call-центра, лифтер, высокопрофессиональный с/х работник, смотритель зала в музее» [1].

Во втором периоде после 2020 года авторы предполагали изменение рынка труда в некоторых сферах ссылаясь на то, что будет произведена частичная замена человеческого физического труда на автоматизированные системы и роботы. В список устаревших профессий по мнению исследователей входят «машинист товарного состава, инспектор ДПС, охранник, горняк, шахтер, фасовщик, варщик, бурильщик, прораб, работник транспортного терминала, носильщик, бетонщик, официант, тренер, швея и работник химчистки» [1]. Это не означает, что все эти профессии исчезнут полностью по всему миру. Причинами устаревания этих профессий называют развитие автоматизированных систем контроля и допуска (автоматические сканеры, автоматические ключи, системы распознавания по биометрическим данным), развитие технологических решений для обслуживания сложных механических систем, систем интеллектуальной парковки, автоматических программы-коммуникаторов, с обильным развитием автоматизированных, роботизированных комплексов и систем, с развитием беспилотных технологий и систем управления, автоматизированных систем безопасности, с развитием интеллектуальных систем управления транспортом [1].

С развитием автоматизированных и информационных технологий появятся новые профессии, такие как «оператор беспилотных аппаратов, инженер-интерпретатор данных телеметрии, инженер роботизированных систем, инженер систем жизнеобеспечения, космобиолог, архитектор интеллектуальных систем управления» [1] и другие.

К чему же приведет цифровизация рынка труда?

В первую очередь это приведет к массовому структурному изменению на рынке труда: население начнет переобучаться и получать новые профессии. Предполагается изменение видов занятости, а именно, увеличение числа сотрудников, работающих в дистанционном формате, а также самозанятых. Как было сказано выше, уже сейчас работодатели готовы привлекать сторонних сотрудников для выполнения каких-то разовых задач. Соответственно, число людей, готовых работать в таком режиме, также будет расти.

Во-вторых, цифровизация рынка труда приведет к сокращению жизненного цикла профессий и постоянной необходимости развивать свои гибкие навыки и профессиональные компетенции. Уже сейчас более 40% обучающихся в колледжах и университетах отмечают необходимость менять сферу профессиональной деятельности несколько раз в течение жизни [8].

Изменения на рынке труда также негативно скажутся на социально незащищенных слоях населения. По прогнозам специалистов, в первую очередь, исчезнут профессии, требующие выполнения рутинных задач и минимум физической нагрузки. На таких профессиях обычно работают лица с ограниченными возможностями здоровья, пожилые люди и женщины. Эти категории населения рискуют оказаться без работы с большей вероятностью.

Список литературы

1. Атлас новых профессий [Электронный ресурс]. – URL: https://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas_2.0.pdf (дата обращения 25.05.2023)
2. Указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы»
3. Рыжук Ф. Как цифровая трансформация компаний меняет рынки труда [Электронный ресурс] – URL: <https://journal.tinkoff.ru/digital-transformation/> (дата обращения 21.05.2023)
4. Подцероб М. Каким будет рынок труда в 2025 году [Электронный ресурс] – URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/10/26/844639-rinok-truda> (дата обращения 21.05.2023)
5. Сидельникова, П. А. Влияние научно-технического прогресса на занятость населения / П. А. Сидельникова // Аллея науки. – 2018. – Т. 1, № 3(19). – С. 624-627.
6. Петрова Ю. Рынок труда – 2039 [Электронный ресурс] – URL: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2020/02/26/823875-rinok-truda-2039> (дата обращения 21.05.2023)
7. Акиндинов, В. В. Профессии в цифровой экономике / В. В. Акиндинов, А. С. Лосева, К. В. Акиндинов // Наука и Образование. – 2022. – Т. 5, № 4.

8. Строкалова, С. Г. Цифровизация экономики, рынок труда в представлениях будущего молодого профессионала (на основе социологического исследования) / С. Г. Строкалова // Развитие личности в условиях цифровой трансформации: Материалы V Международной научно-практической конференции, Копейск, 31 января 2020 года. – Копейск: Челябинский институт развития профессионального образования, 2020. – С. 252-254.

СПЕЦИФИКА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЦИВИЛИЗАЦИОННОМ ПРОСТРАНСТВЕ СЕВЕРО-ВОСТОЧНОЙ АЗИИ

Никифоров С. В.

*Центр политологии и политической социологии
Института социологии ФНИСЦ РАН, г. Москва*

Сегодня, в эпоху конфликта России с «коллективным Западом» особое значение придаётся выстраиванию отношений между правительствами и народами Российской Федерации и незападных государств. Во многом ключевым для современного этапа развития мировой системы международных отношений, и как следствие, мировой политической, правовой, экономической и социо-культурной системы, становится географический регион Северо-Восточной Азии, в пространстве которого Россия граничит и взаимодействует, в том числе и на цивилизационном уровне, с Китаем, Монголией, Кореей (как в форме КНДР, так и РК) и Японией.

Выстраивание грамотной политики, публичной и народной дипломатии, плодотворного экономического сотрудничества, полезного научного и культурного обмена невозможно без целостного понимания специфики цивилизационной картины Северо-Восточной Азии, в том числе и в вопросе налаживания взаимодействия в сфере трудовых отношений, как целых стран, так и отдельных предприятий и трудовых коллективов. Также и наращивание научных знаний о специфике трудовой деятельности в цивилизационном пространстве региона позволяет обогатить научные представления о течении этнокультурных (цивилизационных) процессов локального, регионального и, во многом, мирового характера.

Руководствуясь синергетикой и цивилизационным подходом, можно рассмотреть особенности ведения трудовой деятельности в странах Северо-Восточной Азии с точки зрения особенностей менталитета и культуры, что

позволит выявить специфику их цивилизационного развития и местопребывания этнокультурных общностей, расположенных на их территории в рамках той или иной этнокультурной (цивилизационной системы).

С точки зрения синергетики, культуру труда можно понимать в том числе и как бытовое отражение менталитета этноса или цивилизации, то есть их опыта выживания в суровом окружающем мире, полном природных и внешнеполитических угроз [1, с. 111]. Культура труда – проявление способа ведения хозяйственной деятельности народов, формирующейся на протяжении всей их истории, возникла под влиянием объективных факторов, прежде всего, отбора наиболее оптимального способа выживания этнокультурной системы во вмещающем ландшафте и при взаимодействии с другими этнокультурными системами (цивилизациями).

Суровые степи Евразии обусловили кочевой быт монгольских племён, плодородные земли у рек Янцзы и Хуанхэ способствовали земледелию в материковом Китае, изолированные от континента Японские острова вынуждали своих обитателей развивать рыболовство и мореходство, имевший связь с материком, но частично обособленный от «большой земли» Корейский полуостров, определил самобытный, но схожий с китайским и японским, характер хозяйственной деятельности его этнокультурных систем. С течением времени процесс формирования культуры труда обогатился вследствие развития самобытных религиозных и этико-философских традиций, региональной и мировой торговли, культурного и политического столкновения с другими восточными, а затем и западными цивилизациями.

Однако даже на самом раннем этапе истории Северо-Восточной Азии между народами исторического Китая, Кореи и Японии при анализе быта и трудовых отношений выявляется общность, обусловленная географическим фактором, отличающая их от кочевых народов Евразийской Степи: устойчивые общие элементы земледельческой культуры (типы жилищ, предметы быта, модели питания, одежда, средства передвижения, орудия труда, религиозные верования) [2, с. 69].

Вместе с тем, необходимо оговориться, что, хотя государства и могут являться политико-правовой формой выражения той или иной цивилизации, особенно, если на их территории располагается ядро той или иной этнокультурной системы, цивилизационное пространство гораздо шире границ любого государства, поскольку представители цивилизации, носители её культуры могут проживать во множестве стран в самых разных частях света, что

в наибольшей степени характерно для мировых цивилизаций и, вследствие роста миграционных потоков и глобализации, влияющей на все сферы общества, затрагивает на современном этапе истории и цивилизации локальные. При этом, цивилизации наслаиваются друг на друга: их пространства сплетаются в единый пёстрый ковёр [3, с. 81].

Российская (русская) и китайская (конфуцианская) цивилизации переплетаются через монгольскую друг с другом, что находит проявление как в этнокультурной близости (например, российских калмыков и бурят, монголов и китайцев, живущих в приграничных областях трёх стран), так и во взаимном историческом влиянии цивилизации на формирование государственных институтов и даже единых политико-идеологических систем (от монгольской империи до социалистического лагеря).

Зная общий характер цивилизационных процессов в регионе, можно выявить более частные вопросы цивилизационной картины Северо-Восточной Азии, ответы на которые могут быть найдены, в том числе и при анализе специфики трудовой культуры местных этнокультурных систем. Например, определение принадлежности тех или иных систем к мировым цивилизациям, степень их родства и уникальные особенности, этапы этногенеза [4], перспективы межкультурного диалога, соотношение влияния цивилизационных и нецивилизационных факторов на развитие трудовой культуры и т.д.

Рассмотрим вначале некоторые особенности культуры трудовой деятельности в современных странах, охваченных конфуцианской цивилизацией, в том числе с целью подтверждения данной принадлежности. Вспоминая классический среди китаистов тезис о конфуцианской этике, сыгравшей не меньшую роль в развитии стран Северо-Восточной Азии, чем протестантская этика на Западе, можно выделить ряд характерных черт культуры трудовой деятельности на материковой части Китая, где расположено ядро данной этнокультурной системы.

Помимо само собой разумеющегося государственного патернализма, ответственного отношения к труду как общественно значимой обязанности, можно выделить большое значение «землячества» в социальных, экономических и политических отношениях, возникающих по поводу трудовой деятельности в обществе. Нередко неформальные объединения земляков, которые иной раз именуются «кланами», играют во многом более значимую роль в Китае, чем сложно организованная и обладающая значительными формально закреплёнными юридическими правами система профсоюзов КНР [5].

Данное явление во многом свидетельствует о весе особой формы социальных отношений в китайском обществе, и прежде всего в сфере бизнеса и труда, гуаньси. Эта система подразумевает наличие взаимных обязательств со стороны людей, готовых оказать друг другу помощь в различных жизненных ситуациях. «В китайском обществе... все вопросы и проблемы решают через контакты и связи, которые устанавливаются с родственниками, друзьями и партнерами... Словом «гуаньси» в китайском языке обозначают особые отношения между человеком, который нуждается в чем-то, и человеком, который имеет возможность дать что-то» [6, 282-283].

В Японии патернализм в трудовых отношениях также существует, однако роль главы семьи берёт на себя не государство, а корпорация. Среди особенностей японской трудовой культуры, которая прослеживается в менеджменте, можно выделить систему пожизненного найма сотрудников компанией, кадровую ротацию, характеризующуюся высокой степенью горизонтальной мобильности, систему репутации сотрудников, непрерывности обучения, выражающуюся в том числе и в прохождении постоянных курсов переподготовки и освоивании новых специальностей, что необходимо для кадрового роста [7].

Деление на определённые группы представляется для японцев также важным, как и для китайцев, что выражается в феномене «амаэ» (японского социального группизма), принуждающего индивида вести себя сообразно социальным установкам той группы, к которой он принадлежит. Также особую роль играют вертикальные связи, основывающиеся на принципах старшинства, где старшие коллеги, земляки, друзья, берут шефство над младшими, что налагает определённые социально-этические обязательства на обе стороны данных отношений, в том числе и в трудовой сфере. Так, принцип «оябун-кобун» и конкретно «сэмпай-кохай» подразумевает, прежде всего, наставничество старшими младшим и почитание младшими старших [8].

В то же время в Корее сложилась во многом схожая с Японией и Китаем система, однако особенность местной культуры труда тоже прослеживается. Так, например, в отличие от Японии и Китая, несмотря на такой же патернализм (государственный на Севере и корпоративный на Юге полуострова), в углу всего стоит обучение. В Республике Корея фактически сложился «культ учёбы» [9], а вскрывающееся кумовство в сфере образования, вопреки не менее важной системе социальных связей, является предметом порицания и служит поводом для отставки политических деятелей.

Также и принцип уважения старших к младшим, в том числе сотрудников к руководству, во много экзальтирован в Корее по сравнению с Китаем и Японией, что иногда выливается и в трагичные инциденты. «Например, причиной аварий самолетов южнокорейской компании (Asiana Airlines в 2013 году в Сан-Франциско, Korean Airlines в 1999 в Лондоне) стала невозможность второму пилоту указать командиру на ошибку в пилотировании, так как в корейской культуре человек с более низким званием не может давать указаний вышестоящему» [10, С. 137].

В свою очередь, в КНДР, вследствие развития собственной социалистической идеологии с «опорой на собственные силы» («чучхе»), сформировалось особое отношение к труду на благо отечества, также в экзальтированной форме. В частности, это проявляется в том, что идти на тяжёлый труд в республике готовы и взрослые, и дети, что порождает со стороны правозащитников обвинения в адрес властей в использовании детского труда [11].

Культура труда в названных выше государствах, несмотря на ряд характерных особенностей, делающих их уникальными, всё же имеет фундаментальные основополагающие черты, проистекающие из конфуцианской этики, в частности патернализм в трудовых отношениях и систему неформальных связей, строящихся вокруг принципа «старший-младший», восприятия трудовой деятельности как обязанности или даже гражданского долга и т.д. Всё это позволяет говорить о единстве этнокультурных систем Китая, Кореи и Японии в рамках мировой конфуцианской цивилизации.

Специфика трудовой культуры в Монголии имеет гораздо меньше сходств с культурой труда в вышеперечисленных странах, что можно воспринимать как одно из свидетельств её принадлежности к отдельной мировой цивилизации. Столь жесткой этической системы, характерной для конфуцианской цивилизации, ставящей труд на благо общества в абсолют у монгольской цивилизации не сложилось.

Среди отдельных особенностей культуры трудовой деятельности в монгольской цивилизации, соответственно охватывающей, как этнокультурные народы современной Монголии, так и современной России (например, Бурятии и Калмыкии), выделяют символизм трудовой деятельности, стремление к гармонии, вытекающая из этого принципа сакрализация невмешательства человека в природу, а также значительная роль шаманизма и буддизма, выступающих важным институтом сакрализации трудовой деятельности, особенно в неархаичных хозяйствах [12, с. 40-62].

Также немаловажной чертой современной культуры труда в Монголии является сочетание современного урбанистического образа жизни и сопутствующих профессий в столице – Улан-Баторе и некоторых крупных центрах аймаков, с кочевым архаичным хозяйствованием, которое сохранилось в степных районах страны.

В целом, можно отметить, что та культура труда, которая существует в современной Монголии в силу цивилизационной специфики куда больше роднит народы Монголии и России, нежели этнокультурные системы других государств Северо-Восточной Азии, что вне всяких сомнений может служить крепкой основой для развития народной дипломатии, двустороннего государственного и регионального сотрудничества. Иначе говоря, обрести в Монголии форпост для активизации межкультурного взаимодействия с незападными странами России было бы гораздо проще, нежели чем в Китае, Корее или Японии, в том числе в сфере сотрудничества отдельных компаний и трудовых коллективов.

Список использованной литературы

1. Асланов Л. А. Вклад синергетики в исторические исследования на современном этапе // Историческая информатика. Информационные технологии и математические методы в исторических исследованиях и образовании. 2014. № 2-3(8-9). С. 109-112.
2. Кочешков Н. В. Типология традиционной культуры китайцев, корейцев и японцев // Россия и АТР. 2022. №1. С. 68-82.
3. Железняков А. С. Монгольская цивилизация: история и современность. Теоретическое обоснование атласа. / А. С. Железняков; Институт востоковедения РАН; Институт социологии РАН. М.: Издательство Весь Мир, 2016. 288 с.
4. Гумилев Л. Н. Этногенез и биосфера Земли. — URL: <http://gumilevica.kulichki.net/EBE/ebe02.htm#ebe02chapter10> (дата обращения: 24.05.2023).
5. Марков В. В., Шебзухова Т. А. Политический процесс в незападных странах: сущность, специфика // Социально-гуманитарные знания. 2012. №9. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/politicheskiy-protsess-v-nezapadnyh-stranah-suschnost-spetsifika> (дата обращения: 24.05.2023).
6. Луцкая Е. Е., Леонтьев С. В., Лю Вэй. Китайская система взаимоотношений «гуанси» и ее влияние на деловую этику и организационное поведение // Социально-гуманитарные знания. 2017. №4. С. 282-295.
7. Фаляхов И. И. Опыт Японии в области наставнической деятельности // Форум молодых ученых. 2019. №6 (34). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-yaponii-v-oblasti-nastavnicheskoy-deyatelnosti> (дата обращения: 24.05.2023).

8. Шендеровская Н. С. Группизм как центральный элемент национального характера японцев // Мир русскоговорящих стран. – 2022. – №4 (14). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gruppizm-kak-tsentralnyy-element-natsionalnogo-haraktera-yapontsev> (дата обращения: 24.05.2023).

9. Чалая Е. В. Проблема формирования ценностного отношения к профессии «Учитель» в Республике Корея // Вестник ТГПУ. 2012. №11 (126). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-formirovaniya-tsennostnogo-otnosheniya-k-professii-uchitel-v-respublike-koreya> (дата обращения: 24.05.2023).

10. Газиева И. А., Баллод Ж. О. Конфуцианство и национальный традиционализм как основа построения современной кадровой политики в сфере государственной службы Республики Корея // Среднерусский вестник общественных наук. 2018. №5. С. 133-150.

11. В КНДР утверждают, что дети-сироты добровольно идут на тяжелую работу // Комсомольская правда. – URL: <https://www.kp.ru/daily/27284.5/4420895/> (дата обращения: 24.05.2023).

12. Четырова Л. Б. Труд в этнической культуре кочевников постсоциализма (на примере бурят, калмыков, тувинцев) // Новые исследования Тувы. 2018. №2. С. 40-71.

ИМПЕРИЯ, ТРАНСФОРМАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ, СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КАТАСТРОФА: КАЗУС ВОЙСКА ДОНСКОГО (1860-1890 гг.)

Перетятко А.Ю.

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону

Исторические события никогда не повторяют друг друга в точности, и поэтому любые отсылки к историческому опыту необходимо воспринимать с определенной осторожностью. В то же время анализ исторических фактов позволяет выявить риски и закономерности, актуальные и сегодня. В этом отношении для современной России особенно интересным нам представляется опыт поздней Российской империи, в которой пытались провести сравнительно мягкую модернизацию сверху, однако пришли к краху государства, о случайности или закономерности которого историки спорят до сих пор.

В своем докладе мы обратимся к опыту модернизации Войска Донского в 1860-1890 гг. Подобный выбор обусловлен двумя основными факторами. Прежде всего, в 1899 г. в Новочеркасске заседала так называемая комиссия Н.А. Маслаковца (по фамилии председателя), специально выяснявшая причины социально-экономических проблем казачества, и протоколы этой комиссии дошли до наших дней [1]. Уникальность этой комиссии состояла

в том, что, в отличие от большинства подобных комиссий, она была по преимуществу выборной (причем в нее входили депутаты как от станичных обществ, так и от дворянских собраний) [2, л. 3-3об]. В результате обсуждение проблем в комиссии вышло крайне подробным и нелицеприятным, доходящим до взаимных обвинений в искажении фактов в пользу правительства или казачьих обществ [1, с. 166-173]. Однако именно благодаря этому мы имеем уникальный источник, в котором сведения статистики и официальных бумаг более чем вековой давности подвергались критике лицами, хорошо разбиравшимися в их специфике. И здесь мы переходим ко второму фактору, обуславливавшему наш выбор. Все спорящие стороны сходились в том, что в последние десятилетия Войско Донское пережило сильнейшую трансформацию в экономике, повлекшую за собой трансформацию в занятости населения. Этот процесс хорошо описал один из выборных членов комиссии, П.Г. Мордвинцев: «Только сорок лет назад станичные земли не делились. Казак на просторе ковыльных степей пахал и сеял где хотел и сколько хотел, и пахал и сеял только в меру необходимости, какая обуславливалась кормовыми потребностями семьи, а на остальном просторе он пас свои стада, их использовал и вел типичное натуральное хозяйство. <...>. Но вот просвистел свисток паровоза. Просвистел и новую, могучую струю внес в жизнь и весь уклад казака: в короткий период сознательной жизни человека, его из условий жизни почтиномада вдвинул в условия, где с могучей властью командует и все регулирует рубль» [1, с. 100-101].

Таким образом, менее чем за полвека произошел переход целого региона от преимущественно натурального к преимущественно товарному хозяйству. Он был вызван модернизацией государства сверху, которая именно в Донском Войске имела особенно быстрый и радикальный характер. Дело в том, что еще в начале 1860 гг. Военное Министерство поставило перед собой задачу открыть казачьим войскам «путь к развитию гражданственности в уровень с прочим населением Государства» [3, л. 1]. Между тем в предшествующий период власти, напротив, сознательно пытались сохранить казачество предельно архаичным, считая, что именно в таком виде оно будет в наибольшей степени соответствовать запросам Империи. Лично Николай I сказал одному из донских атаманов: «Я люблю казаков, но не желал бы видеть их не казаками: надобно, чтобы на Дон не доходила никакая реформа, ни в правах, ни в обычаях, ни в самом служении» [4, с. 109].

В результате в донском регионе во второй половине XIX в. изменения экономики происходили особенно стремительно.

Приведем количественные данные, лучше всего характеризующие эти изменения. Стремительно росла численность населения. На 1860 г. по официальным данным на территории Земли Войска Донского проживало 923 868 человек, а плотность населения в разы уступала многим соседним губерниям: в Воронежской губернии на версту населения приходилось 32,67 человек, в Харьковской губернии – 32,36, в Саратовской губернии – 22,43, а в Земле Войска Донского – 6,25 [5, с. 196]. К 1882 г. численность населения возросла почти в полтора раза, достигнув 1 424 779 человек [6, с. 220]. В 1880 гг. к Донскому Войску были присоединены Ростов-на-Дону и Таганрог, что делает прямой учет дальнейшего роста численности населения войска не вполне репрезентативным. Тем не менее, отметим, что в 1885-1897 гг. численность населения Области Войска Донского выросла на 61,6 %, а численность населения Российской империи в целом – только на 14,3% [7, с. 24]. При этом важнейшим источником прироста населения в 1860-1890 гг. стала внутрироссийская миграция: в Черкасском округе, для которого она имела наибольшее значение, и границы которого в это время принципиально не менялись, на 1868 г. жило 76 100 жителей, из которых 55 714 казаков, а на 1900 г. – 210 762 жителя (прирост в 2,75 раз!), из которых только 87 429 казаков (прирост в 1,5 раза) [7, с. 24].

На фоне стремительного роста населения падало значение скотоводства и возрастало значение земледелия. Согласно П.Г. Мордвинцеву, «по расчету на население с 1870 года количество лошадей уменьшилось в 1,2 раза, рогатого скота в 1,5 раза, овец в 1,8 раза» [1, с. 103]. Напротив, по его же оценке, «в 70 году размер посевов хлеба на семью равнялся 5 десятинам, а в настоящее время размер этого посева поднялся до 12 десятин на семью» [1, с. 174]. Все это позволяет нам говорить о том, что в 1860-1890 гг. Донское Войско переживало, если использовать современную терминологию, трансформацию занятости, переход населения от преимущественно натурального скотоводства к преимущественно товарному земледелию. Однако последствия этой трансформации для коренных местных жителей, казаков, были резко негативными.

Прежде чем перейти к описанию данных последствий, необходимо обратить внимание на еще один важный для нашей темы аспект экономики Войска Донского середины XIX в. Для нее был характерен высокий уровень социального партнерства, хотя и на очень специфическом и архаичном

уровне. Важнейшей институцией этого партнерства выступало само Войско. Это выражалось, во-первых, в том, что оно отдавало значительную часть своих денег станицам на их местные нужды: так, до нас дошла ведомость годовых войсковых доходов и расходов начала 1860 гг., из которой следует, что 163 283 руб. было выделено из войсковой казны «станциям на местные их расходы» [8, л. 11об-13об]. Однако, видя начавшийся стремительный рост донской экономики, в 1871 г. власти прекратили финансирование станиц из войсковых средств с таким обоснованием: «Имея в виду крайне неудовлетворительное состояние войсковых финансов, а рядом с этим несомненную зажиточность станичных обществ, большее еще развитие которой несомненно, представляется возможным возложить на общества эти расходы, еще более потому, что уменьшение расходов из войскового капитала не может принести никакого ущерба сим последним» [1, с. 104]. Во-вторых, как войско, так и станичные общества в случае необходимости помогали бедным казакам: по итогам русско-турецкой войны 1877-1878 гг. в одном из документов войсковой администрации было прямо констатировано, что «обязательство исправного снаряжения неимущих казаков лежит тяжелым бременем как на войсковом капитале, так и на станичных обществах» [9, л. 13]. Эта помощь была особенно необходима в связи с казачьей службой, на которую даже бедный казак должен был выходить со своим снаряжением.

Значение помощи бедным казакам в интересующий нас период возрастало, поскольку имперские власти с 1860 гг. начали повышать требования к казачьему снаряжению, что вело к его непрерывному удорожанию. Согласно известному статистику Н.И. Краснову, в начале 1860 гг. снаряжение на службу обычно обходилось казаку в 100 руб. [10, с. 236]. В 1875 г. Военное Министерство оценивало эту стоимость уже в 185 руб. [11, л. 4-4об]. Комиссия Н.А. Маслаковца в 1899 г. оценивала эту стоимость в 250-300 руб. [12, с. 17]. Понятно, что именно рост финансовых требований государства к казакам был одним из факторов, способствовавших трансформации их занятости, переходу к более эффективным видам хозяйственной деятельности. Однако этого все равно было недостаточно. И в 1891 г. на станицы, и прежде помогавшие казакам выходить на службу, было возложено обязательство оказывать такую помощь: новое положение о станичном управлении включало в себя формулировку «станичное общество отвечает за исправный выход на службу каждого из своих членов» [13, с. 30]. В то же

время войско фактически устранилось от оказания подобной помощи, оказывая ее с 1880 гг. только при отсутствии у станицы собственных средств и записывая ее в станичный долг [14, л. 7об].

Последствия этих изменений оказались самыми катастрофическими. Помощь бедным казакам в снаряжении на службу требовала огромных сумм, возраставших с каждым годом: например, 213 274 руб. в 1894 г., 245 509 руб. в 1895 г., 264 686 руб. в 1896 г. [12, с. 43]. Возвращать взятые суммы бедные казаки не могли, и их общий долг станицам постоянно рос, достигнув в 1898 г. 1 141 249 руб. [12, с. 43]. При этом, поскольку станицы не получали финансовой помощи от войска, им приходилось искать альтернативные способы пополнять свои бюджеты. Самым очевидным вариантам была сдача в аренду станичных угодий, и в итоге, согласно отчету комиссии Н.А. Маслаковца, к 1899 г. 18-20 % станичных земель сдавались в аренду пришлому населению (тем самым внутрироссийским мигрантом, численность которых в Донском Войске, как мы видели выше, непрерывно росла) [12, с. 42]. Однако по очевидным причинам это вело к уменьшению эффективно используемых казаками хозяйственных площадей и дальнейшему обеднению казачьих хозяйств. Практиковалась и принудительная продажа имущества бедняков-должников [1, с. 119]. Таким образом, то, что первоначально было социальным партнерством, добровольной взаимовыручкой казаков на основе войсковых и станичных институций, оказалось зафиксировано государством в тот момент, когда ему это стало выгодно и так, как ему это было выгодно: в качестве круговой поруки, разоряющей казаков, но юридически обязывающей их снаряжать своих бедных одностаничников, причем уже без помощи войска.

Произошедшие в 1860-1890 гг. изменения сильно ударили по благополучию донского казачества. 1890 гг. стали временем стремительного обеднения казаков: если в 1894 г. из 6 721 призываемых на службу казаков 332 имели право на льготу (льгота давалась преимущественно по бедности, и означала, что в случае возможности казак не будет зачислен на действительную службу, а останется в станице в части второй очереди), то в 1899 г. из 5 708 призываемых на службу казаков право на льготу имели уже 1 500 [12, с. 11]. Однако комиссия Н.А. Маслаковца выявила и более серьезные проблемы. Ухудшалось физическое здоровье призывников: если в 1888 г. 6 % донских казаков-призывников были освобождены от службы по состоянию здоровья, то в 1896 г. их доля выросла до 9 % [12, с. 11]. Но, возможно,

наиболее тяжелыми и трудноучитываемыми были психологические и социальные последствия. Их могло быть много больше, но мы остановимся только на одном.

