



АГЕНТСТВО
СТРАТЕГИЧЕСКИХ
ИНИЦИАТИВ

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
**АГЕНТСТВО СТРАТЕГИЧЕСКИХ
ИНИЦИАТИВ**
ПО ПРОДВИЖЕНИЮ НОВЫХ ПРОЕКТОВ
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР

Новый Арбат ул., д. 36, Москва, 121099,
Тел.: +7 (495) 690-91-29, Факс: + 7 (495) 690-91-39
<http://www.asi.ru>, e-mail: asi@asi.ru

Председателю Правительства
Российской Федерации

М.В.Мишустину

« 16 » *апреля* 2020 г. Исх.№ 931-04-21/АСИ

Об экстренных мерах поддержки
в связи с последствиями, вызванными
распространением новой
коронавирусной инфекции в сфере
рынка труда и занятости

Уважаемый Михаил Владимирович!

Направляем Вам предложения Автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» (далее – Агентство) по мерам поддержки, нацеленным на смягчение социально-экономических последствий, вызванных распространением коронавирусной инфекции в сфере регулирования рынка труда и занятости. Предложения Агентства, представленные в Приложении, прошли широкое экспертное обсуждение и сформулированы с учетом принципа справедливости, возможности быстрой реализации.

В случае Вашего принципиального согласия, просим дать поручение профильным федеральным органам исполнительной власти в экстренном порядке проработать совместно с Агентством и внести в Правительство Российской Федерации проекты соответствующих решений.

Приложение: по тексту на 15 л. в 1 экз.

С уважением,
Чуш
С.В.Чушева

**Предложения по принятию неотложных мер в связи с распространением COVID-19 в сфере регулирования рынка труда и занятости
(предложения Агентства стратегических инициатив совместно с Экспертным советом Агентства, партнерами и экспертами в области
развития рынка труда)**

Ключевые меры по принятию неотложных мер в связи с распространением COVID-19 в сфере регулирования рынка труда и занятости:

1. Изменение нормативно-правовых актов, трудового законодательства, упрощение механизмов рынка труда – меры, связанные с упрощением кадрового делопроизводства, ускорения найма новых сотрудников, применения электронно-цифровых подписей, действий центров занятости в дистанционной форме и набору документов для работы с соискателями и работодателями, по снятию барьеров для быстрого и массового перевода сотрудников на удаленный формат работы, устранением сдерживающих факторов для массового получения статуса резидента ТЭСЭР и другие.
2. Стимулирование экономики и поддержка бизнеса – меры, связанные с поддержкой бизнеса, создания условий для сохранения рабочих мест: компенсации затрат работодателей на выплату заработной платы, сокращение административной нагрузки на бизнес, расширение перечня отраслей и предприятий, получающих поддержку, введение дополнительных гибких и оперативных механизмов управления персоналом с целью сохранения рабочих мест и уникальных квалифицированных кадров и другие.
3. Стимулирование занятости и поддержка граждан – меры, связанные с поддержкой граждан, потерявших работу, а также созданием новых рабочих мест с временной или постоянной занятостью: увеличение минимального периода выплаты пособия по безработице и их размеров, введение особых условий для работников (иждивенческий отпуск, волонтерский отпуск и другие), стимулирование и создание условий для самозанятости, их регистрации и защите прав, создание новых рабочих мест для молодых специалистов и выпускников, поддержка мигрантов, поддержка программ трудовой мобильности, а также занятости на предприятиях и секторах с традиционным дефицитом кадров и другие.
4. Подготовка и переподготовка кадров – меры связанные с быстрым освоением новых компетенций и профессий гражданами для трудоустройства в новых условиях: использование инфраструктуры и методик лидеров профессиональной подготовки в стране по коротким программам повышения квалификации и переподготовки с использованием дистанционных технологий, применение программ государственной поддержки для переподготовки кадров в пострадавших отраслях, обучение граждан базовым цифровым навыкам, навыкам удаленной работы, использование запущенных федеральных программ и проектов для выхода из кризиса (персональные цифровые сертификаты, повышение производительности труда, программы трудовой мобильности и пр.).

№	Суть предложений (кратко)	Детализация
Изменение нормативно-правовых актов, трудового законодательства. Упрощение механизмов рынка труда		
1.	Предложения по снятию ограничивающих факторов в сфере кадрового делопроизводства	Инициативы упрощения кадрового делопроизводства и ускорения найма новых сотрудников: <ul style="list-style-type: none"> • Трудовым кодексом Российской Федерации, предусмотрено использование электронной цифровой подписи (далее - ЭЦП) только в трудовых отношениях с работниками, осуществляющими свою деятельность дистанционно, в иных случаях требуется физическая подпись работника. Предлагаем предоставить возможность работодателям использовать ЭЦП со всеми работниками.

