

НОВОЕ В ФЕДЕРАЛЬНОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»

(вступил в силу с 1 января 2017 года)

В связи с введением института независимой оценки квалификации вступили в силу Федеральный закон, регулирующий правовые и организационные основы организации и проведения независимой оценки квалификации, сопутствующий ему Федеральный закон от 03.07.2016 № 239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации», определяющий гарантии работников при проведении такой оценки, а также ряд других нормативных правовых актов, регламентирующих данную сферу.

Напомним, что независимая оценка квалификации проводится специальными центрами в форме профессионального экзамена (на платной основе) на соответствие квалификации лица, проходящего такую оценку, положениям профессионального стандарта или законодательно установленным квалификационным требованиям.

Требования и правила отбора таких центров определены Приказом Минтруда России от 19.12.2016 № 759н. Правила проведения центром независимой оценки квалификации утверждены постановлением Правительства РФ от 16.11.2016 № 1204, которое также вступило в силу с 1 января 2017 года.

Такую оценку может пройти соискатель (*лицо, претендующее на работу или работник*) по собственной инициативе, либо по направлению работодателя и за его счет.

Минтрудом России утвержден Порядок разработки оценочных средств для проведения независимой оценки (Приказ Минтруда России от 01.11.2016 № 601н).

При успешном прохождении экзамена соискателю выдается свидетельство о квалификации; в обратном случае - заключение о прохождении экзамена с рекомендациями (формы документов утверждены Приказом Минтруда России от 12.12.2016 № 725н). Результаты экзамена могут быть оспорены, подав письменную жалобу в апелляционную комиссию совета по профквалификациям. Порядок рассмотрения жалобы установлен Приказом Минтруда России от 01.12.2016 № 701н.

Необходимость направления работников для прохождения независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель. Направление работодателем работника на независимую оценку возможно только при наличии его письменного согласия. Для направления работников на прохождение такой оценки, работодателю потребуется при определении перечня необходимых специальностей и профессий учесть мнение

представительного органа работников. Условия и порядок направления для прохождения оценки должны быть установлены коллективным договором, соглашением, трудовым договором. На данный период за работником сохраняется место работы (должность) и средняя зарплата по основному месту работы.

Также, на такого работника распространяются гарантии, установленные нормами трудового законодательства, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Федеральный закон от 28.12.2016 № 487-ФЗ «О внесении изменений в статьи 4 и 8 Федерального закона «Об Общественной палате Российской Федерации»

(вступил в силу 29 декабря 2016 года)

Изменен порядок формирования Общественной палаты Российской Федерации представителями общероссийских общественных объединений

Согласно Федеральному закону от 04.04.2005 № 32-ФЗ «Об Общественной палате Российской Федерации», Общественная палата Российской Федерации формируется из трех групп:

- 1) членов, утвержденных Указом Президента РФ;
- 2) представителей общественных палат субъектов РФ;
- 3) представителей общероссийских общественных объединений.

До вступления в силу указанного Федерального закона третья часть Общественной палаты РФ (представители общероссийских общественных объединений) формировалась путем проведения интернет-голосования на сайте «Общероссийской общественной инициативы».

По мнению идеологов принятого закона, посредством интернет-голосования из-за отсутствия равного, гарантированно доступа к сети «Интернет» граждане РФ не имеют возможности определить представителей общероссийских общественных объединений и иных некоммерческих организаций, что лишает их возможности иметь своих представителей в составе палаты.

В виду этого порядок формирования указанной части Общественной палаты был изменен.

Так, новый порядок устанавливает, что 43 члена Общественной палаты будут избираться в состав Общественной палаты РФ членами Общественной палаты РФ, которые утверждены Президентом РФ и представителями общественных палат субъектов РФ.

При этом в состав третьей части палаты будут входить:

- по 3 (три) представителя общероссийских общественных объединений и иных некоммерческих организаций по 13 (тринадцати) направлениям общественной деятельности,

- и 4 (четыре) представителя общероссийских общественных объединений и иных некоммерческих организаций по 1 (одному) направлению общественной деятельности.