«Очевидно, казак запутался; очевидно, что произошел какой-то резкий перелом в его жизни, который не дал ему ни времени, ни возможности разобраться в новых надвинувшихся на него условиях, разобраться и последовательно перейти от одной формы хозяйства к другой, логически за ней следующей», – писал П.Г. Мордвинцев [1, с. 100]. Председатель комиссии, Н.А. Маслаковец, признавая данный факт, шел дальше и подчеркивал, что при оказании помощи казачеству необходимо учитывать важнейший фактор эффективности хозяйств «личную энергию и настойчивость местного населения в сфере сельскохозяйственной его деятельности» [1, с. 136]. За осознанием данных проблем последовала долгая дискуссия, итог которой подвел доклад П.Г. Мордвинцева, в котором признавалось, что хорошо подготовленные и энергичные сельские хозяева могли бы на месте донских казаков выполнять все финансовые требования государства и жить зажиточно, однако в том, что казаки не являются таковыми хозяевами, имперское правительство должно винить прежде всего себя [1, с. 173-177]. П.Г. Мордвинцев отмечал, что, если соотнести рассчитанные Н.А. Маслаковцом показатели среднего казачьего хозяйства со всеми его повинностями и расходами, это хозяйство будет дефицитным, несмотря на переход казаков от скотоводства к более трудозатратному земледелию и все прилагаемые усилия [1, с. 176]. «А раз это так, что другое может казачество, как не горбиться?», – восклицал он [1, с. 176]. А чтобы выработать у казаков личную энергию и подготовку к эффективному хозяйствованию, П.Г. Мордвинцев призывал не только открывать новые школы и повышать образовательный уровень сельских хозяев, но и соблюдать «личное достоинство донского обывателя» [1, с. 176-177]. Наконец, он отмечал то, что важные чиновные должности на Дону часто занимали малообразованные и некомпетентные люди, и поэтому талантливым местным уроженцам не удавалось применить свои силы в родном краю, и «несли они свои знания, свои силы на службу другим районам» [1, с. 177].

Подведем небольшой итог. Казус Войска Донского в 1860-1890 гг. показывает опасности модернизации, проводимой сверху. В данном случае модернизация проводилась государством, и оно фактически пыталось стать главным выгодоприобретателем от нее. За считанные десятилетия скотовод-

ческий регион стал земледельческим, население возросло кратно, произошел переход от натуральной к товарной экономике. Однако местные жители не смогли получить с этого выгоду, поскольку государство, во-первых, кратно же увеличило их повинности, а во-вторых, ликвидировало поддержку региональных властей местным жителям и бюджетам населенных пунктов, из которых прежде также оказывалась помощь местным жителям. Более того, государство извратило развитый в регионе институт социального партнерства: оно заменило добровольную помощь населенных пунктов местным жителям обязательной выдачей им кредитов для выполнения государственных обязанностей, причем средства для этих кредитов администрации населенных пунктов должны были изыскивать самостоятельно. В результате то, что было социальным партнерством, стало насилием, и администрации населенных пунктов для получения средств стали изымать у бедных жителей земли (правда, только в аренду) и имущество (безвозвратно) для компенсации выделенных им средств, что, понятно, делало бедняков еще беднее. В результате социально-экономическое положение местного населения становилось все не стабильнее, его долги росли, а физическое и психологическое состояние ухудшалось. Специально созданная комиссия, включавшая в себя как чиновников, так и избранных представителей населения, пришла к выводу, что в таких условиях даже обычная финансовая помощь государства уже не поможет, и необходимо сделать так, чтобы местные жители смогли адаптироваться к изменившейся ситуации. И делать это предлагалось через улучшение качества образования и чиновничьего корпуса, а также уважение к личному достоинству граждан. Реализованы данные предложения, впрочем, не были, но анализ причин, по которым они оказались неприемлемы для имперского правительства, выходит за рамки данного доклада.

Список литературы

1. Протоколы Комиссии по исследованию нужд казачьего населения Донской области. Б.м., 1899. 289 с.
2. Отдел рукописей Российской национальной библиотеки (ОР РНБ). Ф. 1055. Ед. хр. 18.
3. Отдел рукописей Российской государственной библиотеки (ОР РГБ). Ф. 169. Кар. 23. Ед. хр. 20.
4. Volvenko A.A. Chebotarev A.P. – "the Grey Cardinal" of Cossack Reforms of the Epoch of Liberation? // History and Historians in the Context of the Time. 2015. Vol. 15. Is. 2. Pp. 106-114.
5. Краснов Н.И. Материалы для географии и статистики России, собранные офицерами Генерального штаба. Земля войска Донского. СПб., 1863. 352 с.

6. Номикосов С.Ф. Статистическое описание Области Войска Донского. Новочеркасск, 1884. 774 с.

7. Волвенко А.А. Очерки по истории донского казачества в позднеймперский период (II пол. XIX – нач. XX вв.). Ростов-на-Дону, 2017. 226 с.

8. Российский государственный исторический архив (РГИА). Ф. 992. Оп. 1. Д. 112.

9. Государственный архив Ростовской области (ГАРО). Ф. 301. Оп. 10. Д. 85.

10. Краснов Н.И. Военное обозрение Земли Войска Донского. СПб., 1864. 352 с.

11. РГВИА. Ф. 330. Оп. 61. Д. 1938.

12. Маслаковец Н.А. О занятиях высочайше учрежденной 16-го июня 1898 года Комиссии в области войска Донского и о достигнутых ею результатах: Доклад состоящего в распоряжении военного министра Генерального штаба генерал-лейтенанта Маслаковца 23 авг. 1899 г. СПб., 1899. 123 с.

13. Положение об общественном управлении станиц казачьих войск, Высочайше утвержденное 3 июня 1891 года. Новочеркасск, 1891. 51 с.

14. ГАРО. Ф. 46. Оп. 1. Д. 3216.

РАБОТНИКИ СФЕРЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ДЕЛОВЫХ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ НОВОЙ СОЦИАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ: ПЕРСПЕКТИВЫ НА РЫНКЕ ТРУДА

Пинчук А.Н.

РЭУ им. Г.В. Плеханова, ИС ФНИСЦ РАН, г. Москва

Тихомиров Д.А.

РЭУ им. Г.В. Плеханова, ИС ФНИСЦ РАН, г. Москва

Кареева С.Г.

ИС ФНИСЦ РАН, г. Москва

Аннотация. В статье рассматривается положение на рынке труда работников сферы интеллектуальных деловых услуг. С опорой на результаты социологического исследования, осуществленного в 2022 году в московских компаниях, показывается готовность работников к межорганизационной мобильности, оценка внутриорганизационных условий, самооценка собственных компетенций и оценка своих шансов на быстрый и успешный поиск нового места работы. На основе анализа интервью показывается отношение к смене организации и релокации в динамично меняющихся условиях.

Ключевые слова: сфера интеллектуальных деловых услуг, внутриорганизационные условия, внеорганизационные условия.

Введение

Сегодня значимую роль играет сфера интеллектуальных деловых услуг, выступая одним из драйверов инновационной активности бизнеса и устойчивого развития экономики. В свою очередь развитие и успешное функционирование отрасли интеллектуальных деловых услуг во многом зависит от человеческого капитала. Собственно, значимость кадрового потенциала отражает название сектора, в котором особый смысл приобретает понятие «интеллектуальные услуги», что отсылает к повышенным требованиям к уровню квалификации кадров в данной отрасли [1]. Можно сказать, что вопросы подготовки высококвалифицированных кадров становятся жизненно важными для компаний, которые занимаются разработкой и внедрением инноваций в бизнес-процессы. Как свидетельствуют данные Мониторинга состояния и динамики сектора интеллектуальных услуг, инвестирование в кадровые ресурсы положительно влияет на внедрение и развитие инноваций [2]. Тем самым особое внимание следует уделять потребности в кадрах компаний-поставщиков интеллектуальных деловых услуг. К таким компаниям относится довольно обширный круг организаций, осуществляющих консалтинг и аудит, деятельность в сфере рекламы, IT и информационных технологий, инжиниринга, финансового посредничества, юридических, риэлтерских, а также Web и Digital услуг [1; 3].

В российской экономике стабильное функционирование данных компаний осложняется последствиями масштабных социально-политических процессов и санкционных ограничений. Так, в 2022 году в секторе интеллектуальных деловых услуг возникла проблема ухода ключевых игроков, когда мировые лидеры в сфере консалтинга заявили о приостановке своей деятельности в России [4], что повлияло и на внутренние рабочие процессы, и на взаимодействие с внешним окружением. Ключевым для анализа кадрового потенциала становится вопрос: как отреагировали на новые условия сами работники сферы интеллектуальных деловых услуг? С социологической точки зрения интерес вызывает субъектность агентов, по существу, высококвалифицированных работников, которые по-своему оценивают сложившуюся обстановку и принимают соответствующие решения о своем профессиональном и карьерном треке. Если не учитывать восприятие работниками собственных перспектив на рынке труда, то предпринимаемые меры по работе с кадрами могут оказаться неэффективными, а пространство для принятия взвешенных управленческих решений будет ограниченным.

Итак, цель настоящей статьи – проанализировать оценку современных работников сферы интеллектуальных деловых услуг своих перспектив на рынке труда. Для достижения цели необходимо решить несколько исследовательских задач: выявить готовность работников предприятий интеллектуальных услуг к межорганизационной мобильности, проанализировать оценку своего положения внутри и вне компании, показать самооценку собственных компетенций и восприятие своих шансов на быстрое и успешное получение нового места работы.

Методология и методы

Эмпирическое исследование разрабатывалось в рамках стратегии смешивания методов с опорой на подход Д. Моргана «последовательные вклады» [5], в котором результаты одного метода служат основой для реализации второго, что позволяет рассмотреть предмет анализа с разных сторон и углубленно проработать изучаемую тему. В частности, на первом этапе проведенного социологического исследования был реализован анкетный опрос, на следующем этапе осуществлено интервьюирование.

Анкетный опрос и интервью были проведены в 2022 году в нескольких московских компаниях. Всего в анкетировании приняли участие 133 работника сферы интеллектуальных деловых услуг. Выборка сформирована методом «снежного кома». Выборка неслучайная, поэтому полученные результаты не претендуют на репрезентативность, а выводы исследования распространяются только на опрошенную совокупность.

В полуструктурированном интервью на основе целевой выборки было проинтервьюировано 11 работников в возрасте от 21 до 38 лет, из них 6 женщин и 5 мужчин, 3 руководителя и 8 рядовых сотрудников.

Обработка и статистический анализ количественных данных осуществлялись с помощью языка программирования Python в среде разработки Jupyter Notebook. Транскрипты интервью были обработаны в рамках тематического анализа, включающего процедуры кодирования, выявления тем и смысловых паттернов в данных.

Результаты

Отправной точкой в линии исследовательского анализа послужил вопрос о готовности работников сменить организацию в поисках более привлекательных условий. Примечательно, что выборка практически разделилась на две равные группы, объединяя тех, кто задумывается и не задумывается о смене организации на данный момент. Так, о возможности перейти

в другую компанию серьезно задумывается 45% опрошенных, 55% ответили, что для них смена организации неактуальна.

Анализ социально-демографического профиля показал, что выделенные группы особо не отличаются по половозрастному составу. В когорте, представляющей высокие риски оттока, как и в группе стабильных работников, преобладают женщины (65% и 64%), средний возраст в двух группах составляет около 30 лет. Было также проверено соотношение руководителей и специалистов в двух группах. Среди тех, кто не исключает уход из организации, доля специалистов выражена больше, чем в группе тех, кто не рассматривает такую возможность (75% и 63%). Однако эти отличия не носят статистически значимый характер. В то же время группы подвижных и стабильных сотрудников особо не отличаются по семейному положению. В группе работников, у которых слабо выражены ориентиры на трудовую мобильность, больше сконцентрировано семейных людей, чем в мобильной группе (41% и 35%), но эта разница не является статистически значимой.

На основе имеющихся данных удалось выявить связь между готовностью к трудовой мобильности и карьерными ожиданиями. Надо сказать, что в процессе поиска работы опрошенные сотрудники в первую очередь ожидали интересных задач, которые раскроют их внутренний потенциал (60%), дружелюбного коллектива (58%) и высокого дохода (57%). В карьерных ожиданиях меньше выражен запрос на командную работу (26%), большие полномочия (10%), получение страховки (8%) и командировки (3%). Важно, что большинство опрошенных (78%) отметили, что их карьерные ожидания в итоге полностью или скорее оправдались. При этом чувство разочарования в основном характерно для людей, которые изъявили желание уйти из компании (таблица 1).

Таблица 1

Карьерные ожидания мобильных и стабильных работников

Карьерные ожидания	Готовность сменить организацию*	
	Да	Нет
Полностью/скорее оправдались	60	93
Полностью/скорее не оправдались	25	1
Затрудняюсь ответить	15	6

* $\chi^2 = 22,96$, $df = 2$, $p < 0,000$

В ходе анкетирования был выявлен уровень удовлетворенности опрошенного персонала такими характеристиками работы, как заработная плата,

занимаемая должность, карьерный рост, поддержка со стороны коллег и руководителя, возможность самостоятельно принимать решения. На основе полученных ответов можно сделать вывод, что респонденты полностью и скорее удовлетворены сотрудничеством и оказываемой поддержкой со стороны руководителя (82%) и коллег (81%). Также в изучаемом секторе особую значимость приобретает предоставляемая автономия в работе, которой удовлетворены 78%. Меньше сотрудники удовлетворены занимаемой должностью (72%), возможностями для карьерного роста (64%) и доходом (56%).

В процессе двумерного анализа было выявлено, что работники, готовые сменить организацию, по сравнению со стабильными сотрудниками гораздо меньше удовлетворены заработной платой и возможностями для карьерного развития (таблица 2). В оценке остальных характеристик работы статистически значимых отличий обнаружено не было.

Таблица 2

Удовлетворенность условиями труда мобильных и стабильных работников

Удовлетворенность условиями работы	Готовность сменить организацию *	
	Да	Нет
Заработная плата, премии *		
Полностью/скорее удовлетворен	43	66
Частично удовлетворен	33	25
Полностью/скорее не удовлетворен	24	9
Карьерные возможности **		
Полностью/скорее удовлетворен	48	77
Частично удовлетворен	30	19
Полностью/скорее не удовлетворен	22	4

* $\chi^2 = 7,78$, $df = 2$, $p = 0,02$

** $\chi^2 = 14,19$, $df = 2$, $p < 0,000$

На фоне оценки внутриорганизмационных факторов следует рассмотреть восприятие респондентами внеорганизационных условий. Как же оценивают свое положение на рынке труда опрошенные сотрудники компаний интеллектуальных деловых услуг? Можно заключить, что респонденты чувствуют себя достаточно уверенно. Абсолютное большинство участников исследования считают, что их специальность востребована или скорее востребована на московском рынке труда (90%). Только 6% полагают, что их профессия скорее не востребована, а 4% затруднились ответить. Вместе с тем преобладающее большинство опрошенных работников (94%) уверены в своих способностях и компетенциях, утверждая, что их подготовка отвечает современным требованиям,

предъявляемым к работникам в профильной для их специализации области. Довольно малочисленная доля респондентов (6%) выразили сомнение в достаточности профессиональной квалификации, полагая, что их компетенции скорее не соответствуют требованиям работодателей.

Особый интерес вызывает оценка своей позиции на рынке труда в качестве потенциального соискателя вакантной должности. Респондентов попросили представить ситуацию, согласно которой в ближайшее время необходимо найти новое место работы, и, исходя из этого, оценить свои шансы на успех. Как свидетельствуют данные, 77% респондентов высоко оценили шансы на быстрое и успешное трудоустройство, 23% отметили относительно невысокие или низкие шансы найти новое место работы.

Следует отметить, что перекрестный анализ не показал значимых отличий в ответах респондентов, дифференцированных по намерению сменить организацию. Однако привлекает внимание доля опрошенных сотрудников, которые одновременно высоко оценили все три показателя: востребованность своей специальности, соответствие компетенций современным требованиям на рынке труда и шансы успешно найти новое место работы. Как оказалось, в имеющейся выборке данная доля достаточно велика и составляет 70%, что указывает на преобладание позитивно настроенных работников.

Итак, на основе данных опроса можно сделать вывод о том, что практически половина респондентов не исключают возможности сменить организацию, и при этом большинство полагает, что при необходимости смогут найти новое место работы. Полученный количественный срез мнений насыщают результаты интервью. Как оказалось, из 11 информантов 5 человек заявили о намерении уйти из компании, что зеркально отражает результаты анкетирования. Причины оттока связаны с получаемым доходом, неоправданными ожиданиями, нежеланием работать в офисной структуре: «... я буду плохим кандидатом для работы в корпорации, поэтому если это будет, то это будет скорее всего стартап» (интервью № 11, муж., 34 г., руководитель). Между тем, сотрудники, в планы которых не входит покидать организацию в ближайшее время, проявили лояльность компании и привязанность к коллективу: «Пока не планирует менять место работы, хочу развиваться внутри компании, нравится, как устроена работа, коллектив. Я такой человек, который привязывается к людям, в том числе к коллегам» (интервью № 8, муж., 28 л., специалист). Немаловажную роль играет возможность развития внутри организации.

Одна из сотрудниц думала о смене компании, когда наступил момент «достижения потолка». Проблемную ситуацию разрешила представленная возможность работать в другом направлении. Однако сценарий межорганизационного перехода остался актуальным: *«Возможно в будущем поменяю место работы, когда доделаю все, что могла, достигну высот. Я еще всему не научилась здесь»* (интервью № 3, жен., 26 л., специалист). Другая сотрудница, занимая стартовую должность полевого менеджера, ответила, что работа в компании привлекает перспективой стать экспертом в исследованиях. Если же горизонтальное продвижение будет блокироваться со стороны руководства, то *«это станет поводом задуматься об уходе»* (интервью № 1, жен., 21 г., специалист).

Стоит добавить, что в период динамичных перемен сотрудники неоднозначно оценивали карьерные перспективы. Несмотря на то, что у многих волнение вызывает неопределенность жизненных траекторий, работники не говорят о кардинальном изменении профессионального будущего: *«Карьерные планы не поменялись, но появилась неопределенность касательно жизни»* (интервью № 6, муж., 33 г., специалист); *«Карьерные планы не принципиально изменились, продолжаем делать то, что и делали, но в более жестких условиях»* (интервью № 11, муж., 34 г., руководитель); *«Во времена нестабильности делай то, что делал»* (интервью № 3, жен., 26 л., специалист).

Некоторые опрошенные, напротив, не исключают варианта релокации: *«Я не думал об изменениях, но просмотрел иностранные вакансии на случай необходимости релокации»* (интервью № 8, муж., 28 л., специалист); *«Начал смотреть на работу в долларах, создал резюме на других платформах, где есть предложения от зарубежных компаний»* (интервью № 9, муж., 22 г., специалист). Стоит добавить, что о релокации в основном говорили молодые сотрудники в возрасте до 30 лет.

Заключение

Для развития сферы интеллектуальных деловых услуг важно усилить привлечение и удержание сотрудников, обладающих высокой квалификацией и уникальными компетенциями. В динамично меняющихся условиях особое внимание привлекают взгляды и поведение высококвалифицированных работников, которые решают, оставаться им в компании или нет, в каком направлении двигаться дальше, стоит ли развиваться в своей про-

фессиональной области, либо переквалифицироваться. В этом случае значимы и полезны исследования, которые приближают к пониманию изучаемой проблемы на эмпирическом уровне.

Представленные результаты социологического исследования, хотя и не претендуют на генерализацию данных, показывают особенности восприятия своего положения на рынке труда работников сферы интеллектуальных деловых услуг. По итогам анкетного опроса была выделена группа сотрудников, для которых высоки риски межорганизационной мобильности. Примечательно, что совокупность опрошенных работников практически разделилась на две равные когорты, объединяя в отдельные группы тех, кто задумывается и не задумывается о смене организации. Стремление покинуть компанию сопряжено с нереализованными карьерными ожиданиями, неудовлетворенностью доходом и возможностями для карьерного роста. Привлекает внимание и то, что большинство опрошенных сотрудников достаточно высоко оценивают свои шансы найти новое место работы. Дополняют полученную картину материалы интервью, в которых продемонстрировано неоднозначное отношение работников сферы интеллектуальных деловых услуг к будущим перспективам на рынке труда в условиях масштабных социально-экономических перемен. Здесь проявляются не только ориентиры на межорганизационную мобильность, но и на релокацию, что важно учитывать для анализа проблем воспроизводства кадрового капитала отечественного сектора интеллектуальных деловых услуг.

Список литературы

1. Котомина О. В. Препятствия развитию сектора интеллектуальных деловых услуг в России // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2016. № 3. С. 135-144.
2. Chichkanov N., Miles I., Belousova V. Conditions for innovation in KIBS: Evidence from Russia. Basic Research Program. Working papers Series: Science, Technology and Innovation. 2019. No. WP BRP 92/STI/2019. pp. 1–32.
3. Doroshenko M., Miles I., Vinogradov D. Knowledge Intensive Business Services: The Russian Experience // Foresight-Russia. 2014. № 8(4). pp. 24–39.
4. Accenture, McKinsey и BCG приостанавливают работу в России // Коммерсантъ. 2022. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5240590>
5. Morgan D. Integrating qualitative and quantitative methods: A Pragmatic approach. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. 2014. 288 p.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ В КОНТЕКСТЕ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ ЕАЭС (ПО МАТЕРИАЛАМ ОПРОСА РУКОВОДЯЩЕГО СОСТАВА ЮТУ И РОСТОВСКОЙ ТАМОЖНИ)

Рожкова А.Ю.

Ростовский филиал Российской таможенной академии, г. Ростов-на-Дону

Повышение эффективности управленческого потенциала руководящего состава таможенных органов в современных условиях имеет особую актуальность. Эффективное управление должно способствовать формированию и развитию общего культурного пространства и общей евразийской идеологии. На Официальном сайте Евразийского экономического союза дано следующее определение: «ЕАЭС – это международная организация региональной экономической интеграции, нацеленная на создание полноформатного экономического союза без изъятий и ограничений для обеспечения энергетической и продовольственной безопасности, технологической и финансовой независимости, ускорения цифровой трансформации и устранения торговых барьеров» [1].

В ЕАЭС обеспечивается свобода движения товаров, услуг, капитала и рабочей силы, а также проведение скоординированной, согласованной или единой политики в отраслях экономики. На прошедшем 24-25 мая 2023 года в Москве II Евразийском экономическом форуме (ЕЭФ-2023). В.В. Путин, предложил добавить к базовым «четырем свободам» пятую – свободу знаний, которая реализовывалась бы на основе общих принципов и стандартов образования, здравоохранения и государственного управления [2].

В настоящее время нет единой системы критерияльных показателей эффективности использования кадрового потенциала вообще, и управленческого, в частности. Чаще всего, применяют количественные и качественные характеристики форм и методов работы с кадровым составом. Они, как правило, включают показатели: текучесть кадров, уровень квалификации кадров, уровень трудовой дисциплины, профессионально-квалификационная структура, соотношение производственного и административно-управленческого персонала, социальная структура кадрового состава; трудоемкость выполняемых функций и равномерность загрузки кадров, социально-психологический климат в коллективе, привлекательность работы и т.д. [3].

Эффективность использования управленческого потенциала руководящего состава таможенных органов можно представить как соотношение результата, который характеризует степень достижения цели (экономической, социальной), к количеству и качеству реализованных способностей должностных лиц с его достижениями.

Для оценки социально-психологического климата в коллективе, уровня удовлетворенности службой в таможенных органах, ее привлекательности используется, как правило, анкетное опрашивание, по результатам обработки которого предоставляется балльная оценка той или иной качественной характеристике.

В соответствии с целевой установкой НИР были разработаны перечни вопросов для руководителей и инспекторского состава и проведено анкетирование. Разработка анкет для опроса осуществлялась с учетом практики проведения Всероссийского конкурса управленцев, нацеленного на поиск лучших руководителей со всей страны, – «Лидеры России» [3].

В опросе приняли участие 79 руководителя структурных подразделений ЮТУ и Ростовской таможни. Из принявших участие в анкетировании руководителей подразделений таможенных органов, наиболее представительными являются возрастные категории: 40-45 лет – 20,35% (16 чел.); 45-50 лет – 21,52% (17 чел.) и 50-55 лет – 22,79% (18 чел.).

Наибольшее количество опрошенных из числа руководителей указали на период службы в таможенных органах 10-15 лет – 21,52% (17 чел.); 15-20 лет и 20-25 лет равное количество – 25,32% (20 чел.). При этом важно отметить, что наибольшее количество состоящих на руководящих должностях, занимают руководящие посты 1-5 лет – 44,30% (35 чел.) и 5-10 лет – 25,32% (20 чел.).

Без преувеличения, неожиданными оказались ответы на вопрос о прохождении до назначения на должность руководителя стадии «резерв на выдвижение». Из 79 руководителей находились в резерве 28 чел. (35,44%), не прошли этот этап – 51 чел. (64,56%).

В таблице 1, отражены ответы, позволяющие оценить представление руководителей структурных подразделений таможенных органов об уровне реализации их управленческого потенциала.

Таблица 1

Ответы на вопросы для руководящего состава

Вопрос	Вариант ответа (в %)				
	Никогда	Редко	Иногда	Часто	Всегда
1. Вступив в должность руководителя структурного подразделения, Вы задумывались о необходимости получить специальную подготовку по расширению управленческой компетентности?	3 3,80 %	12 15,19%	40 50,63 %	13 16,46%	11 13,92%
2. При возникновении проблем в деятельности подчиненного, Вы, прежде чем его дисциплинировать, предоставляете ему шанс исправиться самостоятельно?	-	-	14 17,73%	35 44,30%	30 37,92%
3. Вы выделяете время для обсуждения с коллективом того, что идет хорошо, а что нуждается в улучшении?	1 1,27%	4 5,06%	7 8,86%	39 49,37	28 35,44%
4. Вы полностью понимаете работу своего подразделения и способны устранять «узкие» места (проблемы)?	-	-	1 1,27%	36 45,57%	42 53,16%
5. Вы находите индивидуальный подход к каждому подчиненному, чтобы обеспечить эффективную, комфортную и продуктивную работу?	-	1 1,27%	11 13,92%	34 43,04%	33 41,77%
6. Вы обсуждаете с подчиненными Вашего подразделения их индивидуальные цели и прогнозируете возможность их реализации в соответствии с целями системы таможенных органов (например, планирование карьеры подчиненных)?	1 1,27%	8 10,13%	20 25,31%	33 41,77%	17 21,52%
7. Вы убеждены, что утверждение: «Если хочешь сделать хорошо, сделай сам», верно?	6 7,59%	18 22,78%	32 40,51%	22 27,85%	1 1,27%

8. Если необходимо сформировать для конкретной работы малую группу (команду), Вы тщательно подбираете схожие личности, возрастные и прочие характеристики?	3 3,80%	11 13,92%	19 24,05%	31 39,24%	15 18,99%
9. Если в работе Вашего подразделения случается грубая ошибка, Вы сообщаете о ней вышестоящему руководителю, а потом анализируете ситуацию с целью найти виновного?	8 10,13%	16 20,25%	17 21,52%	13 16,46%	25 31,64
10. Вы принимаете решения после тщательного анализа, а не полагаясь на интуицию?	-	-	3 3,80%	36 45,57%	40 50,63%
11. Вы корректируете своих подчиненных всякий раз, когда видите, что их поведение негативно влияет на работу подразделения?	-	1 1,27%	9 11,39%	25 31,64%	44 55,70%
12. При необходимости делегировать работу, Вы передаете ее тому подчиненному, в профессионализме которого не сомневаетесь?	1 1,27%	-	4 5,06%	42 53,16%	32 40,51%
13. Вы делаете все возможное для избегания конфликтов в подразделениях?	-	1 1,27%	6 7,59%	25 31,64%	47 59,50%
14. Перед направлением подчиненного на обучение в рамках профессионального развития (повышение квалификации и пр.), Вы тщательно анализируете его возможные перспективы в дальнейшей работе?	-	9 11,39%	13 16,46%	32 40,51%	25 31,64%
15. Если у Вас возникает ощущение недостатка знаний по направлениям работы, то Вы пытаетесь самостоятельно их восполнить?	1 1,27%	-	3 3,8%	31 39,23%	44 55,70%

При ответе на вопрос: «Вступив в должность руководителя структурного подразделения, Вы задумывались о необходимости получить специальную

подготовку по расширению управленческой компетентности?» из 79 руководителей только 3,80% (3 чел.) выбрали вариант ответа – «никогда», тогда как 15,19% (12 чел.) выбрали «редко», 50,63% (40 чел.) – «иногда», 16,46% (13 чел.) – «часто» и 13,92% (11 чел.) – «всегда». Отвечая на вопрос: «При возникновении проблем в деятельности подчиненного, Вы, прежде чем его дисциплинировать, предоставляете ему шанс исправиться самостоятельно?», были исключены варианты ответов «никогда» и «редко», зато большинство, а именно, 44,30% (35 чел) указали – «часто» и 37,92% (30 чел) выбрали – «всегда».