№	Суть предложений (кратко)	Детализация
		<ul style="list-style-type: none"> • Стоимость выпуска квалифицированной ЭЦП колеблется в диапазоне от 1 до 3 тыс. руб. в год на сотрудника, что в свою очередь нивелирует экономию от внедрения электронного документооборота в компаниях с высокой ротацией кадров. Предлагаем рассмотреть возможность понижения стоимости выпуска квалифицированной ЭЦП для сотрудников. • Существует большое количество форм хранения ЭЦП, которое препятствует стандартизации рабочих мест для работы с ЭЦП, тем самым увеличивая стоимость их обслуживания. Предлагаем унифицировать форму хранения ЭЦП. • У граждан Российской Федерации отсутствует возможность получения ЭЦП путем оформления запроса через портал Государственных услуг. Предлагаем предоставить возможность оформления заявки на получение ЭЦП через портал Государственных услуг. • В городах с населением менее 100 тыс. чел. была выявлена нехватка пунктов выдачи ЭЦП. Предлагаем повысить количество пунктов выдачи ЭЦП в городах с низкой численностью населения путем предоставления возможности получения ЭЦП в отделениях Почты России.
2.	Создание благоприятной регуляторной среды для развития гибких трудовых отношений	<p>Совместно с Минтрудом России и профессиональным сообществом необходимо в кратчайшие сроки проработать предложения по снятию барьеров для быстрого и массового перевода сотрудников на удаленный формат работы. К таким барьерам относятся: оформление на работу, ведение учета выработки, обеспечение основных прав и гарантий удаленного сотрудника, организация документооборота и предоставление отчетностей.</p> <p>В том числе целесообразно обеспечить возможность дистанционной постановки на учет в качестве безработных во всех ЦЗН, а также возможность дистанционного назначения пособий по безработице и продлить дольше положенных 6 месяцев отдельным категориям (например, неполные семьи с несовершеннолетними детьми).</p> <p><i>Перечень НПА в приложении 2</i></p>
3.	Изменения в законодательство в области труда и занятости по набору обязательных документов, требуемых в качестве условия для оказания государственной услуги	<p>Существуют избыточные требования к клиентам службы занятости (работодателям и соискателям) по набору обязательных документов, требуемых в качестве условия для оказания государственной услуги</p> <p>Необходимо внесение изменений в Закон Российской Федерации от 19.04.1991 «О занятости населения в Российской Федерации», в Правила регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и Правила регистрации безработных граждан, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 07.09.2012 № 891, предусматривающих исключение из перечня обязательных для представления государственных услуг документов, содержащих информацию, уже имеющуюся в иных государственных информационных системах (ПФР, ФНС, МВД, ГИС ФРИ, Портал госуслуг и др.). <i>Дополнения в приложении 2</i></p>
4.	Изменения в законодательство в области труда и занятости по оказанию государственных услуг в сфере занятости населения в дистанционной форме	<p>В текущее время отсутствуют правовые основания для оказания государственных услуг в сфере занятости населения в дистанционной форме, приводящее (помимо рисков в текущей эпидемиологической ситуации) к избыточным трудовым затратам, не способствующим реализации индивидуального подхода к потребностям клиентов и снижающим качество государственной услуги.</p> <p>Необходимо внесение изменений в утвержденные Минтрудом России федеральные государственные стандарты государственных услуг по содействию занятости населению, предусматривающих легализацию оказания государственных услуг физическим лицам и организациям, зарегистрированным на Портале государственных услуг Российской Федерации, в дистанционной форме.</p> <p>Целесообразно более четко разграничить понятия «дистанционный труд» и «надомный труд». В соответствии с ТК РФ «надомник — это лицо, заключившее трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет». Потребность идентифицировать и зафиксировать этот тип трудовых отношений, которые сегодня существуют в качественно новой форме, не предусмотренной отечественным трудовым законодательством.</p> <p><i>Перечень НПА в приложении 2</i></p>

№	Суть предложений (кратко)	Детализация
5.	Создание новых рабочих мест в моногородах, обладающих статусом территории опережающего социально-экономического развития (далее - ТОР).	<p>Внесение изменений в законодательство по созданию и функционированию территорий опережающего развития (ТОР):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приравнять условия функционирования ТОР в моногородах к ТОР на территории Дальнего Востока. 2. Предусмотреть возможность использования всех видов экономической деятельности ТОР в моногородах, за исключением видов экономической деятельности градообразующих предприятий. 3. Предоставить индивидуальным предпринимателям возможность получения статуса резидента ТОР. 4. Предусмотреть порядок сохранения режима ТОР и установленных мер поддержки в связи с преобразованием (объединением) моногородов, муниципальных районов, а также поселений, входящих в их состав, в новые муниципальные образования - муниципальные округа на основании норм Федерального закона от 1 мая 2019 г. № 87-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». <p>Указанные предложения требуют корректировки положений Федерального закона от 29 декабря 2014 г. № 473-ФЗ «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации», постановления Правительства Российской Федерации от 22 июня 2015 г. № 614 «Об особенностях создания территорий опережающего социально-экономического развития на территориях монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов)» и Налогового кодекса Российской Федерации.</p>
6.	Предоставление субъектам МСП в моногородах льготных займов для финансирования текущей деятельности в условиях финансового кризиса.	<p>Внесение изменений в постановление Правительства 1186 от 11.11.2014 г. в части предоставления инициаторам инвестиционных проектов во всех моногородах займов в размере от 5 до 50 млн. руб. под обеспечение до 100% банковской гарантией или гарантии АО «Корпорация МСП» для финансирования текущей деятельности.</p> <p>Поручение - протокол совещания у Первого заместителя Председателя Правительства РФ А.Р. Белоусова от 18.03.2020 №АБ-П16-38пр.</p>
7.	Снижение минимальной суммы займа с учетом важности сохранения рабочих мест.	<p>Внесение изменений в нормативные акты Фонда (Положение о содействии в подготовке и (или) участии некоммерческой организации «Фонд развития моногородов» в финансировании инвестиционных проектов в монопрофильных муниципальных образованиях Российской Федерации») в части снижения минимальной суммы займа с 5 до 3 млн. рублей для возможности выдачи займов на оборотный капитал микропредприятиям и ИП в целях финансирования проектов, реализуемых в моногородах и направленных на борьбу с последствиями коронавируса.</p> <p>Внесение изменений в Постановление Правительства РФ 1186 от 11.11.2014 г. «О предоставлении из федерального бюджета субсидии некоммерческой организации «Фонд развития моногородов» в части:</p> <p>- принятия в качестве выполнения КПЭ «сохраненные» рабочие места, а не только созданные.</p>
8.	Снятие ограничений для получения компаниями статуса резидентов ТОСЭР	<p>Для поддержки российских производителей необходимо устранить сдерживающие факторы для массового получения статуса резидента ТОСЭР:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Численность сотрудников, которые могут быть трудоустроены на предприятии резидента ТОСЭР, ограничена 20% от среднесписочной численности населения города. Предлагаем предоставить возможность получения статуса резидента ТОСЭР компаниям, численность сотрудников которых может превышает 20% от среднесписочной численности работоспособного населения с сохранением всех преференций. - Срок действия всех льгот ТОСЭР - 10 лет. В случае, если компания становится резидентом ТОСЭР спустя 3 года с момента его создания, льготные ставки по социальным взносам (7,6%) к вступившему резиденту не применяются. Предлагаем снять ограничение. Данный стоп-фактор особо важен сегодня, многие компании могут не успеть подготовить весь пакет документов для получения статуса резидента из-за сложившейся ситуации. - В настоящее время резидентом ТОСЭР может стать юридическое лицо или индивидуальный предприниматель ведущий деятельность в соответствии с перечнем ОКВЭД, утверждаемым субъектом Российской Федерации в момент подачи заявки на создание ТОСЭР. Предлагаем внести изменение в 473-ФЗ с целью закрепления на федеральном уровне единого перечня ОКВЭД недопустимым для получения статуса резидента и лишить субъектам Российской Федерации права сужения этого списка.