При этом направление деятельности, по которому будут определяться 4 (четыре) представителя общероссийских общественных объединений будет устанавливаться рабочей группой, в состав которой входят члены Общественной палаты РФ, утвержденных Президентом РФ, члены от общественных палат субъектов РФ, а также члены Общественной палаты РФ действующего состава.

Таким образом, формирование третьей части Общественной палаты новыми членами Общественной палаты, по существу, является «возвратом» к действовавшему и хорошо зарекомендовавшему себя в 1-4 составах Общественной палаты Российской Федерации порядку формирования представителей некоммерческих организаций.

В июне 2017 года истекают полномочия членов Общественной палаты РФ пятого состава. Процедура формирования нового состава Общественной палаты РФ уже начата.

Многолетняя деятельность представителей профсоюзов в Общественной палате РФ способствовала обеспечению их эффективного взаимодействия с федеральными и региональными органами государственной власти и органами местного самоуправления по решению проблем в области социально-трудовых и экономических отношений.

В октябре прошлого года Исполком ФНПР указал на необходимость и далее обеспечить присутствие профсоюзов в Общественной палате РФ. Территориальным объединениям организаций профсоюзов поручено провести работу по определению кандидатов из числа представителей профсоюзов в региональных общественных палатах в новый состав Общественной палаты РФ; общероссийским профсоюзам необходимо организовать работу по выдвижению своих представителей в новый состав Общественной палаты РФ ([постановление Исполкома ФНПР от 25.10.2016 № 7-13](#)).

Федеральный закон от 28.12.2016 № 495-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

(вступил в силу 9 января 2017 года)

Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» дополнен новой статьей, посвященная Справочнику профессий, который наделен статусом базового государственного информационного ресурса, содержащего информацию о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях.

Справочник содержит краткое описание профессии и перспективы ее развития, требования к образованию, специальные требования к допуску к работе, возможность оценки квалификации и др. Справочник профессий могут

применять работодатели, граждане, ищущие работу, работники и государственные органы.

В настоящее время справочник профессий (далее - справочник) сформирован Минтрудом России, Минобрнауки России совместно с автономной некоммерческой организацией "Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов" с участием объединений работодателей, объединений профессиональных союзов, объединений и ассоциаций, представляющих профессиональные сообщества, образовательных и научных организаций, федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и других заинтересованных организаций. В рамках подготовки справочника проведено исследование профессий и специальностей, отвечающих запросам современного рынка труда. Исследованием были охвачены руководители и специалисты 13,3 тыс. организаций. В справочник включены более 1,6 тыс. наименований профессий.

Полномочия по утверждению списка профессий закреплены за Минтрудом России. Анализ востребованности профессий отнесен к полномочиям региональных органов государственной власти в области содействия занятости населения. Порядок формирования, ведения и актуализации справочника и перечень содержащейся в нем информации устанавливает Правительство РФ.

Доступ к информации осуществляется бесплатно через Интернет с использованием информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России» (<https://trudvsem.ru/>). Справочник будет актуализироваться ежегодно.

Сейчас работодателям помогает ориентироваться [справочник](#), утвержденный Минтрудом в 2015 году.

Федеральный закон от 23.06.2016 № 220-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части применения электронных документов в деятельности органов судебной власти»

(вступил в силу 1 января 2017 года)

Федеральным законом установлена возможность подачи электронных документов в суд и другие новеллы судебного электронного документооборота.

Все процессуальные документы теперь можно будет подавать в суд как в бумажном, так и в электронном виде.

Правила, по которым стороны могут подать электронные документы в суды общей юрисдикции, утвердил Судебный департамент при ВС РФ ([приказ от 27.12.2016 № 251](#)).

Чтобы подать в суд электронный документ, нужно создать личный кабинет на сайте суда. Для этого требуется усиленная квалифицированная подпись или учетная запись с сайта госуслуг. Направить в суд можно электронный документ, который изначально создан в электронной форме (без бумажного варианта) либо сканированную версию бумажного документа.

При поступлении документа в суд, в личный кабинет должно прийти уведомление о получении. В случае, если документ не соответствует требованиям Приказа № 251 (*нечитабелен, выполнен не в том формате, неправильно подписан*) лицо также получит электронное уведомление об этом.

Судебные акты (постановления) будут составлять в бумажной и электронной форме.

