



Федеральная служба по труду и занятости

«Регуляторная гильотина» в целях формирования новой модели государственного регулирования трудовых отношений и эффективного осуществления Рострудом государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Москва, 2019



Текущая структура нормативного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

I. Наднациональные акты - Конвенции Международной организации труда, ратифицированные СССР и РФ (более 50)

II. Конституция РФ

III. Федеральные законы (более 100 актов)

IV. Постановления правительства РФ (более 100 актов)

V. Ведомственные нормативные правовые акты (около 3000 актов)

VI. Нормативные правовые акты СССР и РСФСР (более 600 актов)

Текущая структура нормативного регулирования федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

I. Наднациональные акты: Конвенция №81 МОТ в промышленности и торговле 1947 г., Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде

II. Конституция РФ

III. Федеральные законы: Трудовой кодекс РФ; КоАП РФ; ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», другие;

IV. Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права о регулировании вопросов оплаты труда, по вопросам рабочего времени и времени отдыха, ведения трудовых книжек, вопросам охраны труда, специальной оценки условий труда и т.п. (более 100 актов)

V. Постановления и распоряжения Правительства РФ, утверждающие: Положение о Роструде; Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства; другие

VI. Ведомственные нормативные правовые акты: приказы Минтруда России, Минздравсоцразвития России, Минэкономразвития России, Роструда, иных федеральных органов исполнительной власти по различным вопросам регулирования надзорной деятельности

Реализация механизма «регуляторной гильотины» включает в себя:



Признание утратившими силу или отмену не позднее 1 января 2021 г. нормативных правовых актов, устанавливающих обязательные требования, соблюдение которых подлежит проверке при осуществлении государственного контроля (надзора) в сфере трудовых отношений и охраны труда



Внесение в законодательство РФ изменений, обеспечивающих систематизацию обязательных требований и исключение установления изъятий из гражданских прав на подзаконном уровне



Введение в действие не позднее 1 января 2021 г. новых норм, содержащих актуализированные требования, разработанные с учетом риск-ориентированного подхода и современного уровня технологического развития в сфере трудовых отношений и охраны труда

МЕРОПРИЯТИЯ В РАМКАХ РЕГУЛЯТОРНОЙ ГИЛЬОТИНЫ

1) Анализ текущей структуры нормативного регулирования в сфере трудовых отношений и охраны труда

2) Определение ключевых охраняемых законом ценностей, защита которых должна быть предметом государственного регулирования в рамках новой структуры.

3) Определение ключевых рисков, воздействие которых может причинить ущерб ценностям, а также определение источников возникновения рисков

4) Оценка необходимости воздействия для каждого вида и источника риска с целью его снижения и, в случае необходимости воздействия - выработка наиболее эффективного способа управления риском

5) Определение укрупненных групп обязательных требований, которые должны применяться к различным видам объектов регулирования, с указанием целей введения данных обязательных требований, от каких рисков они защищают, способы контроля их соблюдения, стоимость введения требований для подконтрольных субъектов и государства, ответственность за их нарушение

6) Выстраивание целевой структуры нормативного регулирования, исходя из необходимости устранения недостатков, присущих действующей модели регулирования

7) Выполнение процедуры общественного обсуждения и проведение оценки регулирующего воздействия проектов НПА

8) Подготовка и внесение в Правительство Российской Федерации проектов федеральных законов и подзаконных актов

Принципы выстраивания новой системы нормативного регулирования в сфере трудовых отношений и охраны труда

Принцип наименьшего регуляторного воздействия

- система регулирования должна быть направлена только на те объекты, в которых могут возникнуть социально значимые риски, и только в пределах этих рисков, а регулирующий орган не должен вмешиваться в деятельность предпринимателя произвольно

Принцип одного контролирующего органа

- в отношении одного обязательного требования государственный контроль (надзор) и муниципальный контроль может осуществляться только одним контрольно-надзорным органом и в рамках только одного вида контроля (надзора)

Принцип риск-ориентированности

- применение обязательного требования должно быть обосновано направлено на снижение социально значимых рисков (в том числе на основе верифицируемых данных)

Принцип выполнимости

- недопущение установления обязательных требований, которые заведомо не будут или не могут соблюдаться, и включение в систему регулирования минимально возможного числа требований, не противоречащих друг другу, простых и понятных по форме и содержанию, используемым методам и формулам расчета,