№	Суть предложений (кратко)	Детализация
Стимулирование экономики и поддержка бизнеса		
9.	Компенсация затрат работодателей на выплату заработной платы	В целях сохранения рабочих мест и поддержки доходов работников организаций, потерявших доходы в связи с введением ограничительных мероприятий предлагается предусмотреть частичную компенсацию затрат на оплату труда работников, в том числе, организациям, не соответствующим требованиям к получателям субсидии (грантов в форме субсидии), предусмотренных действующим законодательством (постановления Правительства РФ от 06.09.2016г. № 887, от 27.03.2019г. № 322).
10.	Дополнения к действующим мероприятиям по поддержке населения и предприятий	<p>Поддержка граждан через поддержку предприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ поддержка в рамках введения сокращенного рабочего дня (доплата за неотработанные часы), ▪ и/или предоставление предприятиям (прежде всего МСП), заказы которых сократились в 2020 г.: <ul style="list-style-type: none"> • Безвозвратных субсидий на выплату значительной части заработной платы сотрудникам при отсутствии увольнений работников в текущий период, • Кредитов по нулевой ставке, основная сумма которых будет возвращаться в размере пропорциональной доле уволенных работников, ▪ поддержка доходов самозанятых граждан хотя бы в размере МРОТ ежемесячно в течение тех же сроков, в течение которых будут поддерживаться работники организаций (мер поддержки самозанятых пока не предполагается, несмотря на то что они не получают выплат по больничным листам и гарантированного дохода на время локдауна), <p>Поддержка предприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ налоговые каникулы во всех организациях, на оборот которых повлиял коронавирус, ▪ увеличение планируемого финансирования кредитования МСП на выплату заработной платы и другие неотложные нужды, ▪ бюджетные гарантии кредитов МСП (во всех странах они в настоящее время растут, в России ситуация развивается не так хорошо), ▪ упрощение правил предоставления субсидий и кредитов и реструктурирования кредитов МСП (снятие барьера доступа к системе в виде отсутствия или низкого размера задолженности по выплатам), ▪ кредиты и субсидии наиболее пострадавшим предприятиям, <p>Если основываться на международном опыте, то на реализацию этих мер следует выделить как минимум 1-2% ВВП (1,1 – 2,2 трлн. руб.). По мнению ряда экономистов и научных центров эти суммы должны быть еще больше. При этом от трети до половины выделяемых средств целесообразно направить на поддержку доходов и занятости работников, самозанятых и поддержку МСП. Эти меры позволят снизить негативное влияние обострения ситуации с коронавирусом на занятость и доходы населения, на деятельность МСП и т. д.</p>
11.	Государственные программы по поддержке работодателей и сокращение административной нагрузки на бизнес	<p>Финансовая поддержка работодателей на частичную выплату заработной платы. Предоставление финансовой помощи работодателям, пострадавшим от пандемии коронавирусной инфекции, на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - частичную выплату заработной платы; - доплату работникам в связи с сокращением заработной платы, вызванной сокращением рабочего времени, рабочего дня, рабочей недели; - выплату выходного пособия и/или сохраняемого заработка на период поиска работы, установленный Трудовым кодексом РФ, при банкротстве (прекращении деятельности) организации. <p>Государственное инвестирование стимулирования создания/сохранения рабочих мест (субсидирование занятости в организациях).</p> <p>Временное снижение тарифа страховых взносов на обязательное социальное страхование. Для всех работодателей отрасли, а не только МСП.</p> <p>Введение моратория на проверки всех хозяйствующих субъектов, а не только МСП. Отказ от административной и уголовной ответственности за задержки заработной платы.</p>

№	Суть предложений (кратко)	Детализация
12.	Снижение стоимости банковской гарантии и сокращение сроков ее выдачи для предпринимателей в моногородах.	Рекомендация для банков с государственным участием по ограничению стоимости банковской гарантии, выдаваемой для обеспечения займов МОНОГОРОДА.РФ до 3% и сокращению сроков принятия решения по ее выдаче до 7 дней.
13.	Сокращение сроков рассмотрения заявок по льготному финансированию в моногородах.	Сокращение сроков рассмотрения заявок и принятия решения о предоставлении льготного финансирования до 7 дней по займам МОНОГОРОДА.РФ от 5 до 250 млн. рублей.
14.	Введение дополнительных гибких и оперативных механизмов управления персоналом с целью сохранения рабочих мест и уникальных квалифицированных кадров	Предоставление работодателю право введения неполного рабочего дня или неполной рабочей недели с предварительным уведомлением работников за 5 рабочих дней, а не за два месяца как предусмотрено ст. 74 ТК РФ. Предусмотрение права работодателя отправить работника в вынужденный отпуск с выплатой содержания в размере 1 МРОТ на период отпуска с уведомлением работника за 5 рабочих дней. Указанные меры реализуются путем внесения поправок в ТК РФ и для них может быть установлен период действия до 31 декабря 2020 года - по аналогии с поправками в НК РФ о предоставлении Правительству Российской Федерации полномочий в налоговой сфере.
15.	Льготный период отчисления меньшего % страховых взносов в фонды компаниям, обеспечивающим курсы онлайн повышения квалификации и переподготовки	Продлить льготный период (до полугода) отчисления меньшего % страховых взносов в фонды для компаний (в том числе сектора некоммерческих организаций в образовании в соответствии с федеральным законом «Об образовании»), обеспечивающих онлайн курсы повышения квалификации и проф. переподготовки в период пандемии (имеющих соответствующую лицензию).
Стимулирование занятости и поддержка граждан		
16.	Субсидирование пенсий (международная практика)	Досрочные выплаты пенсионных накоплений. Граждане, пострадавшие от коронавируса, смогут получить до 10 000 долл. США от их пенсионных накоплений из пенсионных фондов в 2019-2020 гг. и еще до 10 000 долл. США в 2020-2021 гг. Указанные выплаты не будут облагаться налогом.
17.	Поддержка безработных граждан в части выплат	Наблюдаются неадекватные меры поддержки безработных граждан, не позволяющие обеспечить им возможность существования и эффективного поиска работы в период безработицы Необходимо установление нормативов, обеспечивающих соответствие размера пособия по безработице величине регионального прожиточного минимума, а также софинансирования соответствующих расходов из средств региональных бюджетов (и федеральных субсидий дотационным регионам). Как вариант: восстановление Фонда занятости и страхового принципа защиты от безработицы (изменения ст. 33 и ст. 34.2 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 «О занятости населения в Российской Федерации»), дополнения в приложении 2. Для целей реализации возможна организация кризисного фонда (из резерва пенсионного фонда / специальный фонд поддержки, выделенный из региональных бюджетов) для тех, кто потерял работу (разрешить выплату из накопительной части Пенсионного фонда).
18.	Восстановление статуса и инфраструктуры органов Службы занятости населения	Чрезмерная оптимизация последних лет привела к ликвидации статуса регионального органа власти у значительной части региональных структур занятости населения, лишенных полномочий и должного участия в принятии сбалансированных управленческих решений, направленных на стабилизацию ситуации на рынке труда в соответствующих субъектах Российской Федерации.

