Федерация профсоюзов Свердловской области

Панельная дискуссия «Создание IT-систем, способствующих автоматизированной реализации трудовых прав (перспективы и проблемы внедрения, законотворческий аспект)»

Отличительные особенности систем автоматизированной реализации прав, помимо электронного документооборота

1. Взаимодействие не только отношений власть-гражданин, но и гражданин – хоз. субъект (работодатель, поставщик товаров и услуг) – власть – НКО.

2. Преимущественное применение принципов реализации прав в незаявительном (для гражданина) порядке.

3. Снижение практики избирательного правоприменения.

Низкие темпы развития систем электронных госуслуг, ставят задачу участия общественных организаций в создании подобных систем.

Возможные этапы создания системы в сфере трудовых прав (САРТП):



Варианты источников создания систем автоматизации реализации трудовых прав

Полностью государственная САРТП

Создавая профсоюзами на гос. гранты, но с государственной сертификацией и администрированием

САРТП создаваемая и администрируемая совместно профсоюзами и органами власти

Проблемы, связанные с выбором вариантов и возможные пути решения

Недостаточная заинтересованность органов власти в САРТП. Опасение затягивание процесса ее внедрения

Угроза множественности САРТП, использование проекта САРТП профсоюзами «однодневками». Возможное решение: применение критерия численности общероссийского профобъединения, инициирующего создание САРТП, или стороны в РТК

Снижение управляемости процессом реализации проекта, из-за разногласий участников проекта

Предполагаемая схема автоматизации реализации трудовых прав, на примере оплаты сверхурочных часов работы.

Синхронизированное с бухгалтерским ПО работодателя, размещает в лич. кабинете работника табеля и данных о зарплате

Сертифицированная процедура автоматизированной реализации трудовых прав проводит вычисление, которое показывает недоначисленные сверхурочные

САРТП выставляет работодателю электронное представление об устранении нарушения

САРТП направляет электрон. уведомление о представлении работнику, ГИТ, профсоюзу (если в системе работник указал профчленство)

Работодатель вправе опротестовать в ГИТ и суде электронное представление в течение определенного времени или обратиться в комиссию по разрешению споров в рамках САРТП

Вступившее в силу электронное представление САРТП приравнивается к исполнительному листу (только для представлений созданных автоматически или ГИТ)

Участие профсоюзов в функционировании системы автоматизированной реализации трудовых прав

Работник в личном кабинете САРТП должен иметь возможность ставить статус «член профсоюза» с указанием конкретной организации

Работник в личном кабинете САРТП должен иметь возможность указать о не информировании работодателя о профсоюзном членстве (согласившись с ограничением возможности защиты)

Профсоюз в САРТП должен иметь возможность подтверждать членство работника в профсоюзе

Профсоюз в САРТП получает доступ к информации, необходимой для контроля соблюдения прав члена профсоюза и вынесения электронных требований работодателю об устранении нарушений

Профсоюзы, подключенные к САРТП, будут вправе инициировать создание процедур реализации конкретных трудовых прав

Профсоюзы различных уровней, подключенные к САРТП, получат возможность электронного документооборота с работодателями, работниками, органами власти

Возможная этапность подключения работодателей к системам автоматизированной реализации трудовых прав

1. По соглашению между работодателем и профсоюзом

2. Для государственных и муниципальных учреждений

3. По критерию потенциально «серой» зарплаты: средняя зарплата существенно ниже, чем в среднем по ОКВЭД

4. При систематическом нарушении прав работников и профсоюзов по требованию органов гос. надзора и профсоюзов (решения судов, предписания ГИТ и Прокуратуры)

5. Поэтапное расширение обязательности подключения к САРТП по критериям численности работников, размеру ФОТ

Проблемы функционировании системы автоматизированной реализации трудовых прав и возможные пути их решения

Неоднозначность положений трудового законодательства может привести к множественности факторов, требующих учета

1. В первоочередном порядке вводить в САРТП реализацию наиболее простых норм ТК (содержание ТД, соответствие зп ОТС, долги по зп, частично СОУТ)
2. Вводить в САРТП алгоритмы, соответствующие устоявшейся судебной практике
3. Наличие САРТП само повлияет на изменение подходов к нормотворческому процессу

Возможное сужение поля деятельности профсоюзов в связи с появлением САРТП

1. Профсоюзы смогут сосредоточиться на заключении КДиС
2. Профсоюзы могут использовать САРТП для бесконтактного вступления в профсоюз
3. Профсоюзы могут выдвигать инициативы по улучшению САРТП

Дополнительная нагрузка на работодателей по внедрению у себя САРТП

1. Контроль прав работников организаций, контролируемых через САРТП, не должен дублироваться классическими проверками.
2. Применение интеграций САРТП с уже используемыми бухгалтерскими программами
3. САРТП должен информировать работодателя о несоответствии введенной в нее информации требованиям ТК с предложением устранить нарушение до вынесения представления