При ответе на вопрос: «Вы выделяете время для обсуждения с коллективом того, что идет хорошо, а что нуждается в улучшении?» только 1,27% (1 чел.) выбрали вариант ответа – «никогда», тогда как абсолютное большинство 49,37% (39 чел.) и 35,44% (28 чел.) указали варианты «часто» и «всегда», соответственно.

Практически полное единодушие было продемонстрировано руководителями подразделений ЮТУ и Ростовской таможни при ответе на вопрос: «Вы полностью понимаете работу своего подразделения и способны устранять «узкие» места (проблемы)?». Только 1,27% (1 чел.) выбрал вариант ответа – «иногда», тогда как большинство 53,16% (42 чел.) указали – «всегда» и 45, 57% (36 чел.) ответили – «часто».

Убедительно подтвердили наличие развитых управленческих компетенций ответы руководителей на вопрос: «Вы находите индивидуальный подход к каждому подчиненному, чтобы обеспечить эффективную, комфортную и продуктивную работу?». Так только 1,27% (1 чел.) опрошенных ответили – «редко», а 43,04% (34 чел.) – «часто» и 41,77% (34 чел.) – «всегда».

Довольно комфортной можно оценить обстановку по развитию карьеры должностных лиц, поскольку отвечая на вопрос: «Вы обсуждаете с подчиненными Вашего подразделения их индивидуальные цели и прогнозируете возможность их реализации в соответствии с целями системы таможенных органов (например, планирование карьеры подчиненных)?», только 1,27% (1 чел.) выбрал вариант – «никогда», а 41,77% (33 чел.) – «часто», 25,31% (20 чел.) – «иногда» и 21,52% (17 чел.) – «всегда».

Распределение ответов на вопрос «Вы убеждены, что утверждение: «Если хочешь сделать хорошо, сделай сам», верно?» позволяет диагностировать наличие у руководителей либо недостаточно развитых навыков делегирования полномочий и ответственности своим подчиненным, либо определенной неуверенности и страха потерять контроля над ситуацией. Только 7,59% (6 чел.)

ответили «никогда», а с долей сомнения выбрали ответы: 22,78% (18 чел.) – «редко»; 40,51% (32 чел.) – «иногда»; 27,85% (22 чел.) – «часто».

Наличие и реализацию потенциала командной работы можно оценить по ответам руководителей структурных подразделений таможенных органов на вопрос: «Если необходимо сформировать для конкретной работы малую группу (команду), Вы тщательно подбираете схожие личности, возрастные и прочие характеристики?». Большинство участников опроса 39,24% (31 чел.) указали вариант ответа – «часто» и только 3,80% (3 чел.) – «никогда».

Оценить поведение руководителей в ситуации, так называемой, «разбор полетов», позволяет распределение ответов на вопрос: Если в работе Вашего подразделения случается грубая ошибка, Вы сообщаете о ней вышестоящему руководителю, а потом анализируете ситуацию с целью найти виновного?». Большинство ответов 31,64% (25 чел.) – «всегда» и только 10,13% (8 чел.) – «никогда».

Довольно редкая солидарность, если так можно сказать, проявлена руководящим составом при ответе на вопрос: «Вы принимаете решения после тщательного анализа, а не полагаясь на интуицию?». Из числа опрошенных вариант ответа: «всегда» указало – 50,63% (40 чел.), а «часто» – 45,57% (36 чел.), при этом, только 3,80% (3 чел.) выбрали ответ – «иногда».

Положительным эффектом в деятельности руководителей следует признать их отношение к ситуации, сформулированной в вопросе: «Вы корректируете своих подчиненных всякий раз, когда видите, что их поведение негативно влияет на работу подразделения?». Абсолютное большинство 55,70% (44 чел.) указали ответ – «всегда», 31,64% (25 чел.) ответили – «часто», и только 1,27% (1 чел.) выбрал ответ – «редко».

Следующий вопрос был нацелен на самооценку навыков делегирования: «При необходимости делегировать работу, Вы передаете ее тому подчиненному, в профессионализме которого не сомневаетесь?». Ответы распределились так: 53,16% (42 чел.) – «часто»; 40,51% (32 чел.) – «всегда»; 5,06% (4 чел.) – «иногда» и 1,27% (1 чел.) – «никогда».

Одним из приоритетов в деятельности руководителя выступает умение управлять конфликтами, наличие которых оцениваются ответами на вопрос: «Вы делаете все возможное для избегания конфликтов в подразделении?». Большинство участников опроса выбрали варианты ответов: «всегда» – 59,50% (47 чел.) и «часто» – 31,64% (25 чел.).

Важное значение имеет участие руководителя в развитии кадрового потенциала своих подчиненных, при ответах на вопрос: «Перед направлением подчиненного на обучение в рамках профессионального развития (повышение квалификации и пр.), Вы тщательно анализируете его возможные перспективы в дальнейшей работе?», большинство руководителей структурных подразделений указали вариант ответа: «часто» – 40,51% (32 чел.); «всегда» – 31,64% (25 чел.), примечательно, что вариант ответа «никогда» – отсутствует.

На заключительный вопрос: «Если у Вас возникает ощущение недостатка знаний по направлениям работы, то Вы пытаетесь самостоятельно их восполнить?» большинство участвовавших в опросе руководителей ответили: «всегда» – 55,70% (44 чел.) и «часто» – 39,23% (31 чел.).

Таким образом, исходя из данных опроса руководителей структурных подразделений ЮТУ и Ростовской таможни, можно сделать следующие выводы:

- на руководящих должностях проходят службу должностные лица преимущественно в возрасте от 40 до 55 лет, у которых период службы в таможенных органах от 10 до 25 лет, опыт руководящей работы составляет от 1 года до 5 лет, однако, находились в резерве на выдвижение только 28 человек;
- для большинства руководителей структурных подразделений характерно наличие развитого критического мышления, самоанализа и самооценки;
- абсолютное большинство участников опроса имеют четко выраженное намерение обучаться и развивать свои управленческие навыки;
- содержание ответов позволяет оценить систему взаимоотношений «руководитель-подчиненный» в таможенных подразделениях, как основанную на профессионализме, доверии и взаимном уважении, что обеспечивает эффективную реализацию управленческого потенциала.

Список литературы:

1. Официальный сайт Евразийского экономического союза (ЕАЭС). // www.eaeunion.org
2. Итоги II Евразийского экономического форума <https://rg.ru/2023/05/29/itogi-ii-evrazijskogo-ekonomicheskogo-foruma.html>
3. Кудрявцева Е.И. Управленческий потенциал персонала: методология оценки и применения // Управленческое консультирование. 2015. № 8 (80) С. 66-75.
4. Тест «Лидеры России»: Примеры вопросов [Электронный ресурс]. URL: <https://testlearn.ru/blog/test-lidery-rossii-primery-voprosov>

САМОЗАНЯТОСТЬ И ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В ПРОЕКТЕ НОВОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Степанова Е.А.

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону

Необходимость в принятии нового федерального закона о занятости назрела достаточно давно. Действующий закон «О занятости населения в Российской Федерации» (далее по тексту – Закон о занятости) ориентируется на «классические» формы реализации права на труд, хотя и их нынешний законодательный набор появился далеко не сразу.

Так, например, в первоначальной редакции Закона о занятости не было специального указания на то, что граждане, осуществляющие трудовую деятельность сезонно или выполняющие временные работы, относятся к занятым. Данной корректировке мы обязаны Федеральному закону от 17.07.1999 г. № 175-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» [1].

Перечень лиц, которые относятся к официально занятым, последовательно пополнялся: появилась ясность в отношении признания занятыми граждан, которые занимаются подсобными промыслами и реализуют продукцию по договорам [2]. Граждане, осуществляющие работы по договору подряда, а позднее - и по иным договорам гражданско-правового характера, также были отнесены к категории занятых [1]; появилось указание на причисление к указанной категории граждан-членов крестьянского (фермерского) хозяйства [3].

Вместе с тем легализация samozанятости не привела к, казалось бы, очевидной корректировке статьи 2 Закона о занятости. Хотя появление данного вида занятости преследовало в качестве одной из целей вывод из нелегального сектора экономики физических лиц, которые вопреки требованиям ст. 303 Трудового кодекса РФ не вступали де-юре в трудовые отношения с другими физическими лицами, не заключали гражданско-правовых договоров, что формально-юридически не позволяло считать их занятыми.

Непоименованность samozанятых в числе субъектов, которые не могут быть признаны безработными, устранялась на уровне подзаконного

регулирования, ибо являлось очевидным, что такие субъекты являются занятыми. Дабы удостовериться в действительности постановки на налоговый учет в целях уплаты налога на профессиональный доход (самозанятость) центры занятости населения для присвоения (отказа в присвоении) физическому лицу статуса безработного должны были сравнивать такие сведения с информацией, содержащейся на официальном сайте Федеральной налоговой службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» [4].

Регистрация безработного в качестве самозанятого сама по себе не может рассматриваться как злоупотребление правом на получение мер социальной поддержки. Так, Севастопольский городской суд не нашел в действиях гражданина А.С. Цивилева признаков недобросовестности в связи с приобретением в период профессионального обучения по направлению органов службы занятости статуса самозанятого. Ведь само направление на обучение влечет прекращение статуса безработного, а выплата стипендии и предоставление иных льгот для обучающихся зависят от надлежащего освоения образовательной программы [5].

Специфика правового статуса самозанятого лица заключается в том, что, осуществляя право на труд, он не должен проходить государственную регистрацию (но вправе иметь статус индивидуального предпринимателя), приобретать право на занятие профессиональной деятельностью в ином особом порядке. Иными словами, самозанятость отличается от других видов занятости по признаку формальной легализации [6, с. 40].

Проект Федерального закона №275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации», принятый Государственной Думой Российской Федерации в первом чтении, определяет самозанятость как деятельность гражданина по личному производству товаров, выполнению работ и (или) оказанию услуг, направленную на систематическое получение дохода. Обращает на себя внимание, что в отличие от предпринимательской деятельности самозанятый получает доход как основной источник средств к существованию, а не прибыль.

Отсутствие в Законе о занятости прямого указания на самозанятость как препятствие к признанию гражданина безработным в практике встречаются случаи одновременного нахождения в двух вышеуказанных статусах. Однако сам по себе данный факт не признается безусловным основанием для взыскания пособия по безработице в качестве неосновательно полученного. Основной аргумент заключается в том, имеется ли в период получения

пособия иной оплачиваемый доход, что несовместимо с целью предоставления данного вида социального обеспечения [7].

Несмотря на широкое распространение платформенной занятости как нестандартной формы занятости, являющейся отражением все более широкого распространения информационных технологий, легального закрепления данного термина в российском законодательстве нет. В современной юридической периодике наметились два основных подхода к определению правовой природы отношений, возникающих между цифровой платформой и исполнителем. Одни авторы находят в этой правовой связи очевидные признаки трудовых отношений, другие же говорят об особой форме реализации способности к труду. В подтверждение первой точки зрения можно указать на организационный критерий (как известно, именно на работодателя возлагается функция управления трудом и организации трудового процесса): искусственный интеллект оценивает степень спроса на товары (услуги), соответственно этой оценке определяет их стоимость, координирует действия исполнителей посредством передачи им заказчика [8, с. 21].

Наличие оснований для признания отношений между физическим лицом и цифровой платформой трудовыми не ставилось под сомнение и Верховным Судом Великобритании, рассмотревшим в 2019 году спор по иску водителей Uber [9]. Обосновывая правомерность обеспечения таким лицам трудовправовой защиты, Верховный Суд также опирался на специфику организационной зависимости водителя от платформы, заключающуюся в:

- 1) определении платформой стоимости услуг такси, что непосредственно влияет на размер вознаграждения водителя;
- 2) локальном установлении условий труда, к которым водители должны присоединиться;
- 3) минимальной степени взаимодействия заказчика и исполнителя (нередко в случае недовольства качеством услуги клиенту тут же предлагается обратиться в службу поддержки платформы).

Социальная ценность норм трудового права в условиях трансформации традиционных форм занятости заключается в их использовании для обеспечения социальной защиты лиц, чьи отношения не отвечают классическим признакам трудовых. В этом смысле проект Федерального закона №275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации» делает шаг вперед уж самым фактом легальной дефиниции платформенной занятости: деятельность граждан (платформенных занятых) по личному выполнению работ и

(или) оказанию услуг на основе заключаемых договоров, организуемая с использованием информационных систем (цифровых платформ занятости), обеспечивающих взаимодействие платформенных занятых, заказчиков и операторов цифровых платформ занятости посредством информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В то же время нельзя не заметить, что работники платформ не относятся к самостоятельной категории занятых граждан. При этом в пояснительной записке к законопроекту отмечалось нормативное закрепление активно развивающихся форм занятости, которые являются достаточно новыми для рынка труда – самозанятость и платформенная занятость. Однако вопросы, связанные с указанными формами занятости, будут урегулированы отдельным федеральным законом.

В приведенном определении хотя и присутствует классический признак трудового правоотношения – личное выполнение работ (оказание услуг), далее говорится о юридическом факте, влекущем возникновение правоотношений с участием платформы – договор. Не исключено, что законодатель относит платформенных занятых к категории зависимых самозанятых в целях предоставления им наиболее важных прав в сфере труда и социального обеспечения (справедливое вознаграждение за труд, регламентация времени работы и времени отдыха, обеспечение безопасных условий трудовой деятельности, участие в социально- партнерских отношениях, гарантии социального обеспечения), соответствующих специфике их статуса занятости на рынке труда [10, с.75].

Резюмируя изложенное, следует признать, что законодателем сделаны важные шаги в легализации новых нестандартных форм занятости. Хочется надеяться, что разработка федерального закона о платформенной занятости будет опираться на имеющиеся научные исследования, международно-правовой опыт обеспечения достойного труда вне зависимости от формы реализации права на труд, текущую судебную практику и приведет к сокращению судебных споров о признании отношений трудовыми.

Список литературы

1. Федеральный закон от 17.07.1999 г. № 175-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1999. № 29. Ст. 3696.
2. Федеральный закон от 20.04.1996 г. № 36-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

3. Федеральный закон от 27.12.2009 г. № 367-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2009. № 52 (1 ч.). Ст. 6443.

4. Постановление Правительства РФ от 08.04.2020 г. № 460 (ред. от 02.11.2021) «Об утверждении Временных правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и в качестве безработных, а также осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными» (документ утратил силу с 1.01.2023 г.) // Первоначальный текст опубликован: Собрание законодательства РФ. 2020. № 15 (часть IV). Ст. 2311.

5. Апелляционное определение Севастопольского городского суда от 06.12.2021 г. № 2-3059/2021, 33-3892/2021 // https://gs-sev.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=14430776&delo_id=5&new=5&text_number=1

6. Куракин А.В., Карпухин Д.В. Самозанятость граждан: проблемы становления механизма правового регулирования административного принуждения в сфере обеспечения самозанятости // Административное и муниципальное право. 2017. № 4. С. 38-46.

7. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 15.09.2022 г. № 88-19077/2022 // http://6kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=1318102&delo_id=2800001&new=2800001&text_number=1

8. Кулагина А.В. Правовые проблемы платформенной занятости: правовой статус работника // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 4. С. 20-23.

9. Judgment Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) // <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>

10. Головина С.Ю., Серова А.В. Модели правового регулирования новых форм трудовой занятости // Журнал российского права. 2022. № 8. С. 62 - 76.

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЗНАЧИМОСТИ УЧАСТИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ В СНИЖЕНИИ УРОВНЯ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Чуйков Д.А.

Федерация Независимых Профсоюзов России, г. Москва

Социальное партнерство в последние годы играет все более значимую роль в регулировании социально-трудовых отношений, решении проблем экономического развития страны и роста благосостояния граждан. Подтверждением этому стало внесение в Конституцию РФ отдельного положения, закрепляющего ведущую роль государства в обеспечении социального партнерства в сфере труда. Подпункт е.4) пункта 1 статьи 114 Конституции

РФ закрепляет за Правительством РФ обеспечение реализации принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

На уровне Южного федерального округа взаимодействие трех сторон социального партнерства осуществляется в рамках действующей в течение около 20 лет Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ЮФО. На регулярных (1-2 раза в год) заседаниях комиссии рассматриваются актуальные вопросы сферы труда, связанные с занятостью различных категорий населения, оплатой труда, обеспечением безопасных и здоровых условий труда, повышением квалификации кадров, снижением уровня неформальной занятости. Подписываемые в рамках деятельности комиссии окружные трехсторонние соглашения задают ориентиры деятельности сторон социального партнерства на региональном уровне по достижению ряда целевых показателей, таких как рост благосостояния граждан, снижение безработицы, ликвидация долгов по заработной плате и др.

Опыт работы регионов округа по развитию социально-трудовых отношений в 2022 - 2023 годах показал, что несмотря на относительно сложную обстановку в целом, необходимость учитывать сегодняшнее положение страны и соответственно перестраивать производственную сферу, сторонам социального партнерства удастся сохранять, развивать и совершенствовать процессы, происходящие в рамках системы социального партнерства. В этом помогают им целенаправленная работа органов власти, работодателей и профсоюзных органов всех уровней, а также тесная связь между социальными партнерами в решении возникающих проблем и участии в управлении хозяйствующими субъектами.

Во всех субъектах РФ на территории округа создана и действует законодательная и нормативно-методическая база, включающая региональные законы о социальном партнерстве, законы о трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений, заключаются региональные трехсторонние соглашения.

Основные контуры проводимой социальными партнерами Южного федерального округа работы по профилактике и борьбе с нарушениями трудового законодательства, в том числе нелегальными трудовыми отношениями, заложены в Соглашении между Ассоциацией экономического взаимодействия субъектов РФ ЮФО «Юг», Ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюзов ЮФО и Координационным

советом отделений РСПП в ЮФО на 2021-2023 гг. Так, среди совместных обязательств сторон обозначены:

«... - 1.4. Содействуют увеличению численности занятых в сфере малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей и самозанятых.

...

- 2.3. Принимают меры по недопущению «теневых схем» ведения предпринимательской деятельности и оплаты труда работников.

...

- 2.5. Принимают меры по легализации заработной платы и снижению неформальной занятости».

Во исполнение данных положений, а также в целях практической реализации Методических рекомендаций по организации органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации работы по снижению уровня теневой занятости и легализации трудовых отношений в субъектах Российской Федерации (далее «Методические рекомендации»), разработанных Федеральной службой по труду и занятости, в каждом регионе округа приняты межведомственные планы мероприятий по снижению уровня неформальной занятости и легализации трудовых отношений и медиа-планы информационной кампании.

Во всех регионах Южного федерального округа представители территориальных объединений организаций профсоюзов и объединений работодателей входят в состав созданных на региональном уровне межведомственных комиссий и рабочих групп, в компетенцию которых входит рассмотрение вопросов о противодействии правонарушениям и преступлениям в трудовой сфере, мобилизации доходов в бюджеты регионов, снижение неформальной занятости, своевременной выплаты заработной платы и иных, связанных с социально-трудовыми отношениями. Для решения указанных вопросов комиссии и рабочие группы создаются и на уровне муниципалитетов. В рамках заседаний муниципальных комиссий и рабочих групп в Волгоградской области профсоюзным активом во взаимодействии с органами исполнительной власти проводится предупредительная адресная работа с хозяйствующими субъектами в которых выявлены признаки неформальной занятости, оказывается консультационная поддержка работникам и работодателям, предоставляются разъяснения по вопросам соблюдения трудового законодательства, рекомендации по улучшению ситуации в трудовой сфере.

В отличие от других регионов, где работа по снижению неформальной занятости организована на уровне муниципалитетов, в городе Севастополе

применяется отраслевой принцип. Для каждой отрасли, в которой имеются риски неформальных трудовых отношений, утверждены показатели по легализации. Задание распределено между исполнительными органами государственной власти города Севастополя, осуществляющими регулирование в соответствующих отраслях.

Социальное партнерство в разрешении вопросов снижения уровня неформальной занятости в Ростовской области реализуется также в формах взаимных консультаций, обмена информацией по запросам, участия в заседаниях коллегиальных органов сторон, совещаниях, «круглых столах» и т.д. Например, в феврале 2022 года под руководством заместителя министра труда и социального развития Ростовской области проведено рабочее совещание по вопросам реализации упомянутых выше «Методических рекомендаций». На совещании присутствовали представители объединений профсоюзов, работодателей, а также региональных подразделений федеральных ведомств и внебюджетных фондов.

Важным инструментом в реализации политики по снижению уровня неформальной занятости на уровне региона являются трехсторонние соглашения. В Республике Крым заключено Республиканское соглашение между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2022-2024 годы. В соответствии с данным актом социального партнерства стороны договорились:

п. 2.7. Принимать меры, направленные на исключение из практики неформальной занятости, стимулирование легальных трудовых отношений, в том числе через повышение информированности граждан об их правах в сфере труда;

п. 4.4. принимать меры по легализации заработной платы, предупреждению и ликвидации задолженности по выплате заработной платы.

В Астраханской области реализуется ряд системных мероприятий, направленных на снижение уровня неформальной занятости:

- обеспечивается функционирование телефонов «горячей линии» для обращений граждан по вопросам нарушения их трудовых прав;

- проводится разъяснительная работа среди населения о недопустимости выплаты заработной платы «в конвертах»;

- организуется просветительская работа среди молодежи с целью формирования негативного отношения к теневой занятости;

- проводится работа по заключению соглашений о социально-экономическом сотрудничестве с работодателями по видам экономической деятельности.

Примечателен опыт социальных партнеров Краснодарского края. Профсоюзное объединение Кубани и объединение работодателей края в 2023 году стали участниками масштабной информационной кампании – Недели правовой грамотности по вопросам трудовых отношений «Краснодарский край – территория без тени», организованной Министерством труда и социального развития региона, которые прошли летом и осенью текущего года. В 2022 году также Краснодарским профобъединением был инициирован и проведен краевой профсоюзный интернет-конкурс «Скажи «НЕТ» неформальной занятости!» по двум номинациям «Плакат» и «Видеоролик», итоги которого широко освещались профсоюзными СМИ региона. По договоренности между социальными партнерами проводятся встречи с трудовыми коллективами, учащимися учебных заведений по разъяснению негативных последствий неофициальной занятости. Например, в Куцевском сельском поселении для рабочей молодежи была организована интеллектуальная игра «Люди в белых зарплатах», а для школьников проведен кинолекторий «Что такое деньги?». На базе Северо-Кавказского регионального учебного центра, являющегося методическим и просветительским центром профсоюзов края, проводятся совместные с работодателями семинары по вопросам правового информирования.

В Республике Адыгея обеспечено взаимодействие по обмену, в установленных законодательством пределах, данными из информационных баз в электронном виде, для повышения эффективности администрирования налогов и иных обязательных платежей. Также организован учет обращений граждан по фактам выплаты страхового обеспечения, исчисленного исходя из размера заработной платы, начисленной ниже прожиточного минимума или минимального размера оплаты труда, а также неофициальной заработной платы в рамках работы «горячей линии» для дальнейшей передачи в Государственную инспекцию труда в Республике Адыгея.

В Республике Калмыкия основной формой по легализации трудовых отношений является проведение информационно-разъяснительной кампании, в ходе которой работодателям и работникам разъясняется необходимость легализации трудовых отношений и заработной платы и информация о соответствующих штрафных санкциях для нарушителей.

Отдельно стоит отметить, что из полученной из Волгоградской области информации следует вывод об отсутствии нелегальных трудовых отношений в тех хозяйствующих субъектах региона, где действуют профсоюзные организации.

В целом, работа, проводимая социальными партнерами (в первую очередь, органами исполнительной власти), способствует переводу трудовых отношений из нелегальных в легальные у значительного числа работников. Так, по данным из регионов, в 2022 году были легализованы трудовые отношения в Республике Калмыкия с 740 лицами, в Ростовской области с 36 225 лицами, в Республике Крым с 24 777 лицами, в Краснодарском крае с 50 000 лицами, в Волгоградской области с 28 135 лицами, в Республике Адыгея с 4 194 лицами, в городе Севастополь с 4 513 лицами, в Астраханской области с 861 лицом.

Институт социального партнерства, равно как и профсоюзные организации, являющиеся представителями изначально более уязвимой стороны трудовых отношений – работников, нуждаются в системной поддержке своей деятельности со стороны государственных органов. В ряде регионов ЮФО приняты указы высших должностных лиц о поддержке социального партнерства и профсоюзов: указ Главы Республики Крым от 30.09.2014 № 322-У «О мерах по улучшению взаимодействия с профессиональными союзами», указ Главы Республики Адыгея от 20.03.2018 № 46 «О мерах по взаимодействию с профессиональными союзами», указ Главы Республики Калмыкия от 04.02.2022 № 8 «О мерах по взаимодействию с профессиональными союзами». Кроме того, в подтверждение вклада социальных партнеров в развитие гражданского общества и укрепление экономического потенциала региона, в Республике Крым с 2023 года установлена памятная дата 30 октября – День профсоюзов Республики Крым. Во исполнение указанных выше нормативных правовых актов и поручений проводится комплекс мероприятий по укреплению института социального партнерства в регионе, а значит – снижаются потенциальные возможности неформальной занятости и нелегальных трудовых отношений.

Ввиду изложенного, в целях повышения эффективности проводимой социальными партнерами работы по легализации трудовых отношений, предлагается акцентировать внимание на укреплении социального диалога как на региональном, так и муниципальном, локальном уровнях. Кроме того, важным аспектом совместной деятельности должны стать информационные компании, проводимые в поддержку легализации трудовых отношений и правового просвещения работающего населения.

Социальным партнерам Южного федерального округа предлагается совместно:

1.1. Провести мониторинг составов межведомственных комиссий и рабочих групп по снижению уровня неформальной занятости и легализации трудовых отношений муниципального уровня на предмет включенности в их состав представителей объединений профсоюзов и объединений работодателей с последующим принятием решения о включении соответствующих представителей.

1.2. Периодически рассматривать на заседании Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ЮФО итоги проводимой работы по снижению уровня неформальной занятости и легализации трудовых отношений в регионах округа.

1.3. Продолжить практику организации совместных информационных кампаний правового просвещения трудящихся и обучающихся по вопросам социально-трудовых прав, в том числе по рискам, связанным с нелегальными трудовыми отношениями.

1.4. Проработать вопрос об учреждении в регионах ЮФО памятных дат в ознаменование развития и укрепления института социального партнерства – Дня социального партнерства, Дня профессиональных союзов.

1.5. Продолжить систематическую работу, направленную на создание новых первичных профсоюзных организаций, расширение охвата трудящихся коллективными договорами и соглашениями.

1.6. Продолжить практику организации совместных информационных кампаний против зарплаты «в конвертах», а также организовать работу общественных приемных и «горячих линий» для работников по вопросам выплаты заработной платы, а также иным проблемам в сфере труда.

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНКОРПОРАЦИИ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКУЮ СИСТЕМУ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА

Чуча С.Ю.

Институт государства и права Российской академии наук, г. Москва

С момента издания указа Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)»

прошло более тридцати лет. За это время в России выстроена действенная система сотрудничества работников, работодателей и государства в социально-трудовой сфере, включающая в себя стройную систему правового регулирования, органы социального партнерства, эффективные процедуры, позволяющие достичь согласия между представителями работников, бизнеса и государством по всему спектру вопросов теперь уже не только социально-трудовых отношений, но и стратегическим направлениям экономического развития страны [1, с. 7-14; 2, с. 8-13]. Почти одновременно с российской, начала создаваться соответствующая система и в государствах СНГ и ЕАЭС [3, с. 219-228; 4, с. 212-218; 5, с. 206-211; 6, с. 158-169].

Понятие «социальное партнерство» применено в двух статьях измененной Конституции: в ст.75.1, согласно которой «в Российской Федерации ... обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность» и в пп. е.4 п. 1 ст.114, наделяющем Правительство РФ полномочиями по обеспечению реализации «принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений» [7, с. 15-24].

В Государственную Думу РФ внесен проект федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»¹ (далее – законопроект), которым упорядочиваются нормы действующего законодательства о занятости и устраняются выявленные на практике их противоречия, законодательно закрепляются сформировавшиеся практики поддержки граждан и т.д.

Законопроектом легализуются в России такие новые и активно развивающиеся формы занятости, как самозанятость и платформенная занятость, предлагаются их легальные дефиниции (части 3-4 ст. 2 законопроекта)

Сам же закон о занятости в данном вопросе очевидно будет носить рамочный характер и, возможно, лежать в основе формирования новой отрасли права – права занятости.