№	Суть предложений (кратко)	Детализация
		Необходима выработка рекомендаций на уровне Правительства Российской Федерации в адрес субъектов Российской Федерации, касающихся мер по восстановлению статуса и инфраструктуры органов Службы занятости населения в соответствующих субъектах Российской Федерации (с выделением самостоятельных региональных исполнительных органов государственной власти преимущественно в финансово-экономических блоках).
19.	Увеличение минимального периода выплаты пособия по безработице	В условиях реализации мероприятий, направленных на предупреждение распространения коронавирусной инфекции, работодателями приостановлен прием на работу работников, что ограничивает возможности оперативного трудоустройства незанятых граждан, в том числе состоящим в статусе безработного на момент введения ограничительных мероприятий, а также потерявших работу вследствие приостановки деятельности для предотвращения распространения коронавирусной инфекции. В связи с этим предлагается увеличить минимальный период выплаты пособия по безработице с трех до шести месяцев. С финансированием из федерального бюджета.
20.	Меры по защите прав сотрудников в период кризиса	<p>Сохранить условия оплаты и мотивации работников на период до 6 месяцев в период кризиса на уровне до объявления пандемии коронавируса.</p> <p>Если работодатель не имеет финансовой возможности для сохранения обозначенного уровня оплаты труда и мотивации, то ему необходимо принять ряд мер стабилизационного характера, например:</p> <ul style="list-style-type: none"> • поощрение существующего персонала гибко работать в сокращенные часы по соглашению, замораживание или ограничение найма, сокращение или запрет сверхурочной работы, перераспределение существующих сотрудников на любые части бизнеса, • выплата работникам льготного пособия, пока они не работают на своего работодателя в течение определенного периода и могут свободно искать работу в другом месте, • сокращение использования самозанятых подрядчиков, фрилансеров и временных работников. <p>Работники, ухаживающие за пожилым или больным родственником с коронавирусом, должны иметь право на выплату пособия по болезни (поскольку это касается лиц, которые могут быть носителями COVID-19 и у которых еще могут отсутствовать симптомы).</p>
21.	Введение дополнительных отпусков	<p>Основным правом для сотрудников должен стать иждивенческий отпуск, который дает возможность короткого оплачиваемого отпуска, например, по уходу за больными родственниками.</p> <p>Отпуск должен включать организацию мероприятий по уходу за иждивенцем, включая любого члена семьи, который болен коронавирусом. При использовании экстренного иждивенческого отпуска работники должны как можно скорее проинформировать работодателей о причине их требуемого отсутствия и о том, как долго они ожидают отсутствовать.</p> <p>Ввести понятие волонтерского отпуска. Волонтерский отпуск следует делать блоками по две, три или четыре недели в течение 16-недельного периода. Работник может взять максимум восемь непрерывных недель добровольного отпуска в течение двух последовательных 16-недельных периодов.</p> <p>Добровольцы могут получать компенсацию от органа, на которого они работают, но они не имеют права на свою обычную зарплату в период отпуска.</p> <p>Сотрудники, находящиеся в волонтерском отпуске, могут добровольно помогать (с учетом текущих ограничений на передвижение), если они не предоставляют услуги или не получают доход для своего собственного работодателя.</p> <p>Государственные служащие и работники законодательных органов, а также сотрудники полиции, исключаются из волонтерского отпуска.</p>

№	Суть предложений (кратко)	Детализация
22.	Содействие в регистрации граждан в качестве самозанятых и помощь в налаживании каналов сбыта производимой ими продукции и поддержка	<p>Необходимо проведение информационной кампании, в том числе вебинаров в целях информирования граждан, потерявших работу, о всех преимуществах ведения деятельности в качестве самозанятого, а также о каналах сбыта продукции, доступных для самозанятого.</p> <p>Самозанятые люди, которые вынуждены самостоятельно изолировать себя, имеют ограниченную защиту, поскольку не имеют права на установленную законом плату за пребывание на больничном.</p> <p>Работающие не по найму (самозанятые, индивидуальные предприниматели) люди должны начать получать пособие из кризисного фонда с первого дня их изоляции или болезни.</p> <p>Увеличить доступ к торгам на тендерных площадках для МСП / самозанятых по 44-ФЗ и 253-ФЗ с 20% до 30%. В случае успеха, расширить до 40%. YouDo.com совместно с тендерными площадками готовит запуск тестовой площадки. Рейтинг профессиональных исполнителей YouDo, которых сейчас более 2,5 млн человек, будет отражаться на тендерных площадках. Механизм обеспечит временную занятость безработным и самозанятым вне серой зоны.</p>
23.	Предложения по информационной поддержке граждан трудовым правам для женщин с семейными обязанностями (в связи с угрозой пандемии)	<p>Запустить федеральный номер по правовой поддержке лиц, оставшихся без работы, с продвижением этой информации по федеральным каналам. Зачастую работодатели просто отправляют сотрудников в неоплачиваемый отпуск (в нерабочую неделю) или платят заработную плату ниже МРОТ (в нарушение ст. 128 ТК РФ).</p>
24.	Компенсация затрат на повышение квалификации и профессиональную переподготовку	<p>Компенсировать из регионального / федерального бюджета физическим лицам затраты на обучение на онлайн курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки в период вынужденной самоизоляции и объявленных нерабочих дней Правительством РФ в случае успешного его прохождения (получен документ об успешном окончании обучения: диплом или удостоверение соответствующего государственного образца)</p>
25.	Повышение заработных плат бюджетникам и пенсий всем пенсионерам в качестве меры поддержки спроса	<p>Новый кризис накладывается на уже имевшуюся слабость внутреннего потребительского спроса из-за многолетнего падения реальных располагаемых доходов (в 2019 г. составили только 92% от уровня 2013 г.), что ограничивало спрос на товары и особенно услуги. Как показали наши оценки экономической ситуации в России в условиях падения цен на нефть и пандемии коронавируса, а также оценки ряда ведущих международных исследовательских центров, замедление темпа роста ВВП в России может быть значительным 0,3-0,5 п. п. - 2,0-2,5 п. п. Прямые меры поддержки платежеспособного спроса, в частности повышение заработных плат бюджетникам и пенсий всем пенсионерам – один из механизмов минимизации потери роста ВВП. Подобные меры уже реализуются развитыми странами с целью сокращения темпов экономической рецессии и рекомендуются экспертами. Повышение заработных плат работников бюджетной сферы, которые подпадают под действие указов Президента России, и пенсий пенсионерам может потребовать около 0,5-1 трлн руб. (при повышении на 5%-10%). Данное повышение благоприятно отразится на розничной и оптовой торговле, повысит спрос на продукцию промышленности и услуг.</p>
26.	Предоставление сотрудникам предприятий, временно приостановивших деятельность, а также безработным, временных рабочих мест в государственных и муниципальных организациях.	<p>Работа по восстановлению рынка труда должна опираться на прогнозирование экономической ситуации в отраслях, которые на предыдущем этапе обеспечивали рост занятости (ритейл, кафе, салоны красоты, сектор досуга и пр.). Именно эти отрасли сейчас оказались под максимальным давлением.</p> <p>Текущая ситуация резко сократила предпринимательский оптимизм, значит инвестировать частные средства в названные сектора будут очень медленно. Единственным защищенным сегментом рынка остаются бюджетные организации. В связи с этим необходимо предоставление сотрудникам предприятий, временно приостановивших деятельность, а также безработным, временных рабочих мест в государственных и муниципальных организациях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнении государственных подрядов (строительство, логистика) - реализации социальных услуг населению и пр.