Принцип борьбы только с внешними рисками

- недопущение контроля за рисками внутрихозяйственной деятельности, коммерческими, управленческими или иными подобными рисками в деятельности предпринимателя, т.е. теми видами деятельности, которые напрямую не оказывают влияния на охраняемые государством ценности

Принцип приоритета законодательного уровня регулирования

- преимущественное закрепление принципов и общих положений государственного регулирования (в том числе принципов установления обязательных требований) на уровне закона и допустимость установления обязательных требований на подзаконном уровне только в случае, когда включение таких требований в законодательный акт невозможно либо нецелесообразно

Принцип соразмерности

- ответственность за нарушение обязательного требования должна быть соразмерна рискам, на искоренение или снижение которых направлено обязательное требование

Принцип стимулирования добросовестности

- приоритет проведения профилактических мероприятий, направленных на снижение риска причинения вреда (ущерба), по отношению к проведению контрольно-надзорных мероприятий

**СОДЕРЖИТ
УСЛОВИЯ,
ОРГАНИЧЕНИЯ,
ЗАПРЕТЫ,
ОБЯЗАННОСТИ:**

- 1) адресованные работодателям, используемым при осуществлении деятельности работодателя,
- 2) соответствующие принципам новой системы нормативного регулирования,
- 3) являющиеся формально-определенными в отношении содержания, круга обязанных лиц, оценки соблюдения, последствий несоблюдения

**Обязательное
требование
в сфере трудовых
отношений и охраны
труда**



- УСТАНАВЛИВАЕТСЯ:**
- международными договорами РФ,
 - актами органов ЕАЭС,
 - федеральными законами и иными НПА РФ,
 - законами и иными НПА субъектов РФ,
 - муниципальными НПА,
 - иными документами, не являющимися НПА, если обязанность их соблюдения предусмотрена НПА РФ, субъектов, муниципальных образований

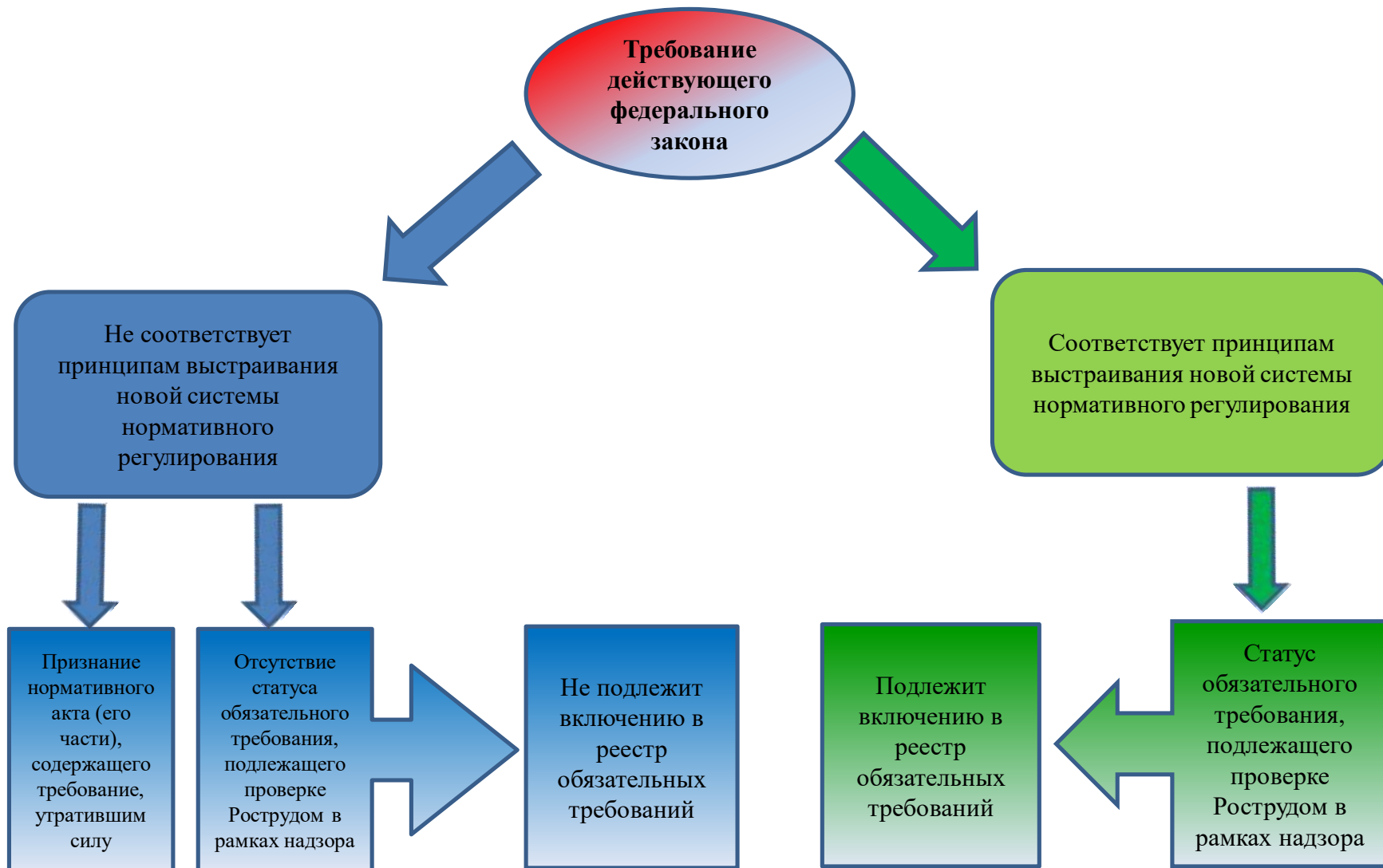
- ТОЛЬКО ПО РЕЗУЛЬТАТАМ:**
- оценки регулирующего воздействия,
 - правовой экспертизы,
 - публичного обсуждения,