По нашему мнению, приоритет в регулировании новых форм занятости должен отдаваться трудовому праву, дифференциация которого позволяет максимально гибко подойти к регулированию возникающих и даже перспективных отношений в регулировании человеческого труда, а за счет единства общих положений отрасли – защитить естественные права человека в сфере

¹ Система обеспечения законодательной деятельности. Законопроект № 275599-8 // <https://sozd.duma.gov.ru/bill/275599-8> (дата обращения 19 января 2023 г.)

использования его несамостоятельного труда на благо общества [8, с. 7-14], с одной стороны, и избежать чрезвычайно конфликтной первоначальной стадии становления системы защитных механизмов применения несамостоятельного труда в этих новых формах занятости.

В этой связи нормы ст. 61 законопроекта, расценивающие привлечение к труду граждан в нарушение установленного ТК РФ порядка оформления трудовых отношений как нелегальную занятость и предусматривающие меры противодействия таковой, представляются полезными, но не самодостаточными. Особенности участия в трудовых отношениях самозанятых и платформенных занятых так или иначе следует отразить в соответствующих главах раздела XII ТК РФ.

Помимо законов, которые предположительно будут регулировать новые формы занятости в целом, будут приниматься (и уже принимаются - например, Федеральный закон от 29 декабря 2022 г. № 580-ФЗ «Об организации перевозок пассажиров и багажа легковым такси в Российской Федерации, о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» (далее – Закон о такси) законы, регламентирующие отдельные виды предпринимательской деятельности или бизнеса, которые в той или иной степени так или иначе будут влиять и на правовое регулирование занятых в этой деятельности или бизнесе физических лиц.

Так, Закон о такси предусматривает, что водителем может быть лицо, заключившее трудовой договор с перевозчиком, или являющееся индивидуальным предпринимателем, или физическим лицом, которому предоставлено разрешение (ч. 1 ст. 12) - лицо, применяющее специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» (пункт 4 ч. 1 ст. 2). Представляется, что большую долю рынка, если не весь рынок перевозок легковым такси, будет принадлежать службам заказа - агрегаторам, которые станут заключать договоры и с перевозчиками – автопарками, и с индивидуальными предпринимателями, и с физическими лицами. При этом выбор формы, в которую станут облекаться отношения с агрегатором, будет обусловлен исключительно размером выгоды от этого агрегатора – чем меньше расходы, связанные с перевозкой пассажира, тем выше вероятность заключения договора. Трудовой договор в этом смысле изначально проигрывает уже хотя бы потому, что до выплаты вознаграждения физическому лицу-водителю перевозчику-автопарку потребуется производить отчисления в

Социальный фонд. Едва ли расчет на будущую пенсию станет решающим условием при выборе договора гражданином, который предпочтет получать большие выплаты за свой труд «здесь и сейчас».

Таким образом, при формальном наличии альтернативы, выбор будет сделан не в пользу трудовых отношений. А ведь схема работы агрегатора такси принципиально не будет отличаться от организации иных агрегаторов – доставщиков, лиц, оказывающих услуги и т.д.

Представляется, что такая же дискриминация и заведомо неконкурентные условия при заключении трудового договора будут содержать и специальные законы, посвященные регулированию новых форм занятости – самозанятости и платформенной занятости.

К слову, отсутствие таких отчислений в Социальный фонд с фонда оплаты труда мигрантов также является очевидным проявлением недобросовестной конкуренции на рынке труда: нанимая на работу мигранта, работодатель может сократить расходы и себестоимость производимых товаров или услуг, не уменьшая и даже увеличивая им заработную плату. Рассуждения о том, что мигранты не будут получать пенсию, не могут быть нами приняты, поскольку обстоятельства, отнесенные к будущему, сложно объективно доказать, а строить свои рассуждения на предположениях не всегда надежно. Естественно, если работодатель не производит отчислений в Социальный фонд за работающего у него мигранта, последний не достигнет установленных законодательством показателей, необходимых для назначения ему пенсии по старости. При условии отчислений он мог бы и достичь требуемых показателей, в чем заинтересовано и общество: работая постоянно, трудящийся-мигрант повышает свои профессиональные навыки и производительность труда.

Вообще, провозглашая страховой принцип пенсионного обеспечения, на практике нам едва ли удалось и удастся в обозримом будущем отказаться от принципа солидарности поколений, когда за пенсионеров платят работающие в этот момент сограждане. На сегодняшний день сложно представить такие инвестиционные инструменты, которыми мог бы воспользоваться Социальный фонд и которые бы позволили в будущем осуществлять выплаты пенсионерам без взимания страховых взносов с работающих лиц без обесценения активов Социального фонда в результате инфляции на фоне стагнации и падения их рыночной стоимости.

В любом случае, разное налогообложение одинакового труда является дискриминацией тех работников, с фонда оплаты труда которых отчисления

производятся в большем размере, чем, с подачи государства, не приметнёт воспользоваться предприниматель.

Выход – отчисления в Социальный фонд со всех доходов, а не только с доходов лиц, работающих по трудовому договору. Этим мы устраним экономическую основу дискриминации трудовых отношений в ряду иных форм занятости.

Проблемы, возникающие с администрированием новых форм занятости по трудовому договору, вполне могут быть устранены посредством формирования специальной главы раздела XII ТК РФ «Особенности правового регулирования труда платформенных занятых».

Выше мы отмечали, что несколько лет назад в России была осуществлена конституционализация социального партнерства как более широкого явления, нежели привычное нам и нормативно проработанное социальное партнерство в сфере труда (сравните формулировки ст. и ст. Конституции РФ). Но важно интегрировать новые формы занятости и охватываемых ими лиц именно в сложившуюся систему социального партнерства в сфере труда. Самый простой способ достижения этой цели – предоставление возможности самозанятым и платформенным занятым объединяться в профессиональные союзы.

Роли профсоюзов и распространению социального партнерства на новые формы занятости посвящена отдельная статья законопроекта (ст. 5), предусматривающая предварительное рассмотрение нормативных правовых актов о занятости органами социального партнерства с участием профсоюзов, обязательное рассмотрение решений органов социального партнерства субъектами правотворческой деятельности, а также возможность сторон социального партнерства, включая профсоюзы, участвовать в разработке проектов нормативных актов в сфере занятости.

Следовательно, законопроекты, посвященные регулированию новых форм занятости, должны разрабатываться с участием профсоюзов и рассматриваться предварительно сторонами социального партнерства в РТК.

Это важная норма и ее, а также пункт 14 ст. 6 законопроекта об участии профессиональных союзов в разработке и реализации государственной политики в сфере занятости населения, и главу 9 (ст. 45-46), раскрывающую его содержание, необходимо сохранить при работе над законопроектом с тем, чтобы участие профсоюзов в формировании законодательства о новых формах занятости было безусловно обеспечено.

Чрезвычайно важно положение пункта 2 ст. 45 законопроекта, предусматривающего, что профессиональные союзы осуществляют защиту прав граждан в сфере занятости населения. Эта норма открывает дорогу защитной функции профсоюзов в новых формах занятости, в т. ч. в самозанятости и платформенной занятости. Если же законодатель позволяет профсоюзам осуществлять свою защитную функцию в отношении граждан, не состоящих с работодателем в классических трудовых отношениях, то и косвенно предоставляет таким гражданам право на объединение в профессиональные союзы. Сказанное относится не только к водителям легкового такси, заключившим трудовой договор с перевозчиком, но и к индивидуальным предпринимателям, осуществляющим перевозки легковым такси самостоятельно при наличии соответствующего разрешения, и к физическим лицам, имеющим соответствующее разрешение и применяющим специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» (ч. 1 ст. 12, пункт 4 ч. 1 ст. 2), хотя последнее и осуществляет деятельность по перевозке пассажиров и багажа легковым такси на основании гражданско-правового договора (часть 2 ст. 20) с агрегатором такси (часть 2 ст. 3 Закона о такси).

Норма пункта 2 ст. 45 законопроекта распространяет защитную функцию профсоюзов на все виды занятости, указанные в части 2 ст. 2 законопроекта.

Отказывать официальным профсоюзам в осуществлении защиты в новых формах занятости контрпродуктивно со стороны государства и общества. Если этим займется не профсоюз системы ФНПР, то самозанятыми и платформенно занятыми будут создаваться иные (и далеко не всегда формализованные) общественные объединения для защиты их прав в отношениях с платформами или нанимателями, требовать соблюдения законодательства о труде, а также неизбежно вынужденно будет пройти этап становления, когда профсоюзы отстаивали интересы своих членов весьма напористо, агрессивно [9, с. 120] и не всегда законно [10, с. 141-169].

Список литературы

1. Летова Н.В., Чуча С.Ю. «Государство, труд и человек: новые вызовы (К 30-летию правового регулирования социального партнерства) (Обзор Международной научно-практической конференции) // Государство, труд и человек: новые вызовы (к 30-летию правового регулирования социального партнерства). М.: ИГП РАН, 2022. С. 7-14.
2. Чуча С.Ю. Трансформация социального партнерства: глобальный уровень обеспечения социальной безопасности // Кадровик. 2018. № 12. С. 8-13.

3. Крылов К.Д., Куренной А.М., Прассл Дж. А. и др. Работник и работодатель: партнеры или попутчики? Обзор дискуссионной сессии Петербургского международного юридического форума // Государство, труд и человек: новые вызовы (к 30-летию правового регулирования социального партнерства). М.: ИГП РАН, 2022. С. 219-228.

4. Оспанова Б.А. Совершенствование законодательства Республики Казахстан о защите индивидуальных трудовых прав работников: новые нормы, социально-партнерские юрисдикционные органы, правила техники законотворчества // Государство, труд и человек: новые вызовы (к 30-летию правового регулирования социального партнерства). М.: ИГП РАН, 2022. С. 212-218.

5. Пилипенко Н.С. К вопросу о временном переводе работника к другому нанимателю по законодательству Республики Беларусь // Государство, труд и человек: новые вызовы (к 30-летию правового регулирования социального партнерства). М.: ИГП РАН, 2022. С. 206-211.

6. Редкоус В.М. Проблемы нормативного закрепления принципов трудового законодательства в трудовых кодексах государств – участников Содружества Независимых Государств // Государство, труд и человек: новые вызовы (к 30-летию правового регулирования социального партнерства). М.: ИГП РАН, 2022. С. 158-169.

7. Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: перспективы правового регулирования // Государство, труд и человек: новые вызовы (к 30-летию правового регулирования социального партнерства). М.: ИГП РАН, 2022. С. 15-24.

8. Дзюбак А.В., Чуча С.Ю. Трансформация парадигмы трудового права в постиндустриальном информационном обществе // Трансформация парадигмы трудового права в постиндустриальном информационном обществе: сборник научных трудов Международной научно-практической конференции. М.: ИГП РАН, 2022. С. 7-14.

9. Чуча С.Ю. Коллективный трудовой спор // Общенациональный интерактивный энциклопедический портал "Знание". 2022. № 11 (120). DOI: 10.54972/00000001_2022_11_120.

10. Насилие как негативное социальное явление: правовые средства противодействия: монография / электронный ресурс / отв. ред. Н.В. Летова. М.: Институт государства и права РАН, 2022. 300 с.

ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ. ПРОБЛЕМЫ ПЕРЕХОДА НА НОВУЮ ФОРМУ РАБОТЫ В РАМКАХ ТРУДОВОГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ

Эдеева Ц. Л.

*Элистинская городская организация Общероссийского
Профсоюза образования, г. Элиста*

В условиях развития современного рынка труда и всеобъемлющей цифровизации классический рынок труда принимает новые альтернативные

формы занятости и частично замещается виртуальной средой. Одна из них – дистанционная занятость.

В период пандемии и локдаунов произошли трансформации в социально-экономической жизни, следовательно, нашли отражение в законодательной базе.

О том, что интерес к нестандартным формам работы нарастал поступательно говорит то, что в Трудовом кодексе Российской Федерации дистанционная форма работы начала упоминаться ещё с 2002 года в Главе 49 «Особенности регулирования труда надомников», а положения о дистанционной работе были введены в 2013 году, но основной этап законодательного регулирования дистанционной работы начался только с 1 января 2021 года с принятием Федерального закона от 8 декабря 2020 года № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях», который практически полностью переписал Главу 49.1 Трудового кодекса.

Таким исключительным случаем стала сфера образования. Наравне с врачами учителя не прекращали свою деятельность и внедряли всеми возможными способами дистанционный режим. Исходя из того, что дистанционная работа подразумевает выполнение трудовой функции вне дома, а также взаимодействие, как с ребенком, так и с родителями, было сложно урегулировать весь процесс в едином ключе. Элистинской городской организацией Профессионального союза работников образования был проведен опрос педагогов о дистанционной форме работы. Анализ показал, что переход на дистанционную работу носил хаотичный характер.

91 % респондентов отмечают больше недостатки такой формы работы и только 9 % - достоинства.

Самый главный недостаток дистанционной формы работы с учащимися – это понижение качества знаний – отметили 91 % педагогов. Остальные к недостаткам отнесли нехватку общения с детьми и коллегами, а также понижение мотивации к учебе.

В связи с тем, что образовательная деятельность педагогов во время локдауна полностью была переведена в электронную образовательную среду, это значительно увеличило трудовые, а именно физические и психоэмоциональные затраты педагогов.

Вызвало сложности регулирование охраны труда и здоровьесбережения.

К минусам дистанционной работы, связанной с ухудшением здоровья, относят в первую очередь головные боли (49 %), ухудшение зрения (38 %), боли в спине (4 %), раздражительность и чрезмерную усталость (5 %), нарушение режима сна (4 %). Эти проблемы абсолютно все респонденты связывают с тем, что рабочий день стал ненормированным.

К достоинствам работники образования относят:

- наименьший риск заражения вирусными инфекциями - 45 %;
- экономия времени и денег на проезд – 37 %;
- больше времени на общение с родными – 9 %;
- спокойная работа дома – 9 %.

При этом никто не отметил повышенный уровень самоорганизованности. Работа на дому усложняется в связи с многочисленными отвлекающими факторами, такими как дети, животные, домашние дела, гости и прочее.

Еще одним из подводных камней перехода на дистанционное образование оказался низкий уровень владения компьютером.

Как мы упомянули выше, регулирование дистанционного труда, закрепленное Федеральным законом № 407-ФЗ в статье 312.9, устанавливает порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

Согласно указанной статье трудового кодекса в случае эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

При этом работодатель должен обеспечить работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

По итогам опроса меньше пяти процентов учителей предоставили компьютерную технику школы, два % отметили «другое», 50 % пользовались для проведения дистанционного урока (занятия) смартфоном и 35 % использовали личный компьютер (ноутбук).

Учитывая, что в сфере образования многие педагоги пенсионного возраста, процесс перехода на «удалёнку» вызвал серьезные проблемы и

повлек за собой понижение качества образования, как одну из причин. Так как у некоторых педагогов не было в наличии смартфона либо подключения к интернету.

Трудовым кодексом определено, в случае, если работодатель не обеспечивает работника, переведенного на дистанционную работу, оборудованием, он должен выплачивать этому работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещать расходы, связанные с их использованием, а также возмещать дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Анкетирование показало, что никакого возмещения за использование принадлежащего педагогам оборудования и Интернет услуг не было. В то время как расходы на услуги связи составили в 73 процентах 1000 рублей, у 27 процентов от 500 рублей.

Как мы знаем, трудовые отношения начинаются с заключения трудового договора, и главой 49.1 ТК РФ предусмотрены особенности принятия либо перевода на дистанционную работу, которые регулируются статьями 312.1.-312.8 ТК РФ.

В период пандемии, в 2020 году, Элистинской городской организацией Профсоюза была проведена проверка образовательных организаций на предмет соблюдения работодателями трудового законодательства при приеме на работу.

Было выявлено два случая приема на работу без справок об отсутствии несудимости (статья 65 ТК РФ). Вновь прибывшие работники объясняли это тем, что справка долго готовилась в органах внутренних дел (на тот момент переходили на электронные справки). По итогам проверки данные работники были уволены. Таким же образом были приняты на работу сотрудники без санитарных книжек. Но в указанный срок они прошли обязательный предварительный медицинский осмотр.

В трех образовательных организациях не были оформлены трудовые договоры с новыми сотрудниками. В то время как дополнительные соглашения с действующими работниками о переводе на дистанционную форму работы были оформлены только в двух из 58 организаций.

Переход на «дистанционку» был крайне сложным для всех участников процесса: от учащихся и родителей, до учителя и администрации.

Но, тем не менее, в настоящее время дистанционная форма работы безболезненно замещает работу в организации. В случае необходимости детей переводят на «дистант» во время плохих погодных условий, проведения государственных экзаменов и других форс-мажорных обстоятельствах.

Дистанционная работа теперь уже становится классикой современных трудовых условий.

Прием на дистанционную работу регулируется статьями 312.1.- 312.8 ТК РФ. Следует отметить, что в отношении работников, изначально принимаемых на дистанционную работу, действуют такие же гарантии, как и для переведенных временно.

Если в период локдауна была необходимость переводить на дистанционный режим действующих работников, то сейчас уже несколько работодателей в сельских школах прибегают к первичному оформлению трудового договора на дистанционную работу с учителями из других населенных пунктов, таким образом, решая острые кадровые вопросы.

Дистанционная занятость является одним из трендов развития рынка труда и прочно вошли в нашу жизнь.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 09.11.2020) // Собрание законодательства РФ. – 07.11.2002. - № 1.
2. Шапиро С. А., Шатаева О. В. Основы управления персоналом в современных организациях. М.:ГроссМедиа, 2008. 397 с.



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О занятости населения в Российской Федерации

Принят Государственной Думой
Одобен Советом Федерации

30 ноября 2023 года
7 декабря 2023 года

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Предмет регулирования настоящего Федерального закона

Настоящий Федеральный закон определяет правовые, экономические, организационные основы государственной политики в сфере занятости населения, государственного контроля за соблюдением законодательства о занятости населения.

Статья 2. Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе

1. Для целей настоящего Федерального закона используются следующие основные понятия:

- 1) занятость - трудовая деятельность и иная не противоречащая законодательству Российской Федерации деятельность граждан, осуществляемая ими в целях производства товаров, выполнения работ или оказания услуг и направленная на получение дохода;
- 2) граждане, ищущие работу, - граждане, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы в порядке, предусмотренном статьей 22 настоящего Федерального закона;
- 3) безработные граждане - граждане Российской Федерации, признанные безработными в порядке, предусмотренном статьей 23 настоящего Федерального закона;
- 4) граждане, испытывающие трудности в поиске работы:
 - а) инвалиды;
 - б) лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, и ищущие работу в течение одного года с даты освобождения;
 - в) несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет;
 - г) граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
 - д) беженцы и вынужденные переселенцы;
 - е) граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей;
 - ж) одинокие и многодетные родители, усыновители, опекуны (попечители), воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;
- 5) граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие радиационных аварий и катастроф;
- и) граждане в возрасте от 18 до 25 лет, имеющие среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущие работу в течение одного года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации (в случае прохождения указанными

гражданами в данный период военной службы по призыву - с даты окончания прохождения военной службы по призыву);

5) граждане, впервые ищущие работу, - граждане, которые ранее не работали (не состояли в трудовых (служебных) отношениях);

6) граждане, находящиеся под риском увольнения, - работники, в отношении которых по инициативе работодателя принято решение о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, простоя, проведении мероприятий по увольнению в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

7) профилирование граждан, ищущих работу, безработных граждан - распределение граждан, ищущих работу, безработных граждан на группы с учетом сферы их предыдущей профессиональной деятельности, опыта работы, социально-демографических и других характеристик в целях предоставления им мер государственной поддержки в сфере занятости населения;

8) профилирование работодателей - распределение работодателей на группы в зависимости от организационно-правовой формы, вида экономической деятельности, финансово-экономического положения и других характеристик в целях предоставления им мер государственной поддержки в сфере занятости населения.

2. Другие понятия используются в настоящем Федеральном законе в значении, определяемом другими федеральными законами, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом.

Статья 3. Занятые граждане

Занятыми являются граждане:

1) работающие по трудовому договору, проходящие государственную службу соответствующего вида, муниципальную службу или имеющие иную оплачиваемую работу (службу), кроме граждан, участвующих в оплачиваемых общественных работах, для которых указанные работы не являются подходящей работой, и граждан, работающих членами избирательных комиссий, комиссий референдума с правом решающего голоса не на постоянной (штатной) основе;

2) зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию (далее также - индивидуальные предприниматели);

3) занятые ведением личного подсобного хозяйства, осуществлением традиционной хозяйственной деятельности, занимающиеся промыслами, в том числе народными художественными промыслами, традиционными промыслами коренных малочисленных народов Российской Федерации, и реализующие произведенную продукцию по договорам;

4) выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг, в том числе договорам авторского заказа;

5) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

6) проходящие военную службу по призыву, альтернативную гражданскую службу, пребывающие в добровольческих формированиях, предусмотренных Федеральным законом от 31 мая 1996 года N 61-ФЗ "Об обороне";

7) временно отсутствующие на рабочем месте в связи с временной нетрудоспособностью, отпуском, прохождением профессионального обучения, получением профессионального образования или дополнительного профессионального образования, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных или общественных обязанностей или иными уважительными причинами;

8) являющиеся участниками (членами) корпоративных коммерческих организаций;

9) являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

Статья 4. Принципы правового регулирования отношений в сфере занятости населения

Принципами правового регулирования отношений в сфере занятости населения являются:

1) добровольность труда и свобода выбора гражданами формы занятости, рода деятельности, профессии, специальности, вида, характера и режима труда. Незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности;

2) обеспечение равных возможностей гражданам независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, наличия инвалидности, имущественного и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и других обстоятельств при реализации права на защиту от безработицы и содействие занятости.

Статья 5. Правовое регулирование отношений в сфере занятости населения

1. Отношения в сфере занятости населения регулируются Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов публичной власти федеральных территорий (далее - законодательство о занятости населения).

2. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены законодательством о занятости населения, применяются правила международного договора.

3. Решения межгосударственных органов, принятые на основании положений международных договоров Российской Федерации в их истолковании, противоречащем Конституции Российской Федерации, не подлежат исполнению в Российской Федерации. Такое противоречие может быть установлено в порядке, определенном федеральным конституционным законом.

Статья 6. Основные направления государственной политики в сфере занятости населения

Основными направлениями государственной политики в сфере занятости населения являются:

1) содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

2) осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

3) поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и муниципальными правовыми актами;

4) поддержка предпринимательской инициативы граждан;

5) содействие гражданам в профессиональном развитии, включая профессиональную ориентацию, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование;

6) содействие мобильности трудовых ресурсов;

7) предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;

8) защита национального рынка труда;

9) установление государственных гарантий в сфере занятости населения, включая предоставление мер государственной поддержки гражданам и работодателям, социальных выплат безработным гражданам и иным категориям граждан;

10) обеспечение доступности и адресности мер государственной поддержки для граждан и работодателей;

11) координация деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления по разработке и предоставлению мер государственной поддержки в сфере занятости населения;

12) содействие развитию социального партнерства в сфере занятости населения;

13) обеспечение участия профессиональных союзов, их объединений, работодателей, их объединений в разработке и реализации государственной политики в сфере занятости населения;

14) обеспечение деятельности и развитие государственной службы занятости;

15) осуществление международного сотрудничества в сфере занятости населения.

Статья 7. Международное сотрудничество в сфере занятости населения

1. Основными направлениями международного сотрудничества в сфере занятости населения являются:

1) поддержание международных связей и содействие обеспечению представительства интересов Российской Федерации в международных организациях в сфере занятости населения;

2) обмен опытом, проведение совместных научных, аналитических и иных исследований в сфере занятости населения;

3) разработка и реализация программ и проектов в сфере занятости населения;

4) иные направления взаимодействия при решении вопросов в сфере занятости населения.

2. Координацию международного сотрудничества в сфере занятости населения на территории Российской Федерации осуществляет федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

3. Органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, объединения работодателей, объединения профессиональных союзов, иные организации в пределах своей компетенции осуществляют взаимодействие с международными организациями, иностранными государственными органами, а также иностранными неправительственными организациями по основным направлениям международного сотрудничества в сфере занятости населения.

Глава 2. ПОЛНОМОЧИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ОРГАНОВ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ТЕРРИТОРИЙ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ. УЧАСТИЕ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В СОДЕЙСТВИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Статья 8. Полномочия органов государственной власти Российской Федерации в сфере занятости населения

К полномочиям органов государственной власти Российской Федерации в сфере занятости населения относятся:

- 1) разработка и реализация государственной политики в сфере занятости населения;
- 2) разработка и реализация государственных программ Российской Федерации в сфере занятости населения;
- 3) обобщение практики применения законодательства о занятости населения и подготовка предложений по его совершенствованию;
- 4) утверждение порядка осуществления социальных выплат безработным гражданам и иным категориям граждан, а также выдачи предложений о назначении гражданам пенсии на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;
- 5) проверка деятельности органов службы занятости по осуществлению полномочий в сфере занятости населения;
- 6) утверждение форм документов, связанных с предоставлением гражданам и работодателям мер государственной поддержки в сфере занятости населения, осуществлением полномочий в сфере занятости населения;
- 7) информирование граждан и работодателей о положении на рынке труда в Российской Федерации, правах и гарантиях граждан в сфере занятости населения и защиты их от безработицы;
- 8) иные полномочия в соответствии с настоящим Федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Статья 9. Полномочие Российской Федерации в сфере занятости населения, переданное для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации

1. К полномочию Российской Федерации в сфере занятости населения, переданному для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации (далее - переданное полномочие), относится осуществление социальных выплат безработным гражданам и иным категориям граждан в виде:

- 1) пособия по безработице;
- 2) пенсии, назначаемой безработному гражданину по предложению государственного учреждения службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;
- 3) ежемесячной доплаты детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

2. Финансовое обеспечение переданного полномочия осуществляется за счет субвенций, предоставляемых бюджетам субъектов Российской Федерации из федерального бюджета (далее - субвенции) в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации.

3. Методика определения общего объема субвенций и его распределения между субъектами Российской Федерации утверждается Правительством Российской Федерации. В общий объем субвенций, предоставляемых бюджетам субъектов Российской Федерации, включаются затраты на организацию осуществления переданного полномочия. Плата за банковские услуги по операциям со средствами субвенций не взимается.

4. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения, утверждает:

1) порядок контроля за эффективностью и качеством осуществления органами государственной власти субъектов Российской Федерации переданного полномочия;

2) по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере бюджетной деятельности, форму отчета о расходовании средств субвенции и порядок его представления.

5. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, осуществляет контроль за эффективностью и качеством осуществления органами государственной власти субъектов Российской Федерации переданного полномочия.

6. Руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, имеет право:

1) выносить высшему исполнительному органу субъекта Российской Федерации предписания (представления) об устранении выявленных нарушений при осуществлении переданного полномочия, подлежащие рассмотрению в течение тридцати дней;

2) вносить высшему должностному лицу субъекта Российской Федерации представления об освобождении от занимаемой должности руководителя исполнительного органа субъекта Российской Федерации, ответственного за осуществление переданного полномочия, в случаях его неисполнения или ненадлежащего исполнения. Указанные представления подлежат рассмотрению высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации в течение десяти дней;

3) давать высшему должностному лицу субъекта Российской Федерации обязательные для исполнения указания по вопросам осуществления переданного полномочия.

7. Высшее должностное лицо субъекта Российской Федерации:

1) организует деятельность по осуществлению переданного полномочия в соответствии с настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2) утверждает структуру исполнительного органа субъекта Российской Федерации, осуществляющего переданное полномочие;

3) обеспечивает своевременное представление в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, отчетности об осуществлении переданного полномочия, в том числе отчета о расходовании средств субвенции.

8. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения органом государственной власти субъекта Российской Федерации переданного полномочия это полномочие может быть изъято Правительством Российской Федерации по представлению федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

Статья 10. Полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов публичной власти федеральных территорий в сфере занятости населения

1. К полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере занятости населения относятся:

1) разработка и реализация государственных программ субъектов Российской Федерации в сфере занятости населения;

2) обобщение практики применения законодательства о занятости населения в субъектах Российской Федерации и подготовка предложений по его совершенствованию;

3) финансовое обеспечение мер государственной поддержки в сфере занятости населения, материально-техническое и финансовое обеспечение деятельности исполнительных органов субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в сфере занятости населения, и государственных учреждений службы занятости;

4) регистрация граждан в целях поиска подходящей работы, а также регистрация безработных граждан;

5) предоставление основных мер государственной поддержки в сфере занятости населения, предусмотренных частью 3 статьи 28 настоящего Федерального закона;

6) выдача заключений о привлечении и об использовании иностранных работников в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации;

7) определение порядка резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите в соответствии с нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, или определение числа рабочих мест для трудоустройства таких граждан;

8) принятие мер по устранению причин выявленных нарушений законодательства о занятости населения и восстановлению нарушенных прав граждан;

9) осуществление иных полномочий в соответствии с настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами, договорами о разграничении полномочий и соглашениями, законами субъектов Российской Федерации.