№	Суть предложений (кратко)	Детализация
27.	Поддержка мигрантов	На время оказания поддержки работникам организаций приравнять мигрантов к гражданам Российской Федерации для получения пособия по безработице (и ряда других льгот и выплат) и мер в области поддержки занятости ¹ .
28.	Помощь в трудоустройстве выпускников вузов 2020 года через программу субсидированных стажировок	Компании активно используют стажировки как инструмент умного рекрутинга, однако в условиях кризиса мотивация привлекать стажеров, и прежде всего на платную стажировку, у компаний снизится. В таких условиях может быть применен механизм субсидированных стажировок, который применяется в некоторых странах для преодоления временных провалов рынка труда. В частности, за счет бюджетных средств может быть субсидировано целевое количество мест годичных стажировок в компаниях на условиях постепенно снижающегося государственного софинансирования.
29.	Создание дополнительных рабочих мест в вузах для студентов, потерявших работу во время кризиса	<p>Около 70 тыс. студентов могут находиться в зоне риска – это студенты, работающие в сфере услуг и на вспомогательных работах (курьер, секретарь), из них наиболее большая группа – это студенты бакалавриата 2-5 курсов.</p> <p>Снижению рисков, связанных с потерей студентами работы в сфере услуг, а соответственно, и доходов, может способствовать стимулирование реализации вузами специальных механизмов трудоустройства студентов, оказавшихся в сложной жизненной ситуации в связи с кризисом, в высших учебных заведениях.</p> <p>Как минимум, около 10% студентов старших курсов (4 курс бакалавриата и магистратура) могут быть трудоустроены в вузе, в котором обучаются. При этом, 85% работают на должностях научно-вспомогательного персонала. Возрастает необходимость включения в процессы перехода на дистанционное образование студентов в качестве «цифровых ассистентов». Студенты также могут участвовать в анализе собираемой в ходе онлайн обучения информации.</p> <p>Другое направление продуктивной поддержки студентов, оказавшихся в трудных условиях, может быть реализовано через программы развития предпринимательства. К числу таких мер возможно отнести субсидии для студентов в размере до 150 тыс. рублей на проект в социальной или IT-сфере.</p> <p>Необходим системный механизм через центры карьеры вузов, возможные направления:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирование молодежных коллективов, бригадных подрядов, которые, по сути, заключают подряд с основной организацией • оплачиваемая стажировка, использование платформы Профстажировки 2.0 • открыть для студентов-старшекурсников обучение ключевых корпоративных университетов компаний • тиражирование практики по трудоустройству студентов на примере практики Томского государственного университета (UniProfi)
30.	Стимулирование открытия собственного дела выпускниками образовательных организаций, подтвердивший высокий уровень квалификации.	<p>Формирование благоприятной среды для открытия собственного дела выпускниками образовательных организаций, подтвердивший высокий уровень квалификации. Молодежные кафе, рестораны, средства размещения. В данном случае под словом «молодежное» подразумевается возраст обслуживающего коллектива, в том числе и управленческий аппарат.</p> <p>ЦЗН могут выступать как инициаторы данного движения. ЦЗН могут направлять средства на развития и поддержку данного вида бизнеса. В данном случае, как и в предыдущем, возможно, внедрения формы потребительского общества, потребительских союзов и потребительской кооперации. По данным международного кооперативного альянса в мире функционируют 3 000 000 кооперативов и 1,2 миллиарда кооперативных членов на планете. В России потребительская кооперация в неизменном виде пережила царизм, социализм, капитализм.</p>
31.	Вовлечение молодежи в активную экономическую деятельность в условиях самоизоляции и дистанционной учебы	Согласно Статье 2 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 02.12.2019) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2020) студенты, обучающиеся по очной форме обучения, при этом считаются занятыми и не могут оформить пособие по безработице.

¹ Это делает Португалия, приравнявшая на время борьбы с коронавирусом и его последствиями 580 тыс. мигрантов к гражданам страны. RFI 29. 03.2020.