**И ВКЛЮЧАЕТСЯ В РЕЕСТР
ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ**

**ПРЕДМЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО
НАДЗОРА:**

- 1) оценка соблюдения обязательных требований,
- 2) оценка исполнения предписаний Роструда по обеспечению исполнения обязательных требований

Применение «регуляторной гильотины» в отношении требований трудового законодательства, содержащихся в действующих федеральных законах Российской Федерации



Управление рисками в рамках новой системы регулирования федерального государственного надзора

Управление рисками (вероятностью причинения вреда охраняемым законом ценностям):



Планируемые мероприятия по снижению категории риска

Снижение
категории
риска

- **внедрение электронного кадрового документооборота**

Снижение
категории
риска

- **дистанционное взаимодействие подконтрольных субъектов и надзорного органа**

Снижение
категории
риска

- **развитие интерактивного сервиса «Электронный инспектор»**

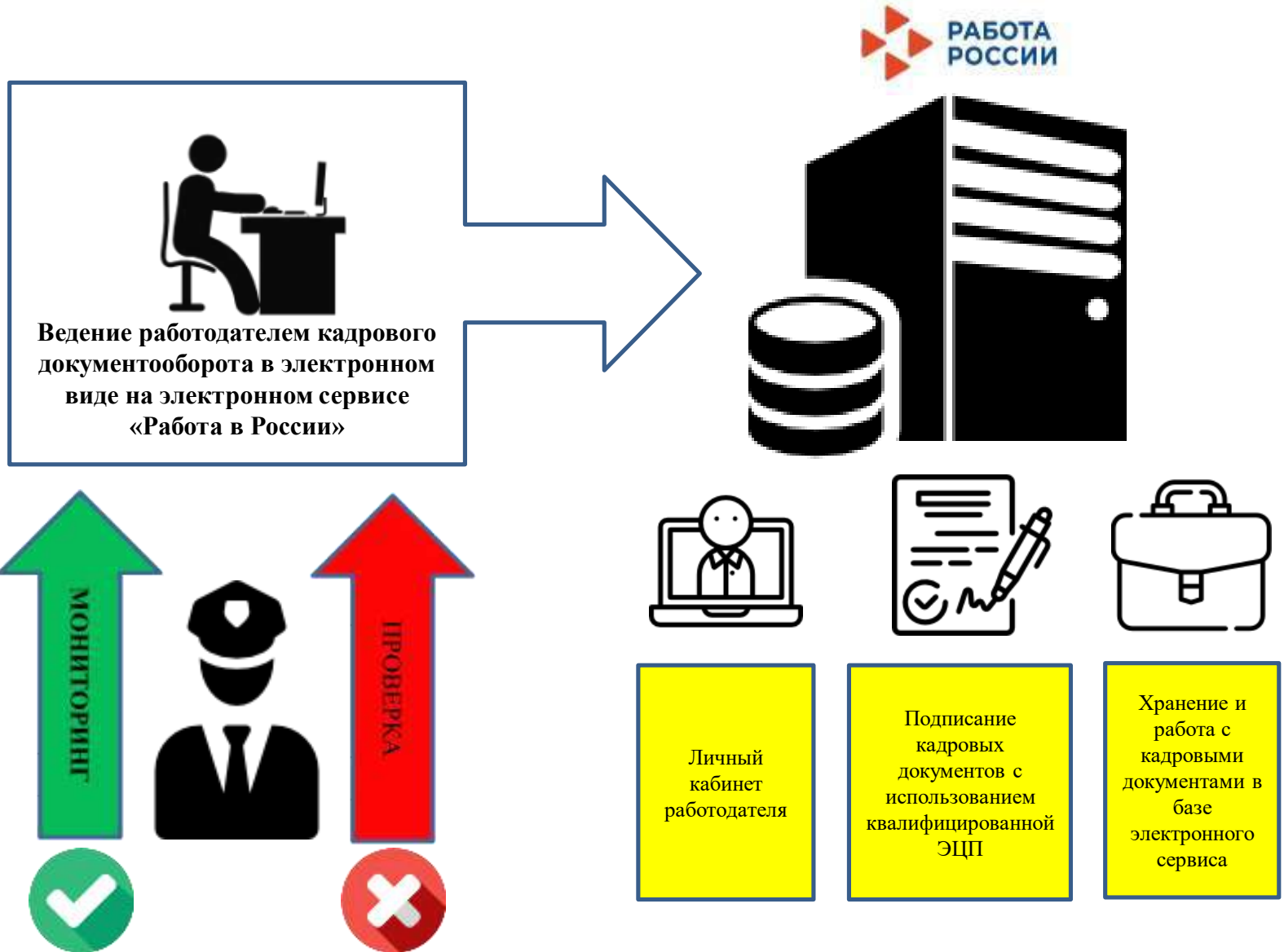
Снижение
категории
риска

- **внедрение автоматизированной системы прохождения медицинских осмотров, контроля режимов труда и отдыха работников**



Изменение способа управления риском – переход от применения контрольно-надзорных мероприятий к мониторингу

ВНЕДРЕНИЕ ЭЛЕКТРОННОГО КАДРОВОГО ОБОРОТА



ДИСТАНЦИОННОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И НАДЗОРНОГО ОРГАНА



**Ведение
работодателем
кадрового
документооборота в
электронном виде в
соответствии с
унифицированными
форматами**

Передача скрепленных ЭЦП
кадровых документов по
телекоммуникационным каналам
связи