2. На федеральных территориях полномочия, предусмотренные статьями 9 и 11 настоящего Федерального закона и настоящей статьей, осуществляются органами публичной власти федеральных территорий с учетом целей создания таких территорий и установленных особенностей организации публичной власти в их границах. При осуществлении указанных полномочий органами публичной власти федеральных территорий применяются соответствующие положения настоящего Федерального закона, иных нормативных правовых актов. В случае, если положения настоящего Федерального закона содержат указание на закон субъекта Российской Федерации, применяется нормативный правовой акт представительного органа федеральной территории. Предусмотренные настоящим Федеральным законом полномочия исполнительных органов субъекта Российской Федерации осуществляются исполнительно-распорядительными органами федеральных территорий.

Статья 11. Участие органов местного самоуправления в содействии занятости населения

1. Органы местного самоуправления вправе участвовать в организации и финансировании основных и дополнительных мер государственной поддержки в сфере занятости

населения, предусмотренных настоящим Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, в том числе:

1) оказывать содействие органам службы занятости в организации оплачиваемых общественных работ (посредством анализа информации о потребности в деятельности, имеющей общественно полезную направленность, на территориях муниципальных образований, формирования предложений об объемах, видах оплачиваемых общественных работ и условиях их организации, приоритетных условиях привлечения для участия в оплачиваемых общественных работах определенных категорий граждан, в том числе испытывающих трудности в поиске работы, для включения в соглашения, заключаемые органами службы занятости с работодателями, об организации оплачиваемых общественных работ, информирования незанятого населения и работодателей о порядке организации оплачиваемых общественных работ и условиях участия в этих работах и проведения иных мероприятий);

2) участвовать в разработке, реализации, финансировании мероприятий по организации оплачиваемых общественных работ на территориях муниципальных образований в рамках государственных программ субъектов Российской Федерации в сфере занятости населения.

2. Органы местного самоуправления могут оказывать содействие органам службы занятости в получении достоверной информации о занятости граждан, в том числе посредством участия в мониторинге положения на рынке труда в субъектах Российской Федерации, а также в разработке прогноза баланса трудовых ресурсов в субъектах Российской Федерации.

3. Органы местного самоуправления вправе предоставлять дополнительные меры государственной поддержки в сфере занятости населения и осуществлять расходы за счет средств бюджетов муниципальных образований (за исключением финансовых средств, передаваемых местным бюджетам на осуществление целевых расходов).

Глава 3. ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ

Статья 12. Организация государственной службы занятости

1. Государственная служба занятости, представляющая собой совокупность органов государственной власти и организаций, указанных в части 2 настоящей статьи, осуществляет свою деятельность на территории Российской Федерации в целях обеспечения прав и гарантий граждан и работодателей в сфере занятости населения в соответствии с настоящим Федеральным законом.

2. Государственная служба занятости включает в себя:

1) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения;

2) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы;

3) исполнительные органы субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в сфере занятости населения;

4) государственные учреждения, созданные субъектами Российской Федерации в целях осуществления полномочий в сфере занятости населения (далее - государственные учреждения службы занятости).

3. Исполнительные органы субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в сфере занятости населения, и государственные учреждения службы занятости образуют органы службы занятости.

Статья 13. Полномочия федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения, обеспечивает:

- 1) единство подходов к организации деятельности органов службы занятости, утверждение стандартов деятельности органов службы занятости по осуществлению полномочий в сфере занятости населения (далее - стандарты деятельности по осуществлению полномочий в сфере занятости населения), установление показателей оценки исполнения таких стандартов, включая оценку гражданами и работодателями качества работы органов службы занятости, и оценки эффективности деятельности органов службы занятости, в том числе по содействию занятости отдельных категорий граждан;
- 2) методическое обеспечение деятельности органов службы занятости;
- 3) установление единой системы дополнительного профессионального образования работников органов службы занятости;
- 4) осуществление иных полномочий в соответствии с настоящим Федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере занятости населения.

Статья 14. Полномочия федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы

1. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, осуществляет:

- 1) координацию деятельности органов службы занятости по осуществлению полномочий в сфере занятости населения;
- 2) проверку деятельности органов службы занятости по осуществлению полномочий в сфере занятости населения;
- 3) иные полномочия в соответствии с настоящим Федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере занятости населения.

2. Проверка деятельности органов службы занятости по осуществлению полномочий в сфере занятости населения включает:

- 1) оценку исполнения органами службы занятости стандартов деятельности по осуществлению полномочий в сфере занятости населения;
- 2) анализ особенностей применения на территориях субъектов Российской Федерации стандартов деятельности по осуществлению полномочий в сфере занятости населения;
- 3) оценку эффективности деятельности органов службы занятости по осуществлению полномочий в сфере занятости населения.

3. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, проводит проверку деятельности органов службы занятости по осуществлению полномочий в сфере занятости населения в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

4. По результатам проверки деятельности органов службы занятости по осуществлению полномочий в сфере занятости населения федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, вправе выдавать вышнему исполнительному органу субъекта Российской Федерации обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований стандартов деятельности по осуществлению полномочий в сфере занятости населения.

Статья 15. Полномочия органов службы занятости

Органы службы занятости осуществляют:

1) предоставление мер государственной поддержки в сфере занятости населения на территории Российской Федерации с учетом особенностей рынка труда в субъекте Российской Федерации;

2) исполнение стандартов деятельности по осуществлению полномочий в сфере занятости населения;

3) межведомственное информационное взаимодействие посредством использования единой системы межведомственного электронного взаимодействия с органами, предоставляющими государственные услуги, органами, предоставляющими муниципальные услуги, государственными внебюджетными фондами, иными государственными органами, органами местного самоуправления либо подведомственными государственным органам или органам местного самоуправления организациями;

4) развитие сотрудничества между субъектами Российской Федерации в сфере занятости населения;

5) координацию деятельности с территориальными органами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения;

6) обмен с территориальными органами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы, Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации документами и сведениями, включая персональные данные, необходимыми для осуществления своих полномочий;

7) взаимодействие с негосударственными организациями, осуществляющими деятельность по содействию в трудоустройстве граждан и (или) подбору работников, включая частные агентства занятости, в порядке, предусмотренном нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

Статья 16. Стандарты деятельности по осуществлению полномочий в сфере занятости населения

1. Органы службы занятости осуществляют свою деятельность в соответствии со стандартами деятельности по осуществлению полномочий в сфере занятости населения,

содержащими единые требования к порядку осуществления полномочий в сфере занятости населения и организации деятельности органов службы занятости.

2. Стандарты деятельности по осуществлению полномочий в сфере занятости населения утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

3. Общие требования к содержанию стандартов деятельности по осуществлению полномочий в сфере занятости населения и правила формирования таких стандартов, в том числе правила установления особенностей их исполнения в субъектах Российской Федерации, утверждаются Правительством Российской Федерации.

Глава 4. ЕДИНАЯ ЦИФРОВАЯ ПЛАТФОРМА В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ "РАБОТА В РОССИИ"

Статья 17. Назначение Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России"

1. Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России" (далее - единая цифровая платформа) является федеральной государственной информационной системой, осуществляющей решение следующих задач:

1) содействие занятости населения, в том числе посредством размещения информации о работодателях, испытывающих потребность в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, гражданах, стремящихся найти работу, информации о потребности в выполнении работ и (или) оказании услуг по договорам гражданско-правового характера;

2) содействие гражданам в прохождении профессионального обучения, получении дополнительного профессионального образования, в том числе посредством размещения информации об организациях, осуществляющих образовательную деятельность, реализуемых ими дополнительных профессиональных программах;

3) обеспечение процесса осуществления полномочий органов службы занятости;

4) содействие организации прохождения практической подготовки обучающихся, трудоустройству выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

5) формирование аналитической информации о положении на рынке труда в Российской Федерации и рынке труда в субъектах Российской Федерации, прогнозах развития рынка труда в Российской Федерации и рынка труда в субъектах Российской Федерации, трудоустройстве граждан, предоставлении мер государственной поддержки в сфере занятости населения и защиты от безработицы;

6) формирование статистической отчетности в сфере занятости населения;

7) информационное взаимодействие единой цифровой платформы с иными информационными системами;

8) создание, использование и хранение электронных документов, связанных с работой, выполнением работ и (или) оказанием услуг по заключенным с физическими лицами договорам гражданско-правового характера, в том числе договорам авторского заказа, а также с организацией прохождения практической подготовки, профессионального обучения или получением дополнительного профессионального образования;

9) формирование справочника профессий, содержащего информацию о востребованных на рынке труда в Российской Федерации перспективных и новых профессиях, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2. Единая цифровая платформа обеспечивает:

1) обработку информации, перечень которой утверждается Правительством Российской Федерации;

2) идентификацию и аутентификацию участников единой цифровой платформы с использованием федеральной государственной информационной системы "Единая система идентификации и аутентификации в инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме";

3) предоставление в электронной форме информации, содержащейся на единой цифровой платформе;

4) мониторинг и анализ информации, содержащейся на единой цифровой платформе;

5) предоставление работодателями в государственную службу занятости информации в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) предоставление гражданами в органы службы занятости информации в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

7) создание, использование и хранение электронных документов в сфере занятости населения, формирование, ведение и хранение личных дел граждан и учетных дел работодателей в электронной форме;

8) электронный документооборот при взаимодействии работников и работодателей, сторон договоров гражданско-правового характера, в том числе договоров авторского заказа, обучающихся и организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

9) контроль за эффективностью и качеством осуществления органами государственной власти субъектов Российской Федерации переданного полномочия;

10) возможность проведения проверки деятельности органов службы занятости по осуществлению полномочий в сфере занятости населения.

Статья 18. Оператор единой цифровой платформы

1. Оператором единой цифровой платформы является федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы.

2. Оператор единой цифровой платформы:

1) осуществляет автоматизированную обработку информации, содержащейся на единой цифровой платформе;

2) проводит оценку информации, размещаемой на единой цифровой платформе;

3) обеспечивает доступ к информации, содержащейся на единой цифровой платформе, защиту, актуализацию и безопасное предоставление этой информации.

Статья 19. Порядок функционирования единой цифровой платформы

1. Порядок функционирования единой цифровой платформы, включая перечень участников единой цифровой платформы, их функции и полномочия, перечень информации, содержащейся на единой цифровой платформе, и порядок информационного взаимодействия единой цифровой платформы с иными информационными системами устанавливаются Правительством Российской Федерации.

2. Участники единой цифровой платформы обеспечивают полноту, достоверность и актуальность информации, подлежащей размещению на единой цифровой платформе. Информация на единой цифровой платформе размещается участниками единой цифровой платформы на безвозмездной основе.

3. Информация, содержащаяся на единой цифровой платформе, является общедоступной информацией, за исключением информации, доступ к которой ограничен федеральным законом.

4. Предоставление информации, содержащейся на единой цифровой платформе, осуществляется посредством информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", с использованием федеральной государственной информационной системы "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)" (далее - единый портал государственных и муниципальных услуг) и единой системы межведомственного электронного взаимодействия на безвозмездной основе.

Глава 5. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОРГАНАМИ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ МЕР ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Статья 20. Предоставление мер государственной поддержки в сфере занятости населения

1. Предоставление мер государственной поддержки в сфере занятости населения осуществляется на основании обращения гражданина или работодателя в органы службы занятости в порядке, предусмотренном настоящим Федеральным законом.

2. Если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, гражданин или работодатель обращается в орган службы занятости путем подачи заявления и иных сведений в электронной форме с использованием единой цифровой платформы или единого портала государственных и муниципальных услуг в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. Гражданин вправе обратиться в орган службы занятости путем личного посещения органа службы занятости по собственной инициативе или по предложению органа службы занятости.

4. Органами службы занятости оказывается индивидуальная помощь инвалидам I и II групп, в том числе по месту жительства или месту пребывания, в подаче заявления и иных сведений в целях получения мер государственной поддержки в сфере занятости населения, а также по иным вопросам в сфере занятости населения.

5. В целях повышения доступности предоставления мер государственной поддержки в сфере занятости населения в субъекте Российской Федерации может быть организовано бесплатное выездное обслуживание граждан. Перечень территорий (муниципальных образований и (или) населенных пунктов), в пределах которых организовывается выездное обслуживание, устанавливается нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

6. В органах службы занятости гражданам обеспечивается бесплатный доступ к единой цифровой платформе, единому portalу государственных и муниципальных услуг, а также оказывается необходимое консультационное содействие, в том числе при подаче заявления и иных сведений в электронной форме.

7. Случаи, при которых личное посещение гражданином органа службы занятости (далее - явка) является обязательным, устанавливаются настоящим Федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8. Предоставление гражданам и работодателям мер государственной поддержки в сфере занятости населения осуществляется безвозмездно.

9. Органы службы занятости одновременно с предоставлением мер государственной поддержки в сфере занятости населения вправе организовать предоставление гражданам

и работодателям государственных, муниципальных услуг в других сферах и иных услуг, в том числе по принципу "одного окна", посредством взаимодействия с многофункциональными центрами предоставления государственных и муниципальных услуг, организациями, образующими инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, негосударственными организациями.

10. Органы службы занятости вправе предоставлять гражданам и работодателям дополнительные услуги в соответствии с примерным перечнем дополнительных услуг, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения. Порядок предоставления органами службы занятости дополнительных услуг устанавливается исполнительным органом субъекта Российской Федерации, осуществляющим полномочия в сфере занятости населения.

11. Государственные, муниципальные, дополнительные и иные услуги, указанные в частях 9 и 10 настоящей статьи, предоставляются гражданам и работодателям безвозмездно, если иное не предусмотрено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и муниципальными правовыми актами.

Статья 21. Формирование органами службы занятости личного дела гражданина и учетного дела работодателя в электронной форме

1. При предоставлении гражданам и работодателям мер государственной поддержки в сфере занятости населения органами службы занятости формируются личные дела граждан и учетные дела работодателей в электронной форме.

2. Порядок формирования, ведения, хранения личного дела гражданина и учетного дела работодателя в электронной форме, перечень информации, содержащейся в личном деле гражданина и учетном деле работодателя, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере архивного дела и делопроизводства.

Статья 22. Регистрация граждан в целях поиска подходящей работы

1. Регистрация гражданина в органе службы занятости в целях поиска подходящей работы осуществляется на основании заявления. Вместе с заявлением гражданин подает оформленные в виде анкеты сведения о себе, в том числе сведения об образовании, о квалификации, об опыте работы и другие сведения, необходимые для поиска работы. Указанные заявление и анкета подаются в порядке, установленном частью 2 статьи 20 настоящего Федерального закона.

2. Формы заявления и анкеты утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

3. В заявлении гражданин указывает, претендует ли он на признание его безработным.

4. Порядок регистрации граждан в целях поиска подходящей работы устанавливается Правительством Российской Федерации. Указанный порядок содержит перечень документов и (или) сведений, необходимых для постановки на регистрационный учет граждан, ищущих работу.

5. Орган службы занятости запрашивает необходимые для постановки на регистрационный учет гражданина документы и (или) сведения, которые находятся в распоряжении

органов, предоставляющих государственные услуги, органов, предоставляющих муниципальные услуги, государственных внебюджетных фондов, иных государственных органов, органов местного самоуправления либо подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организаций, в рамках межведомственного информационного взаимодействия с использованием единой системы межведомственного электронного взаимодействия, за исключением документов, включенных в определенный частью 6 статьи 7 Федерального закона от 27 июля 2010 года N 210-ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг" перечень документов. Гражданин вправе представить указанные документы и (или) сведения в орган службы занятости по собственной инициативе.

Статья 23. Порядок и условия признания граждан безработными

1. Безработными признаются трудоспособные граждане, которые ищут работу, зарегистрированы органами службы занятости в целях поиска подходящей работы и готовы к ней приступить (за исключением граждан, указанных в части 1 статьи 24 настоящего Федерального закона).

2. Решение о признании гражданина, ищущего работу, безработным принимается органом службы занятости субъекта Российской Федерации, в котором гражданин имеет регистрацию по месту жительства или месту пребывания, не позднее одиннадцати дней со дня подачи гражданином заявления, указанного в части 1 статьи 22 настоящего Федерального закона. Такое решение принимается органом службы занятости при условии согласования гражданином индивидуального плана содействия занятости, предусмотренного статьей 26 настоящего Федерального закона, и наличии в органе службы занятости документов и (или) сведений, необходимых для постановки на регистрационный учет гражданина в соответствии с порядком регистрации безработных граждан, установленным Правительством Российской Федерации (далее - порядок регистрации безработных граждан).

3. В целях подбора вариантов подходящей работы, определяемой в соответствии со статьей 27 настоящего Федерального закона, а также формирования и согласования с гражданином, ищущим работу и претендующим на признание его безработным, индивидуального плана содействия занятости орган службы занятости устанавливает дату явки гражданина в этот орган не позднее четырех дней со дня подачи гражданином заявления, указанного в части 1 статьи 22 настоящего Федерального закона.

4. Орган службы занятости запрашивает документы и (или) сведения, необходимые для регистрации безработного гражданина, в порядке, предусмотренном частью 5 статьи 22 настоящего Федерального закона. Гражданин вправе представить указанные документы и (или) сведения в орган службы занятости по собственной инициативе.

5. При невозможности предоставления органом службы занятости гражданину подходящей работы в течение десяти дней со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы этот гражданин признается безработным с первого дня подачи им заявления, указанного в части 1 статьи 22 настоящего Федерального закона.

Статья 24. Основания отказа признания гражданина безработным

1. Безработным не может быть признан гражданин:

- 1) не достигший возраста 16 лет;
- 2) обучающийся по очной форме обучения в организации, осуществляющей образовательную деятельность, за исключением обучения по направлению органов службы занятости;

3) являющийся неработающим трудоспособным лицом, осуществляющим уход за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом или за престарелым, нуждающимся в соответствии с медицинским заключением в постоянном постороннем уходе либо достигшим возраста 80 лет;

4) являющийся приемным родителем или создавший приемную семью для граждан пожилого возраста и инвалидов;

5) которому в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости (в том числе досрочно), либо пенсия по предложению государственного учреждения службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;

6) обратившийся в орган службы занятости субъекта Российской Федерации, в котором гражданин не имеет регистрации по месту жительства или месту пребывания;

7) не прошедший профилирование в соответствии с частью 2 статьи 26 настоящего Федерального закона с использованием единой цифровой платформы в срок, установленный порядком регистрации безработных граждан;

8) не явившийся без уважительных причин в день, установленный органом службы занятости для формирования и согласования индивидуального плана содействия занятости (за исключением инвалида I или II группы, которому оказывается индивидуальная помощь в соответствии с частью 4 статьи 20 настоящего Федерального закона, и гражданина, в отношении которого организовано бесплатное выездное обслуживание в соответствии с частью 5 статьи 20 настоящего Федерального закона). Перечень документов, подтверждающих наличие уважительных причин неявки, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения;

9) отказавшийся от согласования индивидуального плана содействия занятости или не направивший информацию о согласовании или об отказе от согласования индивидуального плана содействия занятости в электронной форме с использованием единой цифровой платформы в срок, установленный органом службы занятости для формирования и согласования индивидуального плана содействия занятости;

10) отказавшийся в течение десяти дней со дня его регистрации в органе службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, а гражданин, впервые ищущий работу и при этом не имеющий квалификации, - в случае двух отказов от предложений прохождения профессионального обучения и (или) оплачиваемой работы, включая работу временного характера и оплачиваемые общественные работы. Гражданину не могут быть предложены одна и та же работа, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по одной и той же профессии, специальности дважды;

11) не представивший без уважительных причин в орган службы занятости информацию о результатах проведенных переговоров с работодателями по двум вариантам подходящей работы в электронной форме с использованием единой цифровой платформы в сроки, установленные порядком регистрации безработных граждан;

12) не представивший без уважительных причин в орган службы занятости в сроки и случаях, которые предусмотрены порядком регистрации безработных граждан, направление с отметкой работодателя о дне явки гражданина на переговоры и причине отказа ему в приеме на работу;

13) отказавшийся в течение десяти дней со дня регистрации в органе службы занятости в целях поиска подходящей работы от предложений трудоустройства по двум вариантам подходящей работы по результатам переговоров с работодателями;

14) осужденный по решению суда к исправительным работам либо принудительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы, если данное наказание не назначено условно;

15) представивший документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, другие недостоверные сведения, для признания его безработным;

16) являющийся плательщиком налога на профессиональный доход;

17) являющийся занятым в соответствии со статьей 3 настоящего Федерального закона.

2. Гражданин, ищущий работу, которому в установленном порядке отказано в признании его безработным или который отказался от содействия органа службы занятости в поиске подходящей работы, а также безработный гражданин, снятый с регистрационного учета в связи с отказом от содействия органа службы занятости в поиске подходящей работы, имеет право на повторное обращение в орган службы занятости для решения вопроса о признании его безработным через один месяц со дня соответствующего отказа.

Статья 25. Снятие безработных граждан с регистрационного учета

1. Безработный гражданин снимается с регистрационного учета в одном из следующих случаев:

1) признание гражданина занятым в соответствии со статьей 3 настоящего Федерального закона, за исключением случая, указанного в части 4 статьи 49 настоящего Федерального закона;

2) истечение 12 месяцев (для граждан, которым установлены особенности назначения пособия по безработице в соответствии с частью 1 статьи 48 настоящего Федерального закона, - 18 месяцев; для граждан, которым установлены особенности назначения пособия по безработице в соответствии с частью 3 статьи 48 настоящего Федерального закона, - 36 месяцев) с даты признания гражданина безработным;

3) снятие гражданина с регистрационного учета по месту жительства или месту пребывания в субъекте Российской Федерации, в органе службы занятости которого гражданин был зарегистрирован в качестве безработного;

4) получение (попытка получения) гражданином пособия по безработице обманным путем, в том числе путем представления документов, содержащих заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, других недостоверных сведений для признания безработным;

5) осуждение гражданина к исправительным работам, либо к принудительным работам, либо к наказанию в виде лишения свободы, если данное наказание не назначено условно;

6) назначение гражданину страховой пенсии по старости (в том числе досрочно), либо пенсии по предложению государственного учреждения службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, либо пенсии по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;

7) отказ гражданина от содействия органа службы занятости в поиске подходящей работы;

8) отказ гражданина от двух вариантов подходящей работы либо два отказа гражданина, впервые ищущего работу и при этом не имеющего квалификации, от предложений прохождения профессионального обучения и (или) оплачиваемой работы, включая работу временного характера и оплачиваемые общественные работы;

9) непредставление гражданином без уважительных причин в орган службы занятости информации о результатах проведенных переговоров с работодателями по двум вариантам подходящей работы в электронной форме с использованием единой цифровой платформы в сроки, установленные порядком регистрации безработных граждан;

10) непредставление гражданином без уважительных причин в орган службы занятости в случаях, предусмотренных порядком регистрации безработных граждан, направления с отметкой работодателя о дне явки гражданина на переговоры и причине отказа ему в приеме на работу;

11) отказ гражданина от предложений трудоустройства по двум вариантам подходящей работы в течение периода безработицы по результатам переговоров с работодателями;

12) отказ гражданина от согласования изменений индивидуального плана содействия занятости или ненаправление информации о согласовании или об отказе от согласования изменений индивидуального плана содействия занятости в срок, установленный порядком регистрации безработных граждан;

13) отказ гражданина от прохождения повторного профилирования в порядке, предусмотренном частью 4 статьи 26 настоящего Федерального закона;

14) зачисление гражданина на обучение по очной форме в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, за исключением прохождения обучения по направлению органа службы занятости;

15) приобретение гражданином статуса неработающего трудоспособного лица, осуществляющего уход за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом или за престарелым, нуждающимся по заключению медицинского учреждения в постоянном уходе либо достигшим возраста 80 лет;

16) приобретение гражданином статуса приемного родителя или создание им приемной семьи для граждан пожилого возраста и инвалидов;

17) постановка гражданина на учет в налоговом органе в качестве плательщика налога на профессиональный доход;

18) смерть гражданина.

2. Гражданин, который снят с регистрационного учета в качестве безработного в случае, предусмотренном пунктом 2 части 1 настоящей статьи, и который после снятия с регистрационного учета не является занятым, имеет право на обращение в орган службы занятости о признании его безработным, но не ранее чем через три месяца после снятия его с регистрационного учета в качестве безработного.

3. Снятие гражданина с регистрационного учета в качестве безработного не является основанием для снятия его с регистрационного учета в целях поиска подходящей работы, за исключением случаев, предусмотренных порядком регистрации граждан в целях поиска подходящей работы.

4. При снятии гражданина с регистрационного учета в качестве безработного в случае, предусмотренном пунктом 3 части 1 настоящей статьи, гражданин вправе обратиться в орган службы занятости по месту жительства или месту пребывания в другом субъекте Российской Федерации в течение пятнадцати дней со дня снятия с регистрационного учета в качестве безработного для восстановления на регистрационном учете в качестве безработного в органе службы занятости в другом субъекте Российской Федерации. Порядок восстановления на регистрационном учете в качестве безработного определяется порядком регистрации безработных граждан.

Статья 26. Индивидуальный план содействия занятости

1. Индивидуальный план содействия занятости формируется органом службы занятости в соответствии с профильной группой гражданина, определенной в соответствии с частью 2 настоящей статьи.

2. Профильная группа гражданина определяется по результатам проведения органами службы занятости в отношении этого гражданина профилирования. Органы службы занятости направляют гражданину с использованием единой цифровой платформы предложение о прохождении гражданином профилирования в сроки, установленные порядком регистрации граждан в целях поиска подходящей работы.

3. Профилирование гражданина, ищущего работу и претендующего на признание его безработным, является обязательным.

4. Повторное профилирование гражданина, ищущего работу, безработного гражданина проводится один раз в полтора месяца либо в случае наличия оснований, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

5. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения, с учетом положений настоящей статьи устанавливает:

1) порядок формирования индивидуального плана содействия занятости и согласования его с гражданином, в том числе в случае внесения в этот план изменений в соответствии с частью 12 настоящей статьи;

2) порядок и критерии выполнения гражданином индивидуального плана содействия занятости;

3) требования к структуре и содержанию индивидуального плана содействия занятости.

6. Индивидуальный план содействия занятости содержит следующую информацию:

1) о подходящей работе для гражданина;

2) о профильной группе гражданина;

3) о перечне мер государственной поддержки в сфере занятости населения, предоставляемых органом службы занятости, с учетом профильной группы гражданина;

4) о сроках предоставления гражданину мер государственной поддержки в сфере занятости населения, включенных в индивидуальный план содействия занятости;

5) о сроках выплаты пособия по безработице;

6) о датах явки гражданина в орган службы занятости;

7) о правах, об обязанностях гражданина, ответственности за их неисполнение в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом;

8) об обязанностях работника органа службы занятости, исполняющего функции куратора гражданина, и о контактной информации такого работника.

7. Перечень мер государственной поддержки в сфере занятости населения, подлежащих включению в индивидуальный план содействия занятости, определяется на основании примерного перечня мер государственной поддержки в сфере занятости населения для профильной группы гражданина, установленного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

8. В индивидуальный план содействия занятости не могут включаться услуги, предусмотренные частями 9 - 11 статьи 20 настоящего Федерального закона, предоставляемые гражданам на возмездной основе.

9. Индивидуальный план содействия занятости формируется с учетом требований, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения, в том числе:

1) к периодичности направления органом службы занятости гражданину вариантов подходящей работы, обязательных для рассмотрения гражданином;

2) к обязанности гражданина по выбору вариантов подходящей работы, направляемых гражданину органом службы занятости, для проведения переговоров с работодателем о трудоустройстве;

3) к количеству обязательных явок гражданина в орган службы занятости в неделю.

10. Орган службы занятости формирует индивидуальный план содействия занятости с использованием единой цифровой платформы и согласовывает его с гражданином, ищущим работу, безработным гражданином.