№	Суть предложений (кратко)	Детализация
		Предлагается проведение мероприятий и конкурса, направленных на популяризацию среди молодежи различных инструментов монетизации их интеллектуального труда. Механика мероприятий и конкурса предполагает, что в рамках выстроенной экосистемы сообществ #смолбизнес молодые люди получают возможность получить знания и навыки о монетизации, рассказать о своей идее или проекте, а также предложить свои услуги или помощь в реализации понравившихся им идей.
32.	Информирование МСП о возможностях сбыта продукции через канал Интернет-торговли	Организовать вебинары, обучающие представителей МСП особенностям ведения торговли через онлайн-канал. Вайлдберриз запустили серию специализированных обучающих вебинаров, ориентированных на производителей из наиболее пострадавших сфер экономики, с целью обучения их онлайн-торговле.
Меры по подготовке и переподготовке кадров		
33.	Быстрая массовая дистантная подготовка и переподготовка кадров по практическим навыкам для следующих направлений: - «проседающие» сектора экономики в регионах (например, строительство); - общественные работы.	Использование сложившейся инфраструктуры и возможностей Союза «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» в части быстрой массовой дистантной подготовке и переподготовка кадров по приоритетным сегментам экономики (например, строительство): - срок обучения (переобучения) по «коротким» программам – от 3х недель до 3х месяцев - программы основаны на практико-ориентированных стандартах компетенций Ворлдскиллс - для различных профессий (компетенций) предлагаются разные форматы, в том числе: - дистанционный – и преподаватели (мастера), и обучающиеся находятся в домашних условиях, с доступным минимумом требований к обучению (техническое устройство + ПО). Технологии у Союза и Академии готовы; - распределенный – обучающиеся находятся в специально оборудованных «чистых зонах» (мастерские, СЦК, центры обучения Ворлдскиллс) в своих регионах, а преподаватели (мастера) в домашних либо в рабочих условиях в своем регионе.
34.	Подготовка и переподготовка мигрантов	Организация подготовки мигрантов под высвобождающиеся рынки и для рынков обслуживания ИТ-инфраструктуры. Возможно запустить перераспределение средств НП «Производительность труда и поддержка занятости».
35.	Получение «второй цифровой профессии» в формате персональных цифровых сертификатов	В связи с высокой социальной значимостью поддержки граждан в текущих условиях и обеспечения «цифровой занятости» рекомендуется инициировать обучение жителей регионов в субъектах Российской Федерации компетенциям цифровой экономики с использованием формата персональных цифровых сертификатов за счет средств региональных бюджетов при методологической поддержке Центра компетенций по кадрам для цифровой экономики. Инициатива позволит обеспечить получение второй цифровой профессии за счет федерального бюджета.
36.	Независимая оценка компетенций, формирование персонального профиля компетенций и персональной траектории развития	Формирование системы независимой оценки компетенций (НОК), цифровых инструментов признания НОК, персонального профиля компетенций и персональной траектории развития позволит оптимизировать усилия граждан по трудоустройству и организаций по подбору персонала. Как результат снижение безработицы и эффективное развитие, и использование трудовых ресурсов.
37.	Обеспечить условия профессионального развития для трудоспособного населения РФ, находящегося в зоне риска высвобождения	Для поддержки кадров, высвобождающихся вследствие устаревания профессий и экономического кризиса, необходимо создание системы профессиональной переподготовки высвобождающихся кадров по востребованным на рынке труда специальностям (профессиям). Предлагается создать: - корпоративные Центры содействия занятости высвобождаемых работников внутри компании (отрасли) и/или иных отраслях; - корпоративные системы «кадровых лифтов» специалистов, прошедших переобучение за счет средств федерального и/или регионального бюджета.

№	Суть предложений (кратко)	Детализация
38.	Актуализация профессиональных стандартов в части включения трудовых функций, выполняемых дистанционно	Актуализация профессиональных стандартов с учетом включения трудовых функций, выполняемых дистанционно. Ускорение процедуры принятия изменений в профессиональные стандарты. В настоящее время требования к профессиональной деятельности работников устанавливаются профессиональными стандартами. Возникшая потребность в результате длительного карантина в условиях пандемии коронавируса приводит к необходимости включенности работников в производственную деятельность дистанционно, а также с использованием различных цифровых технологий.
39.	Создание системы государственной поддержки, в том числе субсидирования со стороны государства, прохождения независимой оценки квалификации по востребованным профессиям и специальностям, в том числе на дистанционной основе	В настоящее время граждане не сильно заинтересованы в прохождении независимой оценки квалификации и подтверждения соответствия определенному профессиональному стандарту. Но в условиях резкого изменения ситуации на рынке труда появляется потребность в освоение новых специальностей. Возможность прохождения независимой оценки квалификации, в том числе на дистанционной основе, окажет стимулирующее воздействие на освоение новых квалификаций и развития рынка труда.
40.	Включение в Национальный проект «Демография» самостоятельного Федерального проекта «Укрепление здоровья и развитие физической активности работающих» в рамках которой, в том числе осуществить ускоренную подготовку кадров – инструкторов по физической подготовке, а также руководителей общественных физкультурно-спортивных клубов по месту жительства, работы и учебы	<p>Карантинные меры и последующая трансформация трудовых ресурсов в обществе приводит к необходимости большего внимания как самого работника, так и предприятия к физической форме и повышению двигательной активности. В этих условиях важно более интенсивно выполнение задачи Национального проекта «Демография» о включенности не менее 55% граждан в регулярные занятия физической культурой и спортом. Для решения вопроса понадобится выполнение минимум трех задач:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Интенсивная подготовка кадров по ускоренным программам (профессиональное обучение) руководящего и инструкторского состава для организации занятий по физической подготовке по месту жительства, работы и учебы 2) Увеличение объемов производства необходимого спортивного инвентаря и оборудования для индивидуальных и групповых занятий физической культурой и массовым спортом 3) Формирование системы общественных клубов по месту жительства, работы и учебы для создания условий шаговой доступности для населения занятий по физической подготовки с квалифицированной помощью и современным спортивным инвентарем, и оборудованием. <p>В рамках данного проекта эффективно включение системы стимулирования за счет организаций, сокращающих офисных работников переподготовки на руководителей и инструкторов таких общественных клубов по месту жительства, работы и учебы и с размещением этих клубов в высвобождающихся площадях офисных помещений.</p> <p>Решение указанных задач требует участия нескольких федеральных органов исполнительной власти (Минспорт, Минтруд, Минобрнауки, Минпросвещения, Росмолодежь, Минэкономразвития, Минздрав), а также регионов и крупных корпораций.</p>
41.	Программа подготовки будущих специалистов - формирование движения амбассадоров во всех субъектах РФ	Людам, оставшимся без работы, необходимо будет осваивать новые компетенции, которые напрямую связаны с ИТ-инструментами. Помочь таким людям могут студенты колледжей и даже школьники, которые могут стать проводниками в мир информационных технологий и осуществлять наставничество над образовательными организациями, а также вести курсы, мастер-классы в центрах социальной защиты, центрах трудоустройства, центрах занятости. Программу необходимо финансировать из федерального бюджета
42.	В рамках реализации нацпроектов «Демография», «Производительность труда и поддержка занятости», организовать опережающее профессиональное обучение работников, находящихся под риском увольнения.	<p>Расширение масштабов финансирования программ обучения, переобучения высвобождаемых граждан и работников, находящихся под угрозой увольнения. Требуется как минимум согласование структуры профессионально-квалификационного состава граждан, ищущих работу, с потребностями работодателей на местных рынках труда, либо, как максимум, ликвидация такого несоответствия.</p> <p>При этом программы обучения должны заканчиваться профессионально-квалификационным экзаменом.</p>