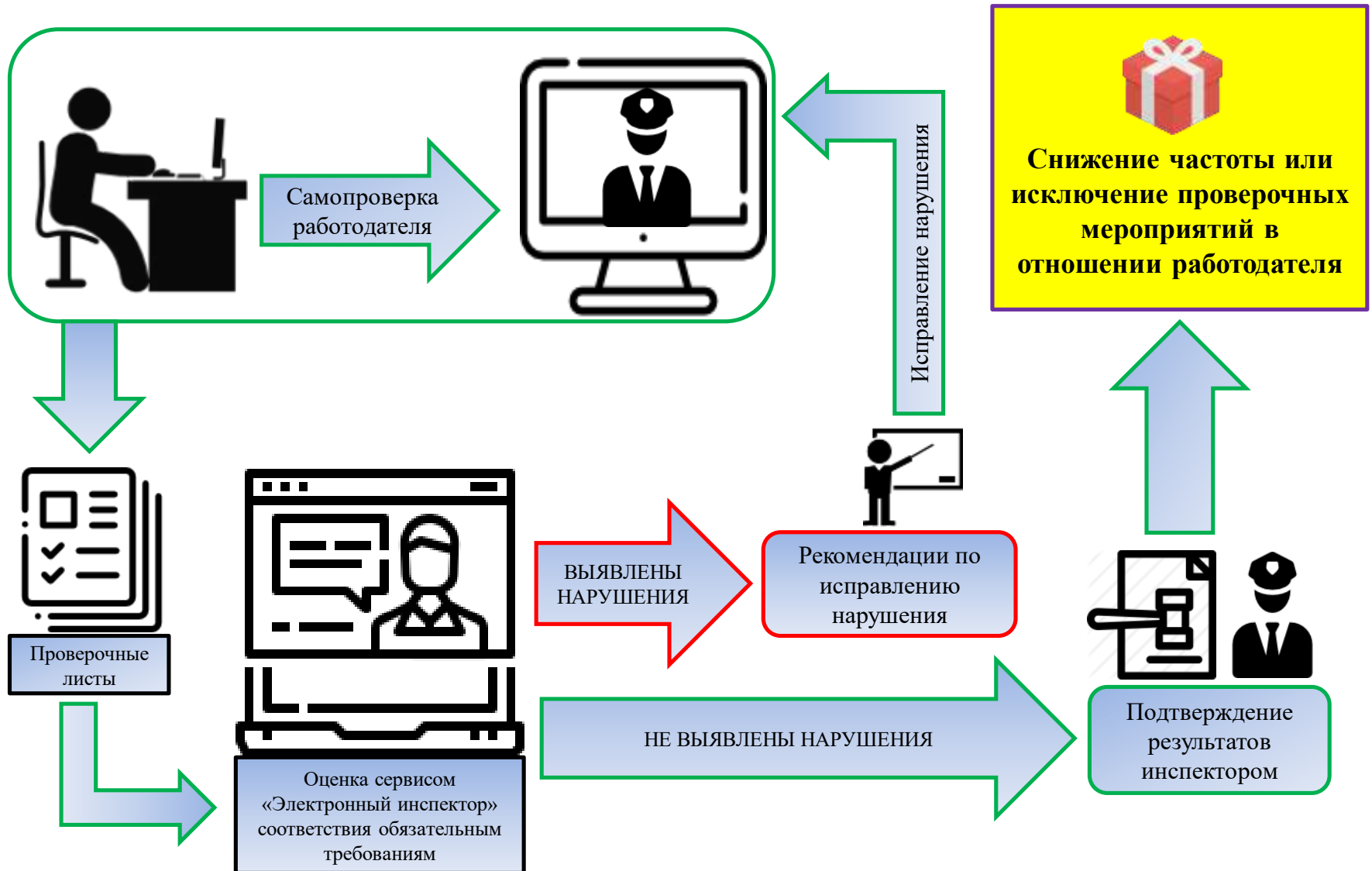
в режиме реального
времени

Передача скрепленных ЭЦП
актов проверки, предписаний и
пр. по телекоммуникационным
каналам связи

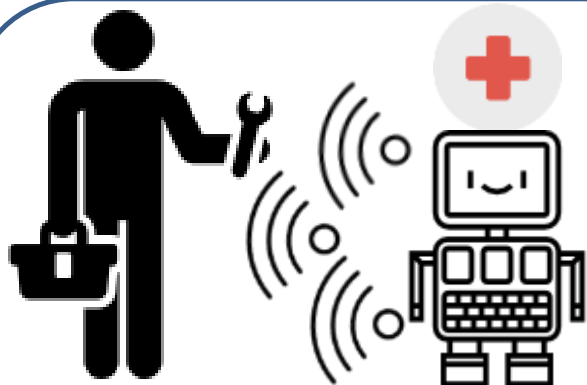


Проверка кадровых документов с
применением средств и
алгоритмов форматно-логического
контроля

РАЗВИТИЕ ИНТЕРАКТИВНОГО СЕРВИСА «ЭЛЕКТРОННЫЙ ИНСПЕКТОР»



ВНЕДРЕНИЕ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ПРОХОЖДЕНИЯ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ И СИСТЕМЫ КОНТРОЛЯ РЕЖИМОВ ТРУДА И ОТДЫХА РАБОТНИКОВ



Автоматизированная система прохождения медицинских осмотров работников

Передача и хранение данных о медицинских осмотрах



Электронная база данных работодателя

МОНИТОРИНГ



ПРОВЕРКА



Автоматизированная система контроля режимов труда и отдыха работников

Передача и хранение данных о контроле режимов труда и отдыха



ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Контакты:

101000, г. Москва,

Ул. Мясницкая д. 40, стр. 1

<http://rostrud.ru/>