11. В случае несогласия гражданина, ищущего работу, безработного гражданина с содержанием индивидуального плана содействия занятости гражданин, ищущий работу, безработный гражданин информируют об этом орган службы занятости. В случае неурегулирования с органом службы занятости разногласий по содержанию индивидуального плана содействия занятости гражданин, ищущий работу, безработный гражданин имеют право обратиться в исполнительный орган субъекта Российской Федерации, осуществляющий полномочия в сфере занятости населения, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

12. Внесение изменений в индивидуальный план содействия занятости, согласованный органом службы занятости и гражданином, ищущим работу, безработным гражданином, осуществляется органом службы занятости:

1) на основании результатов повторного профилирования гражданина, ищущего работу, безработного гражданина, проводимого в соответствии с частью 4 настоящей статьи;

2) по согласованию с гражданином, ищущим работу, безработным гражданином в части информации, предусмотренной пунктами 4, 5 и 7 части 6 настоящей статьи.

13. Выполнение индивидуального плана содействия занятости гражданином, ищущим работу и претендующим на признание его безработным, безработным гражданином является обязательным.

14. Выполнение индивидуального плана содействия занятости безработным гражданином является основанием для выплаты ему пособия по безработице.

15. Перечень документов, подтверждающих наличие уважительных причин невыполнения безработным гражданином индивидуального плана содействия занятости, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

16. Орган службы занятости информирует и консультирует гражданина по вопросам формирования и выполнения индивидуального плана содействия занятости.

Статья 27. Подходящая работа

1. Подходящая работа определяется органом службы занятости индивидуально для гражданина, ищущего работу, безработного гражданина.

2. Правила определения органом службы занятости подходящей работы гражданину, ищущему работу, безработному гражданину устанавливаются Правительством Российской Федерации.

3. Для определения подходящей работы используются следующие критерии:

1) образование (вид, уровень), профессия, специальность, направление подготовки, квалификация;

2) опыт работы, в том числе по профессии, специальности, направлению подготовки, должности;

3) форма занятости;

4) местонахождение рабочего места;

5) размер заработной платы;

6) обстоятельства жизненной ситуации гражданина, ищущего работу, безработного гражданина, которые должны учитываться при подборе подходящей работы, в том числе сведения об имеющихся у них ограничениях жизнедеятельности, в том числе инвалидности.

4. Оплачиваемая работа, включая работу временного характера и оплачиваемые общественные работы, требующая или не требующая (с учетом возрастных и иных особенностей граждан) предварительной подготовки, соответствующая требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, считается подходящей для гражданина, ищущего работу, безработного гражданина:

1) впервые ищущих работу и при этом не имеющих квалификации;

2) уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за совершение дисциплинарного проступка или других виновных действий, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

3) стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;

4) направленных органом службы занятости на обучение в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, и отчисленных из нее за совершение виновных действий;

5) отказавшихся пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование после окончания установленного периода выплаты пособия по безработице;

6) состоящих на регистрационном учете в органе службы занятости более 12 месяцев;

7) обратившихся в орган службы занятости после окончания сезонных работ.

Глава 6. МЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

§ 1. Общие положения

Статья 28. Виды мер государственной поддержки в сфере занятости населения

1. Гражданам и работодателям предоставляются основные, дополнительные и иные меры государственной поддержки в сфере занятости населения в порядке, предусмотренном настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами, законами, иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и муниципальными правовыми актами.

2. Основные меры государственной поддержки в сфере занятости населения предоставляются гражданам и работодателям в соответствии со стандартами деятельности по осуществлению полномочий в сфере занятости населения. Основные меры государственной поддержки в сфере занятости населения предоставляются гражданам, ищущим работу, безработным гражданам в случае, если указанные меры включены в индивидуальный план содействия занятости, формируемый в соответствии со статьей 26 настоящего Федерального закона.

3. К основным мерам государственной поддержки в сфере занятости населения относятся:

1) содействие гражданам в поиске подходящей работы, включая оказание содействия в составлении анкеты;

2) организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время;

3) организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

4) организация проведения оплачиваемых общественных работ;

5) социальная адаптация граждан, ищущих работу, безработных граждан;

6) организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы профессиональной деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования;

7) психологическая поддержка безработных граждан;

8) организация прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования безработными гражданами, включая прохождение обучения в другой местности;

9) содействие началу осуществления безработными гражданами предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, включая оказание им единовременной финансовой помощи при государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, государственной регистрации создаваемого юридического лица, государственной регистрации крестьянского (фермерского) хозяйства, постановке на учет физического лица в налоговом органе в качестве плательщика налога на профессиональный доход;

10) содействие гражданам, ищущим работу, безработным гражданам в переезде (переселении) в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости;

11) содействие приоритетному трудоустройству граждан, которые завершили прохождение военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо у которых прекратилось действие заключенного ими контракта о пребывании в добровольческом формировании, предусмотренном Федеральным законом от 31 мая 1996 года N 61-ФЗ "Об обороне", а также граждан, относящихся к членам их семей в соответствии с пунктами 5 и 5.1 статьи 2 Федерального закона от 27 мая 1998 года N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих";

12) организация сопровождения при содействии занятости инвалидов;

13) содействие работодателям в подборе необходимых работников;

14) организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;

15) организация и проведение специальных мероприятий по профилированию граждан, ищущих работу, безработных граждан и работодателей;

16) информирование о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации, социально-трудовых правах граждан, развитии форм занятости.

4. Правительство Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления вправе разрабатывать дополнительные меры государственной поддержки в сфере занятости населения. Дополнительные меры государственной поддержки в сфере занятости населения предоставляются в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и муниципальными правовыми актами.

5. К дополнительным мерам государственной поддержки в сфере занятости населения относятся меры, в том числе направленные:

1) на содействие занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите в соответствии с нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации, граждан, испытывающих трудности в поиске работы, граждан, находящихся под риском увольнения;

2) на создание условий для совмещения незанятыми многодетными родителями, незанятыми родителями, усыновителями, опекунами (попечителями), воспитывающими детей-инвалидов, обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью;

3) на поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

4) на содействие работодателям в создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов;

5) на содействие работодателям в реализации мероприятий по обеспечению занятости граждан, находящихся под риском увольнения;

6) на снижение напряженности на рынке труда в субъектах Российской Федерации и развитие рынка труда в субъектах Российской Федерации;

7) на повышение мобильности трудовых ресурсов;

8) на организацию прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования гражданами, находящимися под риском увольнения, молодежью, иными категориями граждан;

9) на содействие занятости граждан, которые завершили прохождение военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо у которых прекратилось действие заключенного ими контракта о пребывании в добровольческом формировании, предусмотренном Федеральным законом от 31 мая 1996 года N 61-ФЗ "Об обороне", а также граждан, относящихся к членам их семей в соответствии с пунктами 5 и 5.1 статьи 2 Федерального закона от 27 мая 1998 года N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих".

6. Органы службы занятости оказывают финансовую поддержку гражданам в период участия по направлению указанных органов в оплачиваемых работах временного характера или оплачиваемых общественных работах и (или) работодателям при организации таких работ в случаях и порядке, которые предусмотрены нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

7. Меры государственной поддержки в сфере занятости населения, предусмотренные настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами, законами, иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и муниципальными правовыми актами, предоставляются гражданам Российской Федерации. Иностранцам гражданам и лицам без гражданства предоставляются меры государственной поддержки в сфере занятости населения, предусмотренные пунктами 1 и 6 части 3 настоящей статьи.

Статья 29. Источники финансирования мер государственной поддержки в сфере занятости населения

1. Основные меры государственной поддержки в сфере занятости населения, материально-техническое и финансовое обеспечение деятельности исполнительных органов субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в сфере занятости населения, и государственных учреждений службы занятости являются расходными обязательствами субъектов Российской Федерации. Субъекты Российской Федерации вправе предусматривать в бюджетах субъектов Российской Федерации средства на

предоставление дополнительных мер государственной поддержки в сфере занятости населения в субъектах Российской Федерации.

2. Правительство Российской Федерации вправе предусматривать в порядке, установленном бюджетным законодательством, средства в федеральном бюджете на предоставление дополнительных мер государственной поддержки в сфере занятости населения. Порядок предоставления и расходования средств федерального бюджета на предоставление дополнительных мер государственной поддержки в сфере занятости населения устанавливается Правительством Российской Федерации.

3. Дополнительные средства для финансирования мер государственной поддержки в сфере занятости населения могут быть получены также из внебюджетных источников.

§ 2. Особенности предоставления отдельных мер государственной поддержки в сфере занятости населения

Статья 30. Организация прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования

1. Граждане имеют право на содействие органов службы занятости в организации прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования в случаях и порядке, которые предусмотрены настоящим Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

2. Безработный гражданин имеет право пройти профессиональное обучение, получить дополнительное профессиональное образование по направлению органа службы занятости в случае, если:

- 1) безработный гражданин не имеет квалификации;
- 2) невозможно подобрать подходящую работу в связи с отсутствием у безработного гражданина необходимой квалификации;
- 3) необходимо изменить профессию, специальность в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющейся у безработного гражданина квалификации;
- 4) безработным гражданином утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии, специальности.

3. В период прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования по направлению органа службы занятости за безработным гражданином сохраняется право на получение пособия по безработице, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Федеральным законом. В указанный период содействие в поиске подходящей работы безработному гражданину приостанавливается.

4. Безработному гражданину гарантируется бесплатное медицинское освидетельствование при направлении его органом службы занятости для прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования.

5. Право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение, получить дополнительное профессиональное образование имеют безработные граждане:

- 1) являющиеся инвалидами;
- 2) являющиеся родителями, усыновителями, опекунами (попечителями), воспитывающими детей-инвалидов;
- 3) у которых период безработицы составляет более шести месяцев;
- 4) уволенные с военной службы;
- 5) являющиеся супругой (супругом) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы;
- 6) являющиеся выпускниками общеобразовательных организаций;

7) впервые ищущие работу и при этом не имеющие квалификации;

8) которые завершили прохождение военной службы по призыву, в том числе по мобилизации, или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо у которых прекратилось действие заключенного ими контракта о пребывании в добровольческом формировании, предусмотренном Федеральным законом от 31 мая 1996 года N 61-ФЗ "Об обороне", - в течение трех лет после увольнения с военной службы, истечения срока действия соответствующего контракта, завершения пребывания в соответствующем добровольческом формировании;

9) относящиеся в соответствии с пунктами 5 и 5.1 статьи 2 Федерального закона от 27 мая 1998 года N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" к членам семей лиц, указанных в пункте 8 настоящей части, - в течение трех лет после увольнения указанных лиц с военной службы, истечения срока действия соответствующего контракта, завершения пребывания в соответствующем добровольческом формировании;

10) являющиеся супругой (супругом) государственных гражданских служащих, назначенных в порядке ротации на должности государственной гражданской службы в государственных органах, расположенные в другой местности в пределах Российской Федерации.

6. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе организовывать прохождение профессионального обучения, получение дополнительного профессионального образования женщинами в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, незанятыми гражданами, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность. Прохождение профессионального обучения, получение дополнительного профессионального образования осуществляются по направлению органов службы занятости при условии обращения указанных граждан в органы службы занятости по месту жительства или месту пребывания, а также при наличии в органах службы занятости документов и (или) сведений, необходимых для направления для прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7. Прохождение профессионального обучения, получение дополнительного профессионального образования безработными гражданами, женщинами в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и незанятыми гражданами, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, по направлению органов службы занятости осуществляются в соответствии с перечнем востребованных на рынке труда профессий, специальностей, утверждаемым органом государственной власти субъекта Российской Федерации.

8. При направлении органами службы занятости безработных граждан, женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, для прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования в другую местность им оказывается финансовая поддержка, включающая:

- 1) стоимость проезда к месту обучения и обратно;
- 2) суточные расходы за время следования к месту обучения и обратно;
- 3) стоимость найма жилого помещения на время обучения.

9. Порядок предоставления финансовой поддержки безработным гражданам, женщинам в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и незанятым гражданам, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, направленным органами службы занятости для прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования в другую местность, а также размер указанной финансовой поддержки устанавливается органами государственной власти субъекта Российской Федерации.

10. Правительство Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе организовать прохождение профессионального обучения, получение дополнительного профессионального образования иными категориями граждан, в том числе в рамках государственных программ Российской Федерации, субъектов Российской Федерации в сфере занятости населения.

11. Правительство Российской Федерации утверждает положение об организации органами службы занятости прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования безработными гражданами и иными категориями граждан.

12. Положение об организации органами службы занятости прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования безработными гражданами и иными категориями граждан предусматривает:

1) особенности прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования безработными гражданами и иными категориями граждан по направлению органов службы занятости;

2) особенности порядка отбора организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования безработными гражданами и иными категориями граждан по направлению органов службы занятости;

3) порядок сбора и анализа информации о трудоустройстве и занятости граждан, завершивших профессиональное обучение, получивших дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости.

13. При организации для иных категорий граждан в соответствии с частью 10 настоящей статьи прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования в другой местности органы службы занятости вправе оказывать таким гражданам финансовую поддержку в порядке и размере, которые установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Статья 31. Содействие в переезде (переселении) в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости

1. Граждане, ищущие работу, безработные граждане имеют право на содействие органов службы занятости:

1) в переезде в другую местность для временного трудоустройства по имеющимся у них профессии, специальности, направлению подготовки, квалификации;

2) в переселении совместно с членами их семей в другую местность на новое место жительства для трудоустройства по имеющимся у них профессии, специальности, направлению подготовки, квалификации.

2. Органы службы занятости оказывают финансовую поддержку гражданам, ищущим работу, безработным гражданам при их переезде (переселении) в другую местность для

трудоустройства по направлению органов службы занятости. Размер и порядок предоставления указанной финансовой поддержки устанавливаются нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

3. Финансовая поддержка при переезде граждан, ищущих работу, безработных граждан для трудоустройства в другую местность по направлению органов службы занятости включает:

1) стоимость проезда к месту работы и обратно, за исключением случаев, если переезд граждан, ищущих работу, безработных граждан осуществляется за счет средств работодателей;

2) суточные расходы за время следования к месту работы и обратно;

3) стоимость найма жилого помещения на весь период временного трудоустройства, за исключением случаев, если работодатели предоставляют гражданам, ищущим работу, безработным гражданам жилые помещения;

4) иные меры поддержки, предусмотренные нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

4. Финансовая поддержка при переселении граждан, ищущих работу, безработных граждан совместно с членами их семей для трудоустройства в другую местность по направлению органов службы занятости включает:

1) стоимость проезда и провоза имущества граждан, ищущих работу, безработных граждан и членов их семей к новому месту жительства, за исключением случаев, если переезд граждан, ищущих работу, безработных граждан осуществляется за счет средств работодателей;

2) суточные расходы за время следования к новому месту жительства;

3) единовременное пособие, размер которого устанавливается в зависимости от территории переселения;

4) иные меры поддержки, предусмотренные нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Статья 32. Содействие началу осуществления предпринимательской деятельности безработными гражданами

1. Безработные граждане имеют право на содействие органов службы занятости началу осуществления предпринимательской деятельности.

2. Содействие органов службы занятости началу осуществления безработными гражданами предпринимательской деятельности включает в том числе:

1) выявление способностей и готовности безработных граждан к осуществлению предпринимательской деятельности;

2) подготовку рекомендаций в целях принятия безработными гражданами решения о целесообразности или нецелесообразности осуществления предпринимательской деятельности;

3) организацию прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования безработными гражданами в порядке, предусмотренном статьей 30 настоящего Федерального закона;

4) оказание безработным гражданам единовременной финансовой помощи при государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, государственной регистрации создаваемого юридического лица, государственной регистрации крестьянского (фермерского) хозяйства, постановке на учет физического лица в налоговом органе в качестве плательщика налога на профессиональный доход в результате содействия органов службы занятости.

3. Размер и порядок предоставления единовременной финансовой помощи безработным гражданам при государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, государственной регистрации создаваемого юридического лица, государственной регистрации крестьянского (фермерского) хозяйства, постановке на учет физического лица в налоговом органе в качестве плательщика налога на профессиональный доход устанавливаются нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

4. В целях содействия началу осуществления предпринимательской деятельности безработными гражданами органы службы занятости взаимодействуют с организациями, образующими инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства.

Статья 33. Содействие работодателям в привлечении трудовых ресурсов в рамках реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов

1. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере занятости населения оказывают работодателям содействие в привлечении трудовых ресурсов в рамках реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов. Региональные программы повышения мобильности трудовых ресурсов утверждаются нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

2. Региональные программы повышения мобильности трудовых ресурсов разрабатываются с учетом заключенных с работодателями, испытывающими потребность в привлечении трудовых ресурсов, соглашений об участии в таких программах, а также межрегиональных соглашений, заключаемых между субъектами Российской Федерации в целях содействия работодателям в привлечении трудовых ресурсов из двух и более субъектов Российской Федерации (в случае заключения этих межрегиональных соглашений).

3. Работодатель, участвующий в региональной программе повышения мобильности трудовых ресурсов, заключает с работником, привлекаемым в рамках реализации такой программы, трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор продолжительностью не менее двух лет. В трудовом договоре указываются меры финансовой поддержки, предоставляемые работодателем работнику, порядок и условия их предоставления.

4. Нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации устанавливаются:

1) перечень должностей, профессий, специальностей, для выполнения работ по которым привлекаются работники в рамках реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов;

2) порядок и критерии отбора для участия в региональной программе повышения мобильности трудовых ресурсов работодателей и порядок заключения с ними соглашений об участии в такой программе;

3) порядок и основания исключения работодателей из числа участников региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов и расторжения с ними соглашений об участии в такой программе;

4) порядок и условия предоставления работодателю, участвующему в региональной программе повышения мобильности трудовых ресурсов, финансовой поддержки в целях привлечения работников из других субъектов Российской Федерации для трудоустройства;

5) порядок и условия возмещения работодателями, исключенными из числа участников региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов, средств финансовой поддержки, предоставленной им в рамках региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов, в целях привлечения работников из других субъектов Российской Федерации для трудоустройства;

6) порядок и условия возмещения работниками, которые досрочно прекратили трудовые отношения либо с которыми прекращены такие отношения в связи с совершением дисциплинарного проступка или других виновных действий, предусмотренных законодательством Российской Федерации, средств, фактически затраченных на предоставление указанным работникам финансовой поддержки в рамках региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов.

5. Правительство Российской Федерации вправе утверждать перечень субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным, порядок включения в него и исключения из него субъектов Российской Федерации, а также особенности реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов в таких субъектах Российской Федерации.

Статья 34. Организация оплачиваемых общественных работ

1. Граждане, ищущие работу, безработные граждане имеют право на содействие органов службы занятости в организации участия таких граждан в оплачиваемых общественных работах.

2. Под оплачиваемыми общественными работами понимается трудовая деятельность, имеющая общественно полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, зарегистрированных в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы.

3. К оплачиваемым общественным работам не относится деятельность, связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций и (или) требующая специальной подготовки граждан.

4. Преимущественным правом на участие в оплачиваемых общественных работах пользуются безработные граждане, не получающие пособие по безработице, безработные граждане, состоящие на учете в органах службы занятости более шести месяцев.

5. Органы службы занятости вправе направить граждан, ищущих работу, безработных граждан на оплачиваемые общественные работы только с их согласия. При направлении должны учитываться состояние здоровья, возрастные, профессиональные и другие индивидуальные особенности граждан.

6. С гражданами, желающими участвовать в оплачиваемых общественных работах, заключается срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор об участии гражданина в оплачиваемых общественных работах может быть расторгнут им досрочно при трудоустройстве на другую работу.

7. В период участия безработных граждан в оплачиваемых общественных работах за ними сохраняется право на получение пособия по безработице в порядке и на условиях, которые предусмотрены настоящим Федеральным законом (за исключением граждан, для которых оплачиваемые общественные работы являются подходящей работой).

8. Финансирование оплачиваемых общественных работ производится за счет средств работодателей, у которых проводятся эти работы.

9. Оплата труда граждан, участвующих в оплачиваемых общественных работах, производится в соответствии с трудовым законодательством.

Статья 35. Содействие приоритетному трудоустройству граждан, которые завершили прохождение военной службы

1. Граждане, которые завершили прохождение военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной

службе", либо у которых прекратилось действие заключенного ими контракта о пребывании в добровольческом формировании, предусмотренном Федеральным законом от 31 мая 1996 года N 61-ФЗ "Об обороне", а также граждане, относящиеся к членам их семей в соответствии с пунктами 5 и 5.1 статьи 2 Федерального закона от 27 мая 1998 года N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих", имеют право на оказание органами службы занятости содействия приоритетному трудоустройству.

2. Правительство Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе разрабатывать меры, направленные на содействие приоритетному трудоустройству граждан, указанных в части 1 настоящей статьи.

Статья 36. Содействие занятости молодежи

1. Правительство Российской Федерации утверждает программу содействия занятости молодежи, предусматривающую в том числе организацию прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования молодежью.

2. Правительство Российской Федерации вправе разрабатывать иные меры, направленные на содействие занятости молодежи.

Глава 7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ

Статья 37. Специальные мероприятия по содействию занятости инвалидов

1. Инвалидам предоставляются меры государственной поддержки в сфере занятости населения, в том числе путем осуществления следующих специальных мероприятий:

1) установление в организациях независимо от организационно-правовых форм квоты для приема на работу инвалидов и количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов;

2) стимулирование создания работодателями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;

3) создание инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации или абилитации инвалидов;

4) сопровождение при содействии занятости инвалидов;

5) создание условий для осуществления инвалидами предпринимательской деятельности;

6) организация прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования инвалидами в соответствии с перечнем востребованных на рынке труда профессий, специальностей, утверждаемым органом государственной власти субъекта Российской Федерации.

2. Порядок осуществления специальных мероприятий, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, устанавливается нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации в соответствии с методическими рекомендациями, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

3. Органы службы занятости осуществляют следующие специальные мероприятия в части содействия трудоустройству инвалидов:

1) анализ потребности инвалидов в трудоустройстве;

2) учет квотируемых и специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, подбор работников из числа инвалидов для трудоустройства на такие рабочие места;

3) содействие работодателям в выполнении квоты для приема на работу инвалидов, в том числе содействие в подборе работников из числа инвалидов, информирование и консультирование работодателей по вопросам организации рабочего места для трудоустройства инвалидов;

4) сбор и предоставление работодателям информации об организациях, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, и индивидуальных предпринимателей (далее - иная организация), согласных на трудоустройство инвалидов в соответствии с соглашением о трудоустройстве инвалидов, предусмотренным пунктом 2 части 6 статьи 38 настоящего Федерального закона;

5) информационное взаимодействие с общественными объединениями инвалидов, в том числе представление им сведений о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов;

6) мониторинг трудоустройства инвалидов и продолжительности их работы, в том числе на специальных рабочих местах для трудоустройства инвалидов;

7) содействие в трудоустройстве инвалидов в государственные и муниципальные учреждения, на государственные и муниципальные унитарные предприятия, в юридические лица, в уставном капитале которых доля участия субъекта Российской Федерации или муниципального образования составляет более 50 процентов;

8) иные мероприятия, предусмотренные настоящим Федеральным законом.

Статья 38. Установление квоты для приема на работу инвалидов

1. Работодателям, у которых численность работников превышает 35 человек, нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности работников в соответствии с методическими рекомендациями, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

2. Субъект Российской Федерации вправе дифференцировать размер квоты для приема на работу инвалидов для различных видов экономической деятельности, различных муниципальных образований субъекта Российской Федерации, работодателей с различной среднесписочной численностью работников в соответствии с методическими рекомендациями, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

3. Численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал без учета работников представительств и филиалов работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

4. Представительствам и филиалам работодателя устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территориях которых они расположены, исходя из среднесписочной численности работников таких представительств и филиалов работодателя за предыдущий квартал.

5. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

6. Выполнение работодателем установленной квоты для приема на работу инвалидов обеспечивается в соответствии с порядком, установленным Правительством Российской Федерации:

1) в случае заключения трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

2) в случае заключения трудового договора между инвалидом и иной организацией в соответствии с соглашением о трудоустройстве инвалидов, заключаемым между работодателем, которому установлена квота для приема на работу инвалидов, и иной организацией;

3) в иных случаях, установленных Правительством Российской Федерации.

7. Трудоустройство инвалидов в соответствии с соглашением о трудоустройстве инвалидов, предусмотренным пунктом 2 части 6 настоящей статьи, должно осуществляться на территории субъекта Российской Федерации по месту нахождения работодателя (его представительства, филиала).

8. Порядок заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов и его форма утверждаются Правительством Российской Федерации. В соглашении о трудоустройстве инвалидов определяются в том числе:

1) численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу в иную организацию в счет квоты для приема на работу инвалидов, установленной работодателю;

2) условия финансирования работодателем расходов на оплату труда инвалидов, принятых на работу в иную организацию в счет квоты для приема на работу инвалидов, установленной работодателю. Размер такого финансирования в месяц не может быть меньше минимального размера оплаты труда и начисляемых за трудоустроенного инвалида страховых взносов в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования;

3) условия оборудования рабочих мест инвалидов, принятых на работу в иную организацию в счет квоты для приема на работу инвалидов, установленной работодателю, и (или) условия компенсации работодателем иной организации расходов на оборудование таких рабочих мест.

9. Работодатели освобождаются от выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов:

1) в случае, если работодатели являются общественными объединениями инвалидов;

2) в иных случаях, установленных Правительством Российской Федерации.

Статья 39. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов

1. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

2. Количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается исполнительными органами субъектов Российской Федерации для каждого работодателя в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Статья 40. Условия труда инвалидов

Работодатели обязаны создавать инвалидам, принятым на работу, необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Статья 41. Сопровождение при содействии занятости инвалидов

1. Под сопровождением при содействии занятости инвалида понимаются оказание индивидуальной помощи инвалиду, ищущему работу, при его трудоустройстве, сопровождение инвалида на рабочем месте, в том числе создание условий для ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте, а также формирование пути его передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя.

2. Органы службы занятости оказывают индивидуальную помощь инвалиду, ищущему работу, при его трудоустройстве с учетом рекомендаций, содержащихся в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида, об имеющихся у него ограничениях жизнедеятельности.

3. Органы службы занятости в целях организации сопровождения при содействии занятости инвалида, ищущего работу, осуществляют обмен сведениями с федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы в порядке, по форме и в сроки, которые установлены федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

4. При осуществлении работодателем сопровождения инвалида на рабочем месте (в том числе путем создания условий для осуществления инвалидом трудовой деятельности и ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте и при необходимости формирования пути его передвижения по территории работодателя) работодатель вправе обратиться в орган службы занятости за содействием в формировании плана мероприятий, рекомендуемых при сопровождении инвалида на рабочем месте.

Глава 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ БЕЗРАБОТНЫМ ГРАЖДАНАМ И ИНЫМ КАТЕГОРИЯМ ГРАЖДАН

§ 1. Общие положения

Статья 42. Виды социальных выплат безработным гражданам и иным категориям граждан

В случаях и порядке, которые установлены настоящим Федеральным законом, гражданам Российской Федерации осуществляются следующие социальные выплаты:

- 1) пособие по безработице;
- 2) пенсия, назначаемая безработному гражданину по предложению государственного учреждения службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;
- 3) ежемесячная доплата детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Статья 43. Обеспечение размещения информации о назначении социальных выплат безработным гражданам и иным категориям граждан

Информация о назначении социальных выплат безработным гражданам и иным категориям граждан в соответствии с настоящим Федеральным законом размещается в государственной информационной системе "Единая централизованная цифровая платформа

в социальной сфере". Размещение и получение указанной информации в государственной информационной системе "Единая централизованная цифровая платформа в социальной сфере" осуществляются в соответствии с Федеральным законом от 17 июля 1999 года N 178-ФЗ "О государственной социальной помощи".

§ 2. Пособие по безработице

Статья 44. Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице

1. Безработным гражданам назначается пособие по безработице, размер которого определяется в соответствии со статьями 45, 47 и 48 настоящего Федерального закона.

2. Размер пособия по безработице не может быть выше максимальной величины пособия по безработице и ниже минимальной величины пособия по безработице.

3. Размер максимальной величины пособия по безработице для безработных граждан (за исключением безработных граждан, указанных в части 1 статьи 47 настоящего Федерального закона, и безработных граждан, указанных в частях 1 и 2 статьи 48 настоящего Федерального закона) составляет:

1) в первые три месяца периода выплаты пособия по безработице – 12 792 рубля;

2) в следующие три месяца периода выплаты пособия по безработице - 5000 рублей.

4. Размер максимальной величины пособия по безработице для безработных граждан, указанных в части 1 статьи 47 настоящего Федерального закона, и безработных граждан, указанных в частях 1 и 2 статьи 48 настоящего Федерального закона, составляет 12 792 рубля.