№	Суть предложений (кратко)	Детализация
		<p>При проведении профессионального экзамена в качестве экспертов должны присутствовать представители профильных СПК, Ворлдскиллс, Центров занятости населения (ЦЗН). Организатором проведения профессионального экзамена должен выступать ЦЗН. Широко использовать площадки образовательных организаций, мастерских учебных полигонов, аттестованных Ворлдскиллс и СПК. Полномочия ЦЗН целесообразно расширить до уровня курирования системы ДПО.</p> <p>Для ряда программ, например касающихся подготовки специалистов общественного питания и гостиничного сервиса, необходимо привлекать представителей Роспотребнадзора в качестве экспертов и для разработки программ для участия в профессиональном экзамене. Сложившаяся ситуация с пандемией подтверждает актуальность такого предложения. И за специалистами, обученными по программам с представителями Роспотребнадзора, будет сейчас охота со стороны работодателей.</p>
43.	<p>Развертывание федеральной системы диагностики профессиональных компетенций и построения индивидуальной образовательных траекторий для педагогов</p>	<p>В условиях реализации школьных образовательных программ и резком переходе на дистанционные формы обучения, ярко проявилась ситуация неготовности (неподготовленности) значительной части педагогов к такой ситуации.</p> <p>Предлагается развернуть единую систему диагностики профессиональных компетенций педагогических кадров, в том числе, в области ИТ и обеспечить диагностику всех педагогов, построение для каждого индивидуальных образовательных траекторий для подтягивания (выравнивания) уровня базовых компетенций, в том числе в области ИТ и проведения обучения по индивидуальным образовательным траекториям.</p>
44.	<p>Подготовка и переподготовка кадров для сферы образования из сотрудников промышленных предприятий</p>	<p>Сокращения специалистов с предприятий. Переобучение высвобождающихся специалистов по педагогическому модулю под запросы образовательных организаций с целью подготовки дефицитных кадров (мастеров, преподавателей спецдисциплин, учителей технической направленности).</p>

Дополнения к изменениям нормативно-правовых актов:

К пункту 2 Приложения 1. Создание благоприятной регуляторной среды для развития гибких трудовых отношений

№	Барьер
Оформление на работу (ст. 312.2 ТК РФ)	
1	Необходимость подтверждения подлинности представленных документов. Оформление нотариально заверенных копий документов дистанционного работника (в случае необходимости) влечет дополнительные затраты работников
2	Пересылка документов по почте. Работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе. Возможное решение Исключить из ст. 312.2 ТК РФ положение об обязанности работодателя дублировать заключенный в электронном виде трудовой договор экземпляром на бумажном носителе
Ведение учета выработки удаленного сотрудника	
3	Обеспечение достоверного учета рабочего времени. При формировании табеля учета рабочего времени дистанционного работника невозможно проверить фактически отработанное время.
Организация документооборота и предоставление отчетностей	
4	Необходимость юридически значимого подтверждения того, что дистанционный работник ознакомлен с касающимися его приказами, кадровыми документами и локальными нормативными актами работодателя. Применение для этих целей квалифицированной электронной цифровой подписи влечет дополнительные затраты для работодателя (работника). Возможное решение Разрешить вести кадровое делопроизводство, в том числе, прием и увольнение сотрудников, в электронном виде с использованием простой электронной подписи (идентификация по логину и паролю). (прим.: сейчас такое разрешено только и использованием усиленной квалифицированной электронной подписи).
5	Имеется правовая неопределенность в части того, какие документы между работником и работодателем могут передаваться без использования бумажного носителя. Допустив взаимодействие работодателя с работником путем обмена электронными документами (ст. 312.1 ТК РФ), законодатель не раскрыл содержание понятия «взаимодействие», что может привести к неправильному толкованию и применению норм закона на практике. Например, в ст. 200 ТК РФ содержится норма об обязательной письменной форме ученического договора, в ст. 244 ТК РФ – норма о письменной форме договора о полной материальной ответственности.
6	При расторжении трудового договора ознакомление работника с приказом об увольнении может быть осуществлено в форме электронного документа. Однако в этой же статье закона сохраняется требование о направлении работодателем в адрес работника указанного приказа на бумажном носителе. Возможное решение Исключить из ст. 312.5 ТК РФ указание на необходимость дублирования направленного в адрес работника приказа в электронном виде экземпляром на бумажном носителе
7	Избыточность документов кадрового делопроизводства и неопределенность требований по предоставлению отчетности в электронном виде в органы государственной власти
Обеспечение основных прав и гарантий удаленного сотрудника	
8	Прохождение предварительного и периодического мед. осмотров в установленные сроки в соответствии с приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 г. N 302н за счет работодателя
9	Невозможность осуществлении контроля соблюдения требований охраны труда, указанные в инструкциях при работе с оборудованием и других локальных нормативных актах работодателя, в отношении дистанционного работника, чье рабочее место неподконтрольно работодателю.