Лица, участвующие в деле, смогут получать электронные документы. Речь идет о тех актах, которые суд принимает в виде отдельных документов. Протокольных определений это не касается.

Судебный акт в электронной форме судья заверяет усиленной квалифицированной электронной подписью. Электронной форме закон придает значение основной. Но судье также нужно составить судебный акт на бумаге.

Если судебный акт выполнен как электронный документ, его размещают на сайте арбитражного суда в режиме ограниченного доступа (в арбитражном процессе не позднее следующего дня после даты, когда суд его принял). По общему правилу суд не будет высылать участникам бумажный вариант. Но если они заявят такое ходатайство, суд в течение 5 дней заказным письмом высылает им копию судебного акта на бумажном носителе или вручает под расписку.

Если в суде нет возможности составить акт в электронном виде, действуют прежние правила: составляется только бумажный вариант. Такой акт по общим правилам направляют участвующим в деле лицам по почте или вручают под расписку.

Судебный акт не составляется в электронной форме и в тех случаях, когда он содержит сведения, относящиеся к государственной или иной охраняемой законом тайне, и когда суд рассматривал дело в закрытом судебном заседании.

В гражданском и административном процессах для граждан сохранили прежние правила - суд высылает копию постановления на бумаге. Однако по ходатайству или с их согласия суды могут размещать копию постановления на сайте в режиме ограниченного доступа (кроме случаев, когда судебный акт содержит охраняемые законом сведения). Для остальных участников процесса (не физических лиц) действуют те же правила, что и в арбитражном процессе.

Электронные документы суды будут принимать как письменные доказательства. Если копии документов представлены в электронном виде, суд может потребовать представить подлинники. Порядок использования электронных документов в качестве доказательств устанавливает кодекс (АПК, ГПК или КАС), а также другие нормативные акты.

Приказ Минтруда России от 05.12.2016 № 709н "Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по рассмотрению разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда, несогласия работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, а также жалоб работодателей на действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда"

Минтруд России определил, как решать разногласия по специальной оценке условий труда

Обратиться в Роструд или его территориальные органы (государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации) за рассмотрением разногласий вправе работники, работодатели, объединения работодателей, профессиональные союзы, их объединения, иные уполномоченные работниками представительные органы, а также организации, осуществляющие проведение специальной оценки условий труда.

Для этого необходимо представить заявление, которое оформляется в произвольной форме и подписывается заявителем - работником, а в случае обращения профессиональных союзов или их объединений, иных представительных органов работников - их руководителями (заместителями руководителя).

Также Административный регламент содержит полный перечень сведений, указываемых в заявлении и жалобе работодателя, а также документов, прилагаемых к заявлению.

Заявление можно подать на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении или передать их лично должностному лицу Роструда на личном приеме.

Для получения же государственной услуги в электронной форме заявитель может направить в Роструд или его территориальный орган заявление или жалобу работодателя в электронной форме, в том числе с использованием портала госуслуг. При обращении заявителя за получением государственной услуги в электронной форме заявление или жалоба работодателя должны быть подписаны усиленной квалифицированной электронной подписью заявителя.

Государственная услуга предоставляется в срок, не превышающий 30 рабочих дней с даты регистрации поданного заявителем заявления или жалобы работодателя.

Если в результате рассмотрения изложенные в заявлении сведения подтвердились, Роструд направляет в орган государственной экспертизы условий труда представление, в целях проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, о чем информирует заявителя.

Если же подтвердятся сведения, изложенные в жалобе работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда, Роструд выдает обязательное к исполнению предписание об устранении нарушений законодательства о специальной оценке условий труда, о чем информируется работодатель соответственно.

Приказ Роструда от 30.12.2016 № 538 "Об утверждении перечней правовых актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю (надзору), осуществляемых Федеральной службой по труду и занятости"

Утверждены перечни актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается Рострудом при проведении мероприятий по контролю (надзору)

В частности, утвержден перечень актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий в рамках федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее – Перечень).

Кроме наименования и реквизитов акта Перечень определяет круг лиц, в отношении которых данным актом устанавливаются обязательные требования, а также указание на структурные единицы акта, непосредственно содержащие требования.