5. Размер минимальной величины пособия по безработице составляет 1500 рублей.

6. Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице индексируются один раз в год с 1 февраля текущего года исходя из индекса роста потребительских цен за предыдущий год. Коэффициент индексации определяется Правительством Российской Федерации.

7. В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате, размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице увеличиваются на размер районного коэффициента.

Статья 45. Порядок определения размеров пособия по безработице

1. Пособие по безработице гражданам, уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, состоявшим в этот период в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель, если иное не установлено настоящей статьей, назначается:

1) в первые три месяца - в размере 75 процентов среднего заработка;

2) в следующие три месяца - в размере 60 процентов среднего заработка.

2. Пособие по безработице гражданам, уволенным в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, с военной службы по призыву и состоявшим до увольнения в связи с призывом на военную службу в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель, назначается в размере, указанном в части 1 настоящей статьи.

3. Пособие по безработице гражданам, прекратившим деятельность в качестве индивидуального предпринимателя в установленном законодательством порядке, гражданам, снятым с учета в налоговых органах в качестве плательщика налога на профессиональный доход, гражданам, вышедшим из членов крестьянского (фермерского) хозяйства, и гражданам, выполнявшим работы по договорам гражданско-правового характера, предметом которых являлись выполнение работ и (или) оказание услуг, назначается

в размере, указанном в части 1 настоящей статьи, в случае, если в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, они состояли в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель. В ином случае указанным гражданам пособие по безработице назначается в размере минимальной величины пособия по безработице.

4. Пособие по безработице назначается в размере минимальной величины пособия по безработице:

1) гражданам, впервые ищущим работу, за исключением граждан, указанных в статье 47 настоящего Федерального закона;

2) гражданам, в отношении которых отсутствуют сведения о среднем заработке либо сведения о том, что они состояли в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, или не менее 26 недель до увольнения в связи с призывом на военную службу;

3) гражданам, стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;

4) гражданам, направленным за совершение дисциплинарного проступка или других виновных действий, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

5) гражданам, уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и состоявшим в этот период в трудовых (служебных) отношениях менее 26 недель;

6) гражданам, направленным органами службы занятости на обучение в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, и отчисленным из нее за совершение виновных действий.

5. Безработным гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие радиационных аварий и катастроф, выплачивается дополнительное пособие в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, аварии в 1957 году на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча.

6. Порядок исчисления среднего заработка утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

Статья 46. Условия назначения и продолжительность выплаты пособия по безработице

1. Пособие по безработице назначается гражданам, признанным в установленном порядке безработными.

2. Решение о назначении пособия по безработице принимается органом службы занятости одновременно с решением о признании гражданина безработным.

3. Дополнительные выплаты к пособию по безработице, установленные в соответствии с законодательством субъекта Российской Федерации, назначаются безработным гражданам органами службы занятости, в которых граждане зарегистрированы в качестве безработных.

4. Пособие по безработице назначается гражданам с первого дня признания их безработными, за исключением граждан, указанных в части 5 настоящей статьи.

5. Гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, признанным в установленном порядке безработными, но не трудоустроенным в период, в течение которого им

по последнему месту работы (службы) были выплачены выходное пособие, средний месячный заработок за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, пособие по безработице назначается начиная с первого дня по истечении указанного периода. При этом период, в течение которого безработному по последнему месту работы были выплачены выходное пособие, средний месячный заработок за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, не засчитывается в период выплаты пособия по безработице, установленный настоящим Федеральным законом.

6. Период выплаты пособия по безработице не может превышать шесть месяцев в суммарном исчислении в течение 12 месяцев для следующих категорий безработных граждан:

1) безработные граждане, указанные в частях 1 и 2 статьи 45 настоящего Федерального закона;

2) безработные граждане, указанные в части 3 статьи 45 настоящего Федерального закона, за исключением случая назначения им пособия по безработице в размере минимальной величины пособия по безработице.

7. Период выплаты пособия по безработице не может превышать три месяца в суммарном исчислении в течение 12 месяцев для следующих категорий безработных граждан:

1) безработные граждане, указанные в части 3 статьи 45 настоящего Федерального закона, в случае назначения им пособия по безработице в размере минимальной величины пособия по безработице;

2) безработные граждане, указанные в части 4 статьи 45 настоящего Федерального закона.

8. Гражданину, который снят с регистрационного учета в качестве безработного в связи с получением (попыткой получения) пособия по безработице обманным путем или отказом от содействия органов службы занятости в поиске ему подходящей работы и который после снятия с регистрационного учета в органах службы занятости не являлся занятым, в случае повторного признания его безработным в течение 12 месяцев со дня предыдущей регистрации в этом качестве пособие по безработице назначается начиная с первого дня по истечении указанного периода.

9. Пособие по безработице выплачивается ежемесячно, но не чаще чем два раза в месяц при условии выполнения безработным гражданином индивидуального плана содействия занятости.

10. Выплата пособия по безработице, причитающегося безработному гражданину и не полученного в связи с его смертью, осуществляется в соответствии с гражданским законодательством.

Статья 47. Особенности назначения пособия по безработице детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей

1. Впервые ищущим работу и впервые признанным органами службы занятости в установленном порядке безработными детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, пособие по безработице назначается в соответствии с частями 3 и 4 настоящей статьи.

2. Указанные в части 1 настоящей статьи граждане, которые ранее были временно трудоустроены в период обучения в организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также проходили практику, предусмотренную образовательными программами, признаются гражданами, впервые ищущими работу.

3. Гражданам, указанным в части 1 настоящей статьи, пособие по безработице назначается на срок шесть месяцев со дня регистрации в качестве безработных в размере максимальной величины пособия по безработице, за исключением случая, указанного в части 4 настоящей статьи.

4. Гражданам, указанным в части 1 настоящей статьи, достигшим возраста 23 лет, пособие по безработице назначается в размере минимальной величины пособия по безработице.

Статья 48. Особенности назначения пособия по безработице гражданам предпенсионного возраста

1. Период выплаты пособия по безработице безработным гражданам предпенсионного возраста, уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы (за исключением граждан, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, граждан, уволенных за совершение дисциплинарного проступка или других виновных действий, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также граждан, направленных органами службы занятости на обучение в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, и отчисленных из нее за совершение виновных действий), не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 месяцев.

2. Период выплаты пособия по безработице гражданам предпенсионного возраста, указанным в части 1 настоящей статьи, имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно либо имеющим указанный страховой стаж и необходимый стаж работы на соответствующих видах работ, дающие право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ "О страховых пенсиях", увеличивается сверх установленных 12 месяцев на две недели за каждый год страхового стажа, превышающего страховой стаж указанной продолжительности. При этом в страховой стаж включаются периоды работы и иной деятельности и засчитываются иные периоды, установленные статьями 11 и 12 Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ "О страховых пенсиях". Порядок продления сроков выплаты пособия по безработице устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

3. Период выплаты пособия по безработице гражданам, указанным в части 2 настоящей статьи, не может превышать 24 месяца в суммарном исчислении в течение 36 месяцев.

4. Гражданам предпенсионного возраста, указанным в частях 1 и 2 настоящей статьи, состоявшим в период, предшествующий началу безработицы, в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель, пособие по безработице назначается:

- 1) в первые три месяца - в размере 75 процентов среднего заработка;
- 2) в следующие четыре месяца - в размере 60 процентов среднего заработка;
- 3) в дальнейшем - в размере 45 процентов среднего заработка.

5. Гражданам предпенсионного возраста, указанным в частях 1 и 2 настоящей статьи, состоявшим в период, предшествующий началу безработицы, в трудовых (служебных) отношениях менее 26 недель, пособие по безработице назначается в размере минимальной величины пособия по безработице.

Статья 49. Прекращение, приостановление выплаты пособия по безработице

1. Выплата пособия по безработице прекращается в день снятия гражданина с регистрационного учета в качестве безработного в случаях, предусмотренных пунктами 1, 3 - 18 части 1 статьи 25 настоящего Федерального закона.

2. Выплата пособия по безработице приостанавливается на один месяц в случае:
- 1) явки безработного гражданина в орган службы занятости в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств, психотропных, одурманивающих или иных вызывающих опьянение веществ;
 - 2) невыполнения без уважительных причин безработным гражданином индивидуального плана содействия занятости;
 - 3) неукладчивости или нерегулярного посещения занятий без уважительной причины, самовольного прекращения безработным гражданином обучения по направлению органов службы занятости.
3. Период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в период выплаты такого пособия.
4. По заявлению безработного гражданина выплата пособия по безработице может быть приостановлена на период, не превышающий пяти рабочих дней в месяц в период безработицы, для выполнения работ и (или) оказания услуг по договору гражданско-правового характера при условии, что полученный безработным гражданином доход за выполненные работы и (или) оказанные услуги не превышает установленного минимального размера оплаты труда. Период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, предусмотренный настоящей частью, засчитывается в период выплаты пособия по безработице.
5. Выплата пособия по безработице не производится в период:
- 1) за который назначено и выплачено пособие по беременности и родам;
 - 2) выезда безработного гражданина с места жительства или места пребывания в связи с обучением по очно-заочной или заочной форме в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, высшего образования и дополнительного профессионального образования;
 - 3) призыва безработного гражданина на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей.
6. Указанные в части 5 настоящей статьи периоды не засчитываются в период выплаты пособия по безработице.

§ 3. Иные социальные выплаты

Статья 50. Ежемесячная доплата детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей

1. В случае трудоустройства гражданина, указанного в статье 47 настоящего Федерального закона, до истечения шести месяцев со дня его регистрации в качестве безработного орган службы занятости назначает такому гражданину за каждый полный отработанный месяц ежемесячную доплату на период, оставшийся до истечения указанного срока. Размер ежемесячной доплаты определяется как разница между среднемесячной начисленной заработной платой в соответствующем субъекте Российской Федерации, информация о которой опубликована (размещена) в порядке, предусмотренном законодательством об официальном статистическом учете и системе государственной статистики, на дату трудоустройства такого гражданина, и суммой фактически начисленной ему заработной платы.
2. Для назначения ежемесячной доплаты, предусмотренной частью 1 настоящей статьи, гражданин представляет в орган службы занятости справку работодателя о фактически начисленной ему сумме заработной платы.

3. Порядок осуществления ежемесячной доплаты, предусмотренной частью 1 настоящей статьи, и форма справки, предусмотренной частью 2 настоящей статьи, утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

Статья 51. Пенсия на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости

1. Пенсия на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, может назначаться по предложению государственного учреждения службы занятости безработному гражданину, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста при одновременном соблюдении следующих условий:

1) отсутствует возможность для трудоустройства безработного гражданина, не достигшего возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;

2) безработный гражданин имеет страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно либо имеет указанный страховой стаж и необходимый стаж работы на соответствующих видах работ, дающие право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ "О страховых пенсиях";

3) безработный гражданин имеет величину индивидуального пенсионного коэффициента в размере, необходимом для назначения страховой пенсии по старости, в том числе назначаемую досрочно, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ "О страховых пенсиях";

4) безработный гражданин уволен в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

2. Предложение государственного учреждения службы занятости, указанное в части 1 настоящей статьи, подлежит согласованию с безработным гражданином. При согласовании указанного предложения такой гражданин указывает способ доставки пенсии.

3. Не позднее одного рабочего дня, следующего за днем получения согласия безработного гражданина, государственное учреждение службы занятости направляет в орган, осуществляющий пенсионное обеспечение, по месту жительства гражданина предложение, указанное в части 1 настоящей статьи, в котором безработным гражданином подтверждается согласие на досрочное назначение пенсии и указывается способ доставки данной пенсии.

4. Предложение государственного учреждения службы занятости, указанное в части 1 настоящей статьи, направляется с использованием единой системы межведомственного электронного взаимодействия либо в форме электронного документа или на бумажном носителе на основании соглашения, заключенного между органом, осуществляющим пенсионное обеспечение, и органом службы занятости.

5. Порядок выдачи предложения о назначении гражданину пенсии на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, включая порядок представления Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации информации, необходимой государственному учреждению службы занятости для принятия решения о выдаче такого предложения, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим

функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

6. Пенсия, предусмотренная частью 1 настоящей статьи, назначается со дня выдачи предложения государственного учреждения службы занятости, указанного в части 1 настоящей статьи, без истребования от безработного гражданина заявления о назначении пенсии.

7. Пенсия, предусмотренная частью 1 настоящей статьи, назначается в соответствии с порядком и условиями назначения страховой пенсии по старости, которые предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ "О страховых пенсиях", если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом.

8. По достижении безработным гражданином, которому назначена пенсия, предусмотренная частью 1 настоящей статьи, возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, при соблюдении условий назначения страховой пенсии по старости, в том числе назначаемой досрочно, предусмотренных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ "О страховых пенсиях", назначается страховая пенсия по старости без истребования от этого безработного гражданина заявления о назначении страховой пенсии по старости на основании данных, имеющихся в распоряжении органа, осуществляющего пенсионное обеспечение.

9. К пенсии, предусмотренной частью 1 настоящей статьи, может быть установлена пенсия за выслугу лет в соответствии со статьёй 7 Федерального закона от 15 декабря 2001 года N 166-ФЗ "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации".

10. При поступлении на работу или возобновлении иной деятельности, которая предусмотрена статьёй 11 Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ "О страховых пенсиях", выплата пенсии, предусмотренной частью 1 настоящей статьи, прекращается в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 25 Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ "О страховых пенсиях". После прекращения указанной работы или деятельности выплата этой пенсии возобновляется в соответствии с пунктом 2 части 3 и частью 4 статьи 25 Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ "О страховых пенсиях".

11. Расходы, связанные с назначением пенсии, предусмотренной частью 1 настоящей статьи, осуществляются за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации с последующим возмещением затрат из средств субвенций.

Глава 9. УЧАСТИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ В РАЗРАБОТКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

§ 1. Участие работодателей, их объединений в разработке и реализации государственной политики в сфере занятости населения

Статья 52. Полномочия работодателей, их объединений по разработке и реализации государственной политики в сфере занятости населения

Работодатели, их объединения в установленном порядке:

1) участвуют в разработке и реализации государственной политики в сфере занятости населения, в том числе разработке и реализации государственных программ в сфере занятости населения, разработке и предоставлении мер государственной поддержки в сфере занятости населения;

2) участвуют в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере занятости населения;

3) вправе запрашивать информацию у федеральных органов государственной власти и исполнительных органов субъектов Российской Федерации о реализации государственных программ в сфере занятости населения, предоставлении мер государственной поддержки в сфере занятости населения, вносить предложения об изменении государственных программ и нормативных правовых актов в сфере занятости населения;

4) создают условия для профессиональной ориентации молодежи;

5) создают условия для прохождения профессионального обучения, получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования работниками;

6) создают условия для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

7) содействуют занятости граждан, находящихся под риском увольнения.

Статья 53. Обязанность работодателей по информированию государственной службы занятости

1. В целях реализации государственной политики в сфере занятости населения работодатели информируют государственную службу занятости:

1) о принятии (об изменении, отмене) решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) о принятии (об изменении, отмене) решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров;

3) о введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, о простое;

4) о временном переводе (об изменении, отмене решения о временном переводе) работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством;

5) о процедуре, примененной в отношении работодателя в деле о несостоятельности (банкротстве);

6) о свободных рабочих местах и вакантных должностях, в том числе о потребности в их замещении;

7) о выполнении квоты для приема на работу инвалидов;

8) об иных действиях и событиях, влияющих на положение на рынке труда в Российской Федерации, в случаях, порядке и сроки, которые установлены Правительством Российской Федерации.

2. Работодатели обязаны информировать государственную службу занятости посредством размещения информации, предусмотренной частью 1 настоящей статьи, на единой цифровой платформе или на иных информационных ресурсах, на которых может размещаться такая информация в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации.

3. Запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения дискриминационного характера, а именно указывающие на какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, национальности, языка, цвета кожи, происхождения, инвалидности, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также другие обстоятельства, не связанные

с деловыми качествами работников, за исключением случаев, если право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами. Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую сведения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

4. О принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязан проинформировать государственную службу занятости, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель обязан проинформировать о таком решении государственную службу занятости не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Об изменении, отмене указанных решений работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости в течение трех рабочих дней после принятия соответствующего решения.

5. О введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, о простое, о временном переводе (об изменении, отмене) решения о временном переводе) работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, о применении в отношении работодателя процедур несостоятельности (банкротства) данный работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

6. О наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости в течение пяти рабочих дней со дня появления свободных рабочих мест и вакантных должностей, а об изменении указанной информации - в течение пяти рабочих дней со дня возникновения изменений.

7. О выполнении квоты для приема на работу инвалидов работодатель обязан информировать государственную службу занятости ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным.

8. При отсутствии у работодателя событий, указанных в частях 4 и 5 настоящей статьи, а также свободных рабочих мест и вакантных должностей информация, предусмотренная частью 1 настоящей статьи, в государственную службу занятости не предоставляется.

9. Информация, предусмотренная частью 1 настоящей статьи, предоставляется работодателями в государственную службу занятости по формам, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

10. Работодатели обеспечивают полноту, достоверность и актуальность информации, предусмотренной частью 1 настоящей статьи.

11. Работодатель в пятидневный срок со дня получения уведомления органа службы занятости о направлении к нему гражданина для проведения переговоров о трудоустройстве размещает на единой цифровой платформе информацию о дне и результатах проведенных с гражданином переговоров, а в случае отказа в приеме на работу гражданина - также информацию о причине отказа. Работодатель, не зарегистрированный на единой

цифровой платформе, указывает в направлении органа службы занятости информацию о дне и результатах проведенных с гражданином переговоров, а в случае отказа в приеме на работу гражданина - также информацию о причине отказа и возвращает направление гражданину.

Статья 54. Взаимодействие органов службы занятости с работодателями

1. В целях реализации государственной политики в сфере занятости населения органы службы занятости в порядке, предусмотренном настоящим Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, осуществляют в интересах работодателей следующие мероприятия:

1) содействие в подборе необходимых работников, в том числе путем организации переговоров с гражданами, ищущими работу;

2) содействие в привлечении работников из числа граждан, проживающих в других субъектах Российской Федерации, в том числе в рамках реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов;

3) содействие в привлечении работников из числа иностранных граждан в соответствии с международными договорами Российской Федерации;

4) содействие в реализации мероприятий по обеспечению занятости граждан, находящихся под риском увольнения, в том числе организация их временной занятости, содействие в трудоустройстве к другому работодателю;

5) организация прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования работниками, находящимися под риском увольнения, работниками в возрасте 50 лет и старше, в том числе работниками предпенсионного возраста, а также иными категориями работников;

6) содействие в трудоустройстве инвалидов, в том числе в создании специальных рабочих мест для инвалидов;

7) организация проведения оплачиваемых общественных работ;

8) организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;

9) содействие в организации и проведении работодателями практики и практической подготовки граждан, обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

10) предоставление мер государственной поддержки в сфере занятости населения при трудоустройстве отдельных категорий граждан, в том числе молодежи, граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

11) информирование о положении на рынке труда в субъектах Российской Федерации;

12) информирование работодателей о мерах государственной поддержки в сфере занятости населения;

13) содействие в составлении и распространении информации о свободных рабочих местах и вакантных должностях;

14) другие мероприятия, предусмотренные настоящим Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

2. Работодатели вправе обратиться в органы службы занятости за получением мер государственной поддержки в сфере занятости населения в порядке, предусмотренном статьей 20 настоящего Федерального закона.

§ 2. Участие профессиональных союзов, их объединений в разработке и реализации государственной политики в сфере занятости населения

Статья 55. Полномочия профессиональных союзов, их объединений по разработке и реализации государственной политики в сфере занятости населения

Профессиональные союзы, их объединения в установленном порядке:

1) участвуют в разработке и реализации государственной политики в сфере занятости населения, в том числе в разработке и реализации государственных программ в сфере занятости населения, разработке и предоставлении мер государственной поддержки в сфере занятости населения;

2) участвуют в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере занятости населения;

3) вправе запрашивать информацию у федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации о реализации государственных программ в сфере занятости населения, предоставлении мер государственной поддержки в сфере занятости населения, вносить предложения о совершенствовании государственных программ в сфере занятости населения и нормативных правовых актов в сфере занятости населения;

4) осуществляют иные права, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1996 года N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Статья 56. Взаимодействие профессиональных союзов, их объединений с органами службы занятости

1. Профессиональные союзы, их объединения вправе запрашивать и получать у органов службы занятости информацию о положении на рынке труда в субъектах Российской Федерации и по иным вопросам социально-трудовой сферы.

2. Органы службы занятости вправе в рамках осуществления своих полномочий запрашивать необходимую информацию у профессиональных союзов, их объединений.

3. Органы службы занятости вправе направлять в профессиональные союзы, их объединения информацию, полученную от соответствующих работодателей в соответствии со статьей 53 настоящего Федерального закона, для осуществления профсоюзного контроля за занятостью и соблюдением законодательства о занятости населения.

4. Профессиональные союзы, их объединения в случае осуществления профсоюзного контроля за занятостью на основе информации, указанной в части 3 настоящей статьи, информируют органы службы занятости о результатах такого контроля.

Глава 10. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ С ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И ОРГАНАМИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМИ ПОЛНОМОЧИЯ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ, И ОРГАНИЗАЦИЯМИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Статья 57. Основные направления взаимодействия государственной службы занятости с органами государственной власти и органами местного самоуправления, осуществляющими полномочия в сфере образования, и организациями, осуществляющими образовательную деятельность

Государственная служба занятости взаимодействует с органами государственной власти и органами местного самоуправления муниципальных районов, муниципальных

округов и городских округов, осуществляющими полномочия в сфере образования, и организациями, осуществляющими образовательную деятельность, в случаях и порядке, которые установлены настоящим Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации в сфере занятости населения, для:

1) организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы профессиональной деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования;

2) установления и распределения в порядке, установленном законодательством об образовании, контрольных цифр приема на обучение по профессиям, специальностям, направлениям подготовки и научным специальностям за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов с учетом потребностей работодателей в кадрах со средним профессиональным или высшим образованием;

3) содействия трудоустройству, в том числе в свободное от учебы время, граждан, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, информирования их о социально-трудовых правах и гарантиях работников, предусмотренных трудовым законодательством, о мерах государственной поддержки в сфере занятости населения, содействия началу осуществления ими предпринимательской деятельности;

4) содействия организации практики и практической подготовки обучающихся, организации трудоустройства выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам;

5) организации ярмарок вакансий для обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

6) организации прохождения профессионального обучения, получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования гражданами.

Статья 58. Профессиональная ориентация граждан

1. Граждане имеют право на содействие органов службы занятости в организации профессиональной ориентации в целях выбора сферы профессиональной деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования.

2. Органы службы занятости в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, взаимодействуют с органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, организациями, осуществляющими образовательную деятельность, а также с другими организациями, которые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации вправе осуществлять мероприятия по профессиональной ориентации граждан.

3. В целях осуществления мероприятий по профессиональной ориентации граждан в субъекте Российской Федерации высший исполнительный орган субъекта Российской Федерации формирует межведомственную комиссию, возглавляемую руководителем исполнительного органа субъекта Российской Федерации, осуществляющего полномочия в сфере занятости населения, а также утверждает ежегодный план мероприятий по профессиональной ориентации граждан в субъекте Российской Федерации (с учетом мнения указанной межведомственной комиссии).

Статья 59. Участие органов государственной власти, осуществляющих полномочия в сфере занятости населения, в установлении и распределении контрольных цифр приема на обучение за счет бюджетных ассигнований соответствующих бюджетов

1. Участие федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения, в установлении и распределении контрольных цифр приема на обучение за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, принимаемыми в соответствии со статьей 100 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2. Исполнительный орган субъекта Российской Федерации, осуществляющий полномочия в сфере занятости населения, в порядке, установленном высшим исполнительным органом субъекта Российской Федерации, осуществляет согласование общего объема контрольных цифр приема на обучение по профессиям, специальностям, направлениям подготовки и научным специальностям за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации и общего объема контрольных цифр приема на обучение по профессиям, специальностям, направлениям подготовки и научным специальностям за счет бюджетных ассигнований местных бюджетов муниципальных образований, расположенных на территории данного субъекта Российской Федерации, до их утверждения и распределения между организациями, осуществляющими образовательную деятельность по соответствующим образовательным программам, расположенными на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования.

Статья 60. Мониторинг трудоустройства выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность

1. Мониторинг трудоустройства выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным образовательным программам основного общего и среднего общего образования, основным профессиональным образовательным программам, дополнительным профессиональным программам, программам профессионального обучения (далее - трудоустройство выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность), ведется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, в установленном им порядке с использованием единой цифровой платформы.

2. Сводная информация о трудоустройстве выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, является общедоступной и размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в порядке и с периодичностью, которые установлены федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

3. Сводная информация о трудоустройстве выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, учитывается органами государственной власти и органами местного самоуправления, осуществляющими функции и полномочия учредителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, при установлении общего объема контрольных цифр приема на обучение за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов и при оценке эффективности деятельности таких организаций.

Глава 11. МОНИТОРИНГ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЫНКА ТРУДА В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 61. Официальная статистическая информация о положении на рынке труда в Российской Федерации и рынке труда в субъектах Российской Федерации

1. Для объективной оценки положения на рынке труда в Российской Федерации и рынке труда в субъектах Российской Федерации формируется официальная статистическая информация.

2. Органы службы занятости формируют официальную статистическую информацию с использованием единой цифровой платформы.

3. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по формированию официальной статистической информации о социальных, экономических, демографических, экологических и других общественных процессах в Российской Федерации, его территориальные органы, субъекты официального статистического учета и государственная служба занятости обмениваются на безвозмездной основе данными, необходимыми для выполнения своих функций.

Статья 62. Организация мониторинга и прогнозирования рынка труда в Российской Федерации и рынка труда в субъектах Российской Федерации

1. Мониторинг и прогнозирование рынка труда в Российской Федерации и рынка труда в субъектах Российской Федерации осуществляются в целях разработки, представления и оценки эффективности мер государственной поддержки в сфере занятости населения.

2. Организация и проведение мониторинга рынка труда в Российской Федерации и разработка прогноза баланса трудовых ресурсов Российской Федерации осуществляются уполномоченными Правительством Российской Федерации федеральными органами исполнительной власти.

3. Проведение мониторинга рынка труда в субъекте Российской Федерации и разработка прогноза баланса трудовых ресурсов субъекта Российской Федерации осуществляются исполнительными органами субъекта Российской Федерации.

4. Прогноз баланса трудовых ресурсов Российской Федерации разрабатывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5. Прогноз баланса трудовых ресурсов субъекта Российской Федерации разрабатывается в порядке, установленном высшим исполнительным органом субъекта Российской Федерации, и включается в состав прогноза социально-экономического развития субъекта Российской Федерации при методическом содействии уполномоченного Правительством Российской Федерации федерального органа исполнительной власти.

6. Мониторинг и прогнозирование рынка труда в Российской Федерации и рынка труда в субъектах Российской Федерации основываются на данных официальной статистической информации о положении на рынке труда в Российской Федерации и на рынке труда в субъектах Российской Федерации и информации, предоставляемой работодателями в государственную службу занятости в соответствии со статьей 53 настоящего Федерального закона, а также иных официальных источников информации.

7. Мониторинг и прогнозирование рынка труда в Российской Федерации и рынка труда в субъектах Российской Федерации осуществляются в том числе с использованием единой цифровой платформы.

Глава 12. КОНТРОЛЬ ЗА РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПОЛОЖЕНИЙ НАСТОЯЩЕГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА

Статья 63. Контроль за деятельностью государственных учреждений службы занятости

1. Исполнительный орган субъекта Российской Федерации, осуществляющий полномочия в сфере занятости населения, осуществляет контроль за деятельностью государственных учреждений службы занятости, находящихся в ведении данного субъекта Российской Федерации, в установленном им порядке.

2. Предметом контроля за деятельностью государственных учреждений службы занятости, находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, являются осуществление (участие в осуществлении) полномочий в сфере занятости населения, участие в предоставлении мер государственной поддержки в сфере занятости населения, обеспечение государственных гарантий в сфере занятости населения.

3. При осуществлении контроля за деятельностью государственных учреждений службы занятости, находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, исполнительный орган субъекта Российской Федерации, осуществляющий полномочия в сфере занятости населения, вправе выдавать обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства о занятости населения, о привлечении виновных лиц к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Статья 64. Контроль за назначением социальных выплат

1. Органы службы занятости с использованием единой цифровой платформы осуществляют контроль за назначением безработным гражданам и иным категориям граждан социальных выплат, предусмотренных настоящим Федеральным законом.