	<p>Избыточная ответственность работодателя за дистанционного сотрудника и сложности в расследовании несчастного случая, поскольку рабочее место неподконтрольно руководителю и может находиться на удаленной территории.</p> <p>Возможное решение</p> <p>Исключить из ст. 312.3 ТК РФ ссылки на абзацы семнадцатый и двадцать первый части второй статьи 212 ТК РФ, освободив работодателя от соответствующих обязанностей</p>
Командировки удаленного сотрудника	
10	<p>В соответствии с законодательством о бухгалтерском учете работник обязан представить в бухгалтерию оригиналы первичных документов (авансовый отчет, билеты, посадочные талоны, счета из гостиниц и пр.), подтверждающих расходы в связи с командировкой. При этом электронная цифровая подпись не решает вопрос обмена оригиналами документов на бумажных носителях.</p> <p>Возможно решение:</p> <p>Внесение соответствующих изменений в закон о бухгалтерском учете и подзаконные акты, разрешающие дистанционному работнику после командировки представлять работодателю указанные документы в электронном виде</p>
	Удаленная занятость в период чрезвычайных ситуаций
11	<p>В чрезвычайных ситуациях работодателю может потребоваться массовый перевод работников на удаленную работу, в том числе, против их желания. Такой перевод является изменением существенных условий трудового договора, которое осуществляется в установленном законом порядке с обязательным письменным уведомлением об этом работников не менее чем за 2 месяца и рядом других условий, затрудняющих и затягивающих процесс.</p> <p>Возможное решение:</p> <p>Значительно сократить срок уведомления работников о предстоящих изменениях существенных условий трудового договора в условиях чрезвычайных ситуаций, а также освободить его от обязанности письменно предлагать работнику другую имеющуюся у него работу (не дистанционную), для чего внести соответствующие изменения в ст. 72 и ст. 74 ТК РФ</p>

К пунктам 2 Приложения 1. Создание благоприятной регуляторной среды для развития гибких трудовых отношений

ПРОБЛЕМА	ПУТИ РЕШЕНИЯ
<p><i>К пункту 3 Приложения 1</i></p> <p>Избыточные требования к клиентам службы занятости (работодателям и соискателям) по набору обязательных документов, истребуемых в качестве условия для оказания государственной услуги</p>	<p>Внесение изменений в Закон Российской Федерации от 19.04.1991 «О занятости населения в Российской Федерации», в Правила регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и Правила регистрации безработных граждан, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 07.09.2012 № 891, предусматривающих исключение из перечня обязательных для представления государственных услуг документов, содержащих информацию, уже имеющуюся в иных государственных информационных системах (ПФР, ФНС, МВД, ГИС ФРИ, Портал госуслуг и др.)</p>
<p><i>К пункту 4 Приложения 1</i></p> <p>Отсутствие правовых оснований для оказания государственных услуг в сфере занятости населения в дистанционной форме, приводящее (помимо рисков в текущей эпидемиологической ситуации) к избыточным трудовозатратам, не способствующим реализации индивидуального подхода к потребностям клиентов и снижающим качество государственной услуги</p>	<p>Внесение изменений в утвержденные Минтрудом России федеральные государственные стандарты государственных услуг по содействию занятости населению, предусматривающих легализацию оказания государственных услуг физическим лицам и организациям, зарегистрированным на Портале государственных услуг Российской Федерации, в дистанционной форме</p> <p>Федеральный государственный стандарт государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13.11.2012 № 524н);</p> <p>федеральный государственный стандарт государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.01.2013 № 3н);</p>

ПРОБЛЕМА	ПУТИ РЕШЕНИЯ
	<p>федеральный государственный стандарт государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.01.2013 № 4н);</p> <p>федеральный государственный стандарт государственной услуги по организации проведения оплачиваемых общественных работ (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.02.2013 № 52н);</p> <p>федеральный государственный стандарт государственной услуги по организации временно трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.02.2013 № 58н);</p> <p>федеральный государственный стандарт государственной услуги по содействию безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.03.2013 № 92н);</p> <p>федеральный государственный стандарт государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 23.08.2013 № 380н);</p> <p>федеральный государственный стандарт государственной услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию безработных граждан, включая обучение в другой местности (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.04.2014 № 262н);</p> <p>федеральный государственный стандарт государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными, прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при их государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.12.2013 № 773н)</p> <p>федеральный государственный стандарт государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 03.08.2018 № 518н)</p>

ПРОБЛЕМА	ПУТИ РЕШЕНИЯ
<p><i>К пункту 17 Приложения 1</i></p> <p>Поддержка безработных граждан в части выплат</p>	<p>Установление нормативов, обеспечивающих соответствие размера пособия по безработице величине регионального прожиточного минимума, а также финансирования соответствующих расходов из средств региональных бюджетов (и федеральных субсидий дотационным регионам). Как вариант: восстановление Фонда занятости и страхового принципа защиты от безработицы</p> <p>Внести в статью 33 и статью 34.2 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 «О занятости населения в Российской Федерации», изменение, изложив соответственно пункты 3 и 5 в следующей редакции: «Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице ежегодно определяются Правительством Российской Федерации,</p> <p>но не ниже установленной в соответствии с Федеральным законом «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации. Субъектами Российской Федерации могут устанавливаться доплаты до величины прожиточного минимума в субъекте Российской Федерации за счет средств субъектов Российской Федерации и субвенций, предоставляемых бюджетам субъектов Российской Федерации из федерального бюджета»</p>
<p><i>К пункту 18 Приложения 1</i></p> <p>Восстановление статуса и инфраструктуры органов Службы занятости населения</p>	<p>Выработка рекомендаций на уровне Правительства Российской Федерации в адрес субъектов Российской Федерации, касающихся мер по восстановлению статуса и инфраструктуры органов Службы занятости населения в соответствующих субъектах Российской Федерации (с выделением самостоятельных региональных исполнительных органов государственной власти преимущественно в финансово-экономических блоках)</p> <p>Статью 7 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 «О занятости населения в Российской Федерации» дополнить полномочием Правительства Российской Федерации по определению порядка расчета минимальной численности работников центров занятости населения в расчете на определенное количество человек рабочей силы субъекта Российской Федерации, который будет обязателен для применения в субъектах Российской Федерации. Устанавливать минимальную численность работников службы занятости населения в расчете на определенное количество человек рабочей силы субъекта Российской Федерации (например, на 10 000 человек экономически активного населения субъекта Российской Федерации) постановлением Правительства Российской Федерации (в настоящее время определяется приказом Минтруда РФ и не соблюдается в регионах, так в соответствии с утвержденными нормативами на 2020 год в Санкт-Петербурге численность работников центра занятости должна быть примерно 1500 человек, работает в настоящее время 680 человек).</p>