2. Сумма излишне выплаченных социальных выплат подлежит возврату в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Статья 65. Региональный государственный контроль (надзор) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты

1. Региональный государственный контроль (надзор) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты осуществляется органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

2. Предметом регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты является соблюдение работодателями обязательных требований в области квотирования рабочих мест, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

3. Организация и осуществление регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты регулируются законодательством Российской Федерации о государственном контроле (надзоре), муниципальном контроле.

4. Порядок организации и осуществления регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты устанавливается положением о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, утверждаемым высшим исполнительным органом субъекта Российской Федерации, с учетом общих требований к организации и осуществлению данного вида регионального государственного контроля (надзора), установленных Правительством Российской Федерации.

Глава 13. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ НЕЛЕГАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 66. Организационные основы противодействия нелегальной занятости в Российской Федерации

1. Под нелегальной занятостью понимается осуществление трудовой деятельности в нарушение установленного трудовым законодательством порядка оформления трудовых отношений.

2. В целях противодействия нелегальной занятости в Российской Федерации Правительство Российской Федерации:

1) утверждает план мероприятий противодействия нелегальной занятости в Российской Федерации;

2) организует разработку и осуществление мер по противодействию нелегальной занятости в Российской Федерации;

3) определяет порядок создания и деятельности межведомственных комиссий субъектов Российской Федерации по противодействию нелегальной занятости.

3. Федеральные органы исполнительной власти, исполнительные органы субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления участвуют в противодействии нелегальной занятости в пределах своей компетенции.

Статья 67. Межведомственные комиссии субъектов Российской Федерации по противодействию нелегальной занятости

1. В целях обеспечения координации деятельности территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, исполнительных органов субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных внебюджетных фондов, а также профессиональных союзов, их объединений и работодателей, их объединений по противодействию нелегальной занятости в субъектах Российской Федерации высшими исполнительными органами субъектов Российской Федерации создаются межведомственные комиссии субъектов Российской Федерации по противодействию нелегальной занятости (далее - межведомственные комиссии субъектов Российской Федерации).

2. Межведомственные комиссии субъектов Российской Федерации вправе:

1) запрашивать у органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных внебюджетных фондов информацию, перечень и порядок представления которой определяются Правительством Российской Федерации, включая персональные данные и сведения, составляющие налоговую тайну;

2) направлять в органы государственного контроля (надзора), муниципального контроля информацию для проведения мероприятий государственного контроля (надзора), муниципального контроля, профилактических мероприятий в целях противодействия нелегальной занятости;

3) создавать рабочие группы в муниципальных образованиях на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

3. Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору за соблюдением законодательства о налогах и сборах, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, утверждается перечень сведений и информации, в том числе составляющих налоговую тайну, передаваемых налоговыми

органами Российской Федерации в межведомственные комиссии субъектов Российской Федерации, а также в территориальные органы федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, в порядке межведомственного взаимодействия.

4. Налоговые органы Российской Федерации передают в межведомственные комиссии субъектов Российской Федерации, а также в территориальные органы федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, информацию и сведения в соответствии с перечнем, утвержденным на основании части 3 настоящей статьи.

5. Письменные обращения граждан, поступающие в органы государственной власти, органы местного самоуправления, должностным лицам, содержащие информацию о фактах (признаках) нелегальной занятости, и информация о решениях, принятых по итогам рассмотрения указанных письменных обращений, подлежат обязательному направлению в межведомственные комиссии субъектов Российской Федерации с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных для анализа и систематизации.

6. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, ведет общедоступный реестр работодателей, у которых были выявлены факты нелегальной занятости, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Глава 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 68. Заключительные положения

1. С 1 января до 31 марта 2025 года включительно орган службы занятости в соответствии со статьей 26 настоящего Федерального закона осуществляет формирование индивидуального плана содействия занятости и согласование его с гражданином, который относится к одной из следующих категорий граждан (далее также - гражданин):

- 1) граждане, которые на 31 декабря 2024 года состоят на регистрационном учете в целях поиска подходящей работы и претендуют на признание безработными;
- 2) граждане, которые на 31 декабря 2024 года состоят на регистрационном учете в качестве безработных.

2. В течение периода, указанного в части 1 настоящей статьи, формирование индивидуального плана содействия занятости и согласование его с гражданином осуществляются в следующем порядке:

- 1) орган службы занятости направляет гражданину с использованием единой цифровой платформы предложение о прохождении профилирования;
- 2) орган службы занятости в целях формирования и согласования с гражданином индивидуального плана содействия занятости назначает с использованием единой цифровой платформы дату явки гражданина в орган службы занятости в течение трех дней со дня направления ему предложения о прохождении профилирования.

3. Гражданин обязан пройти профилирование не позднее одного рабочего дня со дня получения предложения органа службы занятости о прохождении профилирования, а также явиться в орган службы занятости для формирования и согласования индивидуального плана содействия занятости в установленный органом службы занятости срок.

4. Согласование гражданином индивидуального плана содействия занятости, урегулирование гражданином с органом службы занятости разногласий, касающихся содержания индивидуального плана содействия занятости, осуществляются в порядке, предусмотренном частями 5, 10, 11 статьи 26 настоящего Федерального закона.

5. Непрохождение гражданином профилирования, неявка гражданина без уважительных причин в орган службы занятости для согласования индивидуального плана содействия занятости в срок, предусмотренный частью 3 настоящей статьи (за исключением инвалида I или II группы, которому оказывается индивидуальная помощь в соответствии с частью 4 статьи 20 настоящего Федерального закона, и гражданина, в отношении которого организовано бесплатное выездное обслуживание в соответствии с частью 5 статьи 20 настоящего Федерального закона), отказ гражданина от согласования индивидуального плана содействия занятости либо ненаправление информации о согласовании или об отказе от согласования индивидуального плана содействия занятости в электронной форме с использованием единой цифровой платформы в день, установленный органом службы занятости для формирования и согласования индивидуального плана содействия занятости, является основанием для отказа в признании гражданина безработным либо основанием для снятия его с регистрационного учета в качестве безработного.

6. Перечень документов, подтверждающих наличие уважительных причин неявки гражданина в орган службы занятости, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

7. В течение периода, указанного в части 1 настоящей статьи, до направления гражданину органом службы занятости предложения о прохождении профилирования, формирования и согласования с ним индивидуального плана содействия занятости в порядке и срок, которые предусмотрены частями 2 - 4 настоящей статьи, на граждан, указанных в пункте 1 части 1 настоящей статьи, не распространяется действие положений, предусмотренных пунктами 7 - 9 части 1 статьи 24, пунктами 12 и 13 части 1 статьи 25, пунктом 2 части 2 статьи 49 настоящего Федерального закона, а на граждан, указанных в пункте 2 части 1 настоящей статьи, не распространяется действие положений, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 1 статьи 25, пунктом 2 части 2 статьи 49 настоящего Федерального закона.

8. До утверждения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения, порядка исчисления среднего заработка, предусмотренного частью 6 статьи 45 настоящего Федерального закона, средний заработок исчисляется в порядке, установленном Правительством Российской Федерации до дня вступления в силу настоящего Федерального закона.

Статья 69. Признание утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации

1. Признать утратившими силу с 1 января 2024 года:

1) преамбулу, статьи 1, 2, абзацы второй - четвертый, шестой, восьмой - десятый пункта 3 статьи 3, статью 6, подпункты 1 - 4, 6, 8 пункта 1, подпункты 1, 2, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 11.1, 12, 12.1, 13, 16, 17.1 пункта 3 статьи 7, статью 7.1, подпункты 1, 2, 5, 6, 6.1, 7, 13, 14 пункта 1, пункты 4, 6, 7 статьи 7.1-1, статью 8, абзац второй пункта 1, абзац второй пункта 2 статьи 12, пункт 3 статьи 13, пункт 1, подпункты 5 и 6 пункта 2, пункт 8 статьи 15, статьи 16, 16.2, 17, 20, 21, абзац первый пункта 1 статьи 22, статьи 24, 25, 26, 28, 30, пункты 1 - 4, 5.1 статьи 31, статьи 32, 33, 34, 34.1, 34.2, абзацы второй, шестой - десятый пункта 2, абзацы второй, четвертый, пятый, седьмой - девятый пункта 3, пункты 4, 6, 7 статьи 35, статьи

36, 37, 37.1, 40 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года N 1032-I "О занятости населения в Российской Федерации" (Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1991, N 18, ст. 565; Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, N 34, ст. 1974; Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, N 17, ст. 1915);

2) пункты 1, 2, 13, 15, 17, 19 - 21, 23 и 24 статьи 1 Закона Российской Федерации от 15 июля 1992 года N 3307-I "О внесении изменений и дополнений в Закон РСФСР "О занятости населения в РСФСР" (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, N 34, ст. 1974);

3) абзацы второй - четвертый и десятый пункта 8 статьи 1 Федерального закона от 27 января 1995 года N 10-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Закона Российской Федерации "О статусе военнослужащих" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, N 5, ст. 346);

4) статью 1 (в части изложения в новой редакции преамбулы, статей 1, 2, 6, 8, 16, 17, 20, 21, 24, 25, 28, 30, 32 - 34, 36 и 37) Федерального закона от 20 апреля 1996 года N 36-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, N 17, ст. 1915);

5) статью 18 Федерального закона от 21 июля 1998 года N 117-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации в связи с реформированием уголовно-исполнительной системы" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, N 30, ст. 3613);

6) пункты 2 и 4 статьи 1 Федерального закона от 30 апреля 1999 года N 85-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, N 18, ст. 2211);

7) пункты 1, 6, 8, 10 и 11 статьи 1 Федерального закона от 17 июля 1999 года N 175-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, N 29, ст. 3696);

8) подпункты 3 и 5 пункта 2 статьи 4 Федерального закона от 7 августа 2000 года N 122-ФЗ "О порядке установления размеров стипендий и социальных выплат в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, N 33, ст. 3348);

9) статью 2 Федерального закона от 29 декабря 2001 года N 188-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" и Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, N 53, ст. 5024);

10) статью 3 Федерального закона от 25 июля 2002 года N 116-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области пожарной безопасности" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 30, ст. 3033);

11) пункты 1, 6, 14, 17 - 19, 21, 22 и 24 статьи 1 Федерального закона от 10 января 2003 года N 8-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам финансирования мероприятий по содействию занятости населения" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, N 2, ст. 160);

12) пункты 4, 10, 13, 16, 18 - 20 статьи 2 Федерального закона от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ "О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, N 35, ст. 3607);

13) пункты 2, 4 (в части дополнения статьей 7.1) и 10 статьи 1 Федерального закона от 31 декабря 2005 года N 199-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, N 1, ст. 10);

14) статью 1 Федерального закона от 18 октября 2007 года N 230-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, N 43, ст. 5084);

15) пункт 3 статьи 2 Федерального закона от 23 июля 2008 года N 160-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием осуществления полномочий Правительства Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 30, ст. 3616);

16) пункты 2 и 4 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 287-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 52, ст. 6242);

17) статью 2 Федерального закона от 24 июля 2009 года N 213-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2009, N 30, ст. 3739);

18) пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 27 декабря 2009 года N 365-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием деятельности органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2009, N 52, ст. 6441);

19) пункты 1, 6, 7, 10, 12 и 14 статьи 1 Федерального закона от 27 декабря 2009 года N 367-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2009, N 52, ст. 6443);

20) пункты 3, 13, 14, 16, 18 и 22 статьи 1 Федерального закона от 30 ноября 2011 года N 361-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, N 49, ст. 7039);

21) статью 1 Федерального закона от 28 июля 2012 года N 133-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях устранения ограничений для предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу "одного окна" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 31, ст. 4322);

22) Федеральный закон от 30 декабря 2012 года N 328-ФЗ "О внесении изменения в статью 2 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7653);

23) статью 1 Федерального закона от 23 февраля 2013 года N 11-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу квотирования рабочих мест для инвалидов" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 8, ст. 717);

24) пункт 3 статьи 1 Федерального закона от 2 июля 2013 года N 162-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 27, ст. 3454);

25) пункты 1, 6, 14, 15, 17 и 19 статьи 2 Федерального закона от 2 июля 2013 года N 185-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 27, ст. 3477);

26) пункты 3 и 6 статьи 1 Федерального закона от 21 июля 2014 года N 216-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов "О страховых пенсиях" и "О накопительной пенсии" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, N 30, ст. 4217);

27) пункты 6 и 9 статьи 1 Федерального закона от 22 декабря 2014 года N 425-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" в части повышения мобильности трудовых ресурсов и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, N 52, ст. 7536);

28) статью 1 Федерального закона от 9 марта 2016 года N 66-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации о выборах и референдумах и иные законодательные акты Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2016, N 11, ст. 1493);

29) пункты 2 и 4 статьи 1 Федерального закона от 28 декабря 2016 года N 495-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2017, N 1, ст. 36);

30) статью 1 Федерального закона от 1 мая 2017 года N 89-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" и статью 9 Федерального закона "О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2017, N 18, ст. 2666);

31) пункты 3 и 5 Федерального закона от 29 июля 2017 года N 235-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2017, N 31, ст. 4784);

32) пункты 7 и 10 статьи 1 Федерального закона от 29 декабря 2017 года N 476-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, N 1, ст. 60);

33) статью 1 Федерального закона от 7 марта 2018 года N 56-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием

Федерального закона "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части учета и совершенствования предоставления мер социальной поддержки исходя из обязанности соблюдения принципа адресности и применения критериев нуждаемости" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, N 11, ст. 1591);

34) пункты 6 и 8 - 11 статьи 1 Федерального закона от 3 октября 2018 года N 350-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, N 41, ст. 6190);

35) статью 94 Федерального закона от 1 октября 2019 года N 328-ФЗ "О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2019, N 40, ст. 5488);

36) статью 1 Федерального закона от 2 декабря 2019 года N 408-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам совершенствования порядка осуществления отдельных полномочий Российской Федерации, переданных органам государственной власти субъектов Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2019, N 49, ст. 6967);

37) статью 1 Федерального закона от 26 мая 2021 года N 153-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2021, N 22, ст. 3688);

38) пункты 1, 16, 20, 21, 24, 26 - 29, 31 и 32 статьи 1 Федерального закона от 28 июня 2021 года N 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" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2021, N 27, ст. 5047);

39) пункт 2 статьи 3 Федерального закона от 28 декабря 2022 года N 569-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2023, N 1, ст. 16).

2. Признать утратившими силу с 1 сентября 2024 года:

1) подпункт 17 пункта 3 статьи 7, статьи 13.1, 13.2, 18.1 и 24.1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года N 1032-I "О занятости населения в Российской Федерации" (Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1991, N 18, ст. 565; Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, N 34, ст. 1974; Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, N 17, ст. 1915);

2) пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 5 мая 2014 года N 116-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, N 19, ст. 2321);

3) пункт 1 Федерального закона от 29 июля 2017 года N 235-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2017, N 31, ст. 4784);

4) пункты 4 и 9 статьи 1 Федерального закона от 29 декабря 2017 года N 476-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, N 1, ст. 60);

5) пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 11 июня 2021 года N 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" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2021, N 24, ст. 4188);

6) пункты 11 и 12 статьи 1 Федерального закона от 28 июня 2021 года N 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" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2021, N 27, ст. 5047).

3. Признать утратившими силу с 1 января 2025 года:

1) Закон РСФСР от 19 апреля 1991 года N 1032-I "О занятости населения в РСФСР" (Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1991, N 18, ст. 565);

2) постановление Верховного Совета РСФСР от 19 апреля 1991 года N 1033-I "О введении в действие Закона РСФСР "О занятости населения в РСФСР" (Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1991, N 18, ст. 566);

3) Закон Российской Федерации от 15 июля 1992 года N 3307-I "О внесении изменений и дополнений в Закон РСФСР "О занятости населения в РСФСР" (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, N 34, ст. 1974);

4) постановление Верховного Совета Российской Федерации от 15 июля 1992 года N 3308-I "О введении в действие Закона Российской Федерации "О внесении изменений и дополнений в Закон РСФСР "О занятости населения в РСФСР" (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, N 34, ст. 1975);

5) пункт 8 статьи 1 Федерального закона от 27 января 1995 года N 10-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Закона Российской Федерации "О статусе военнослужащих" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, N 5, ст. 346);

6) Федеральный закон от 20 апреля 1996 года N 36-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, N 17, ст. 1915);

7) Федеральный закон от 30 апреля 1999 года N 85-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, N 18, ст. 2211);

8) Федеральный закон от 17 июля 1999 года N 175-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, N 29, ст. 3696);

9) Федеральный закон от 20 ноября 1999 года N 195-ФЗ "О внесении дополнения в статью 5 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, N 47, ст. 5613);

10) пункт 2 статьи 4 Федерального закона от 7 августа 2000 года N 122-ФЗ "О порядке установления размеров стипендий и социальных выплат в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, N 33, ст. 3348);

11) статью 1 Федерального закона от 10 января 2003 года N 8-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам финансирования мероприятий по содействию занятости населения" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, N 2, ст. 160);

12) статью 2 Федерального закона от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ "О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу

некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, N 35, ст. 3607);

13) статью 1 Федерального закона от 31 декабря 2005 года N 199-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, N 1, ст. 10);

14) статью 2 Федерального закона от 23 июля 2008 года N 160-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием осуществления полномочий Правительства Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 30, ст. 3616);

15) Федеральный закон от 25 декабря 2008 года N 287-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 52, ст. 6242);

16) статью 1 Федерального закона от 3 июня 2009 года N 106-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части регламентации отбывания осужденными наказания в виде исправительных работ" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2009, N 23, ст. 2761);

17) статью 1 Федерального закона от 27 декабря 2009 года N 365-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием деятельности органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2009, N 52, ст. 6441);

18) Федеральный закон от 27 декабря 2009 года N 367-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2009, N 52, ст. 6443);

19) Федеральный закон от 22 июля 2010 года N 162-ФЗ "О внесении изменения в статью 7 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2010, N 30, ст. 3993);

20) статью 2 Федерального закона от 27 июля 2010 года N 227-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2010, N 31, ст. 4196);

21) статью 2 Федерального закона от 1 июля 2011 года N 169-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, N 27, ст. 3880);

22) Федеральный закон от 11 июля 2011 года N 205-ФЗ "О внесении изменения в статью 23 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, N 29, ст. 4296);

23) статью 1 Федерального закона от 30 ноября 2011 года N 361-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, N 49, ст. 7039);

24) статью 1 Федерального закона от 2 июля 2013 года N 162-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 27, ст. 3454);

25) статью 2 Федерального закона от 2 июля 2013 года N 185-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 27, ст. 3477);

26) статью 1 Федерального закона от 5 мая 2014 года N 116-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, N 19, ст. 2321);

27) статью 1 Федерального закона от 21 июля 2014 года N 216-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов "О страховых пенсиях" и "О накопительной пенсии" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, N 30, ст. 4217);

28) статью 1 Федерального закона от 1 декабря 2014 года N 419-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, N 49, ст. 6928);

29) Федеральный закон от 22 декабря 2014 года N 425-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" в части повышения мобильности трудовых ресурсов и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, N 52, ст. 7536);

30) статью 1 Федерального закона от 29 декабря 2015 года N 388-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части учета и совершенствования предоставления мер социальной поддержки исходя из обязанности соблюдения принципа адресности и применения критериев нуждаемости" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2016, N 1, ст. 8);

31) статью 1 Федерального закона от 29 декабря 2015 года N 394-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2016, N 1, ст. 14);

32) статью 1 Федерального закона от 28 декабря 2016 года N 495-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2017, N 1, ст. 36);

33) Федеральный закон от 29 июля 2017 года N 235-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2017, N 31, ст. 4784);

34) Федеральный закон от 29 декабря 2017 года N 476-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, N 1, ст. 60);

35) Федеральный закон от 3 июля 2018 года N 190-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" в части совершенствования механизма повышения мобильности трудовых ресурсов" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, N 28, ст. 4154);

36) статью 1 Федерального закона от 3 октября 2018 года N 350-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, N 41, ст. 6190);

37) статью 1 Федерального закона от 11 декабря 2018 года N 461-ФЗ "О внесении изменений в статью 23 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Россий-

ской Федерации" и статьи 52 и 60.1 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" в связи с совершенствованием механизма ротации государственных гражданских служащих" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, N 51, ст. 7858);

38) статью 2 Федерального закона от 18 июля 2019 года N 183-ФЗ "О внесении изменений в статьи 33 и 35 Федерального закона "О стратегическом планировании в Российской Федерации" и статью 7.1-1 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2019, N 29, ст. 3850);

39) Федеральный закон от 7 апреля 2020 года N 108-ФЗ "О внесении изменений в статью 7.1-1 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2020, N 15, ст. 2231);

40) статью 1 Федерального закона от 24 апреля 2020 года N 147-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам контроля за эффективностью и качеством осуществления переданных органам государственной власти субъектов Российской Федерации полномочий" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2020, N 17, ст. 2725);

41) статью 1 Федерального закона от 31 июля 2020 года N 268-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2020, N 31, ст. 5027);

42) Федеральный закон от 8 декабря 2020 года N 414-ФЗ "О внесении изменения в статью 23 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2020, N 50, ст. 8059);

43) Федеральный закон от 30 апреля 2021 года N 137-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2021, N 18, ст. 3081);

44) статью 1 Федерального закона от 11 июня 2021 года N 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" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2021, N 24, ст. 4188);

45) статью 1 Федерального закона от 28 июня 2021 года N 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" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2021, N 27, ст. 5047);

46) статью 2 Федерального закона от 2 июля 2021 года N 343-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "Об организации страхового дела в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2021, N 27, ст. 5171);

47) Федеральный закон от 19 ноября 2021 года N 374-ФЗ "О внесении изменения в статью 34.1 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2021, N 47, ст. 7743);

48) Федеральный закон от 14 июля 2022 года N 302-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2022, N 29, ст. 5269);

49) статью 3 Федерального закона от 28 декабря 2022 года N 569-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2023, N 1, ст. 16).

Статья 70. Порядок вступления в силу настоящего Федерального закона

1. Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2024 года, за исключением положений, для которых настоящей статьёй установлены иные сроки вступления их в силу.

2. Части 3 и 4 статьи 67 настоящего Федерального закона вступают в силу с 1 марта 2024 года.

3. Глава 7 настоящего Федерального закона вступает в силу с 1 сентября 2024 года.

4. Пункты 2 - 4, 6 - 8 части 1 статьи 2, статья 6, пункт 6 статьи 8, пункты 3 и 5 части 1 статьи 10, статьи 11 и 15, пункт 9 части 1, пункты 7, 9 и 10 части 2 статьи 17, статьи 20 - 23, пункты 6 - 9 части 1 и часть 2 статьи 24, пункты 2, 3, 12 и 13 части 1, части 2 и 4 статьи 25, статьи 26 - 33, 35 и 36, часть 9 статьи 46, пункт 2 части 2 и часть 4 статьи 49, часть 2 статьи 54, часть 6 статьи 67 настоящего Федерального закона вступают в силу с 1 января 2025 года.

5. Положения пункта 1 части 2 статьи 67 настоящего Федерального закона в части права межведомственных комиссий субъектов Российской Федерации запрашивать сведения, составляющие налоговую тайну, применяются с 1 марта 2024 года.

6. Со дня вступления в силу настоящего Федерального закона подпункт 17 пункта 3 статьи 7, статьи 13.1, 13.2, 18.1 и 24.1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года N 1032-I "О занятости населения в Российской Федерации" применяются до 1 сентября 2024 года.

7. Со дня вступления в силу настоящего Федерального закона пункты 1, 2, абзацы первый, пятый и седьмой пункта 3, пункт 4 статьи 3, статьи 4, 5, подпункты 5, 7 пункта 1, пункт 2, подпункты 3, 7, 14, 15, 18, 19 пункта 3 статьи 7, подпункты 3, 4, 8 - 12, 15 - 18 пункта 1, пункты 2, 3, 3.1, 3.2 и 8 статьи 7.1-1, статья 7.2, статьи 9 - 11, абзацы первый, третий - пятый пункта 1, абзацы первый, третий - четвертый пункта 2 статьи 12, пункты 1 и 4 статьи 13, подпункты 1, 1.1, 2, 3, 4 пункта 2, пункты 3 - 7 и 9 статьи 15, статьи 16.1, 16.3, 18, абзацы второй - шестой пункта 1, пункты 1.1, 3 статьи 22, статьи 22.1, 22.2, 22.3, 23, пункт 6 статьи 31, пункт 1, абзацы первый, четвертый и пятый пункта 2, абзацы первый, третий и шестой пункта 3 статьи 35 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года N 1032-I "О занятости населения в Российской Федерации" применяются до 1 января 2025 года.

Президент Российской Федерации

Москва, Кремль

12 декабря 2023 года

N 565-ФЗ



В.ПУТИН

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
Бажанов Н.Н. РАСШИРЕНИЕ ЕДИНОЙ ЦИФРОВОЙ ПЛАТФОРМЫ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НА ВСЮ ТЕРРИТОРИЮ СОЮЗНОГО ГОСУДАРСТВА.....	6
Габович А.А. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ ГАРАНТИЙ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ ГРАЖДАН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА ТРУД И СОЦИАЛЬНУЮ ЗАЩИТУ ОТ БЕЗРАБОТИЦЫ.....	10
Герасимова И.А. КРЕАТИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ.....	16
Губнелова Н.З. УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: ВЗАИМОСВЯЗЬ И ТЕНДЕНЦИИ ВЛИЯНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ....	20
Зыбин А. Я. РОЛЬ НАЛОГОВ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ГОСУДАРСТВА.....	25
Канторова К.В., Ковалев В.А. ТЕНДЕНЦИИ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ.....	31
Кемкина В.А., Тершинова К.А., Волкова Э.В. ВЛИЯНИЕ УДАЛЕННОГО ФОРМАТА РАБОТЫ НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ КУЛЬТУРУ.....	36
Кот В.В., Савенко О.Л. РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ.....	42
Кучина Ю.А. РОЛЬ АКТОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕШЕНИИ ВОПРОСОВ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ..	49
Малиненко Э.В. К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОНСТИТУЦИЙ И УСТАВОВ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ.....	55
Медникова Е.В., Котляров Е.С., Котлярова Е.А. К ВОПРОСУ ОБ ИСЧЕЗАЮЩИХ ПРОФЕССИЯХ С РАЗВИТИЕМ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ.....	58
Никифоров С. В. СПЕЦИФИКА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЦИВИЛИЗАЦИОННОМ ПРОСТРАНСТВЕ СЕВЕРО-ВОСТОЧНОЙ АЗИИ.....	62

Перетягко А.Ю. ИМПЕРИЯ, ТРАНСФОРМАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ, СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КАТАСТРОФА: КАЗУС ВОЙСКА ДОНСКОГО (1860-1890 гг.)	68
Пинчук А.Н., Тихомиров Д.А., Карпова С.Г. РАБОТНИКИ СФЕРЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ДЕЛОВЫХ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ НОВОЙ СОЦИАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ: ПЕРСПЕКТИВЫ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	75
Рожкова А.Ю. УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ В КОНТЕКСТЕ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ ЕАЭС (ПО МАТЕРИАЛАМ ОПРОСА РУКОВОДЯЩЕГО СОСТАВА ЮТУ И РОСТОВСКОЙ ТАМОЖНИ)	83
Степанова Е.А. САМОЗАНЯТОСТЬ И ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В ПРОЕКТЕ НОВОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ».....	90
Чуйков Д.А. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЗНАЧИМОСТИ УЧАСТИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ В СНИЖЕНИИ УРОВНЯ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ.....	94
Чуча С.Ю. ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНКОРПОРАЦИИ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКУЮ СИСТЕМУ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА.....	100
Эдеева Ц. Л. ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ. ПРОБЛЕМЫ ПЕРЕХОДА НА НОВУЮ ФОРМУ РАБОТЫ В РАМКАХ ТРУДОВОГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ.....	106
Федеральный закон Российской Федерации О занятости населения в Российской Федерации от 12.12.2023 № 565-ФЗ	111

Научное издание

ПРАВОВЫЕ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
АСПЕКТЫ ТРАНСФОРМИРУЮЩЕЙСЯ
ЗАНЯТОСТИ

Всероссийская научно-практическая конференция

Подписано в печать 26.12.2023 г.

Бумага офсетная. Формат 60×84 1/16. Тираж 100 экз.

Усл. печ. лист. 10,06. Уч.-изд. л. 7,2. Заказ № 9328.

Отпечатано в отделе полиграфической, корпоративной и сувенирной продукции

Издательско-полиграфического комплекса КИБИ МЕДИА ЦЕНТРА ЮФУ.

344090, г. Ростов-на-Дону, пр. Стачки, 200/1, тел (863) 243-41-66.