**Проект**

**федерального закона б/н**

**"О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"**

**Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2004, N 35, ст. 3607; 2006, N 27, ст. 2878; 2008, N 30, ст. 3613; 2013, N 27, ст. 3477; N 48, ст. 6165; N 52, ст. 6986; 2016, N 27, ст. 4172) изменение в статью 16 и дополнив его статьями 16.1-16.4 следующего содержания:**

**1. Статью 16 изложить в следующей редакции:**

Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений

1. Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате отбора по конкурсу на замещение вакантной должности, это основной способ трудоустройства.

2. Проводится открытый конкурс, даже если на соответствующую должность сформирован кадровый резерв.

3. Настоящим кодексом предусматривается только три основания для заключения бессрочного трудового договора без проведения конкурса:

1) по завершении обучения в рамках целевого приема и целевой подготовки в высших и средних специальных учебных заведениях;

2) направления на работу уполномоченными (в соответствии с федеральным законом) органами в счет установленной квоты, т.е. минимального количества рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите;

3) судебного решения о заключении трудового договора, в случае если суд признал истца победителем в конкурсе на замещение соответствующей должности;

4. Существуют следующие основания для заключения временных договоров:

1) избрания на должность (только для Президента РФ, депутатов Государственной Думы и законодательных (представительных) органов государственной власти субъектов РФ, глав исполнительных органов государственной власти субъектов РФ, руководителя некоммерческой общественной организации);

2) назначения на должность заместителя руководителя;

3) если необходимость в исполнении данной работы разовая и ранее в течение года аналогичных работ предприятие не выполняло, а продолжительность её выполнения не превышает полутора лет.

4) назначения на должность или утверждения в должности (после или одновременно с объявлением конкурса на замещение соответствующей должности);

5) назначения на должность, занимаемую временно отсутствующим сотрудником (на время больничного, декретного отпуска, ежегодного отпуска, обучения или стажировки);

6) признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями судом или на основании предписания государственного инспектора труда (одновременно с объявлением конкурса на замещение соответствующей должности), работодатель может оспорить предписание или решение в судебном порядке;

7) на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (после или одновременно с объявлением конкурса на замещение соответствующей должности).

5. Возникновение оснований для заключения временных договоров по подпунктам 4-6, без объявления конкурса на замещение соответствующей должности, может быть основанием для привлечения к административной ответственности.

**2. Дополнить Трудовой кодекс Российской Федерации статьей 16.1 следующего содержания:**

Статья 16.1 Передача информации о возникновении вакантной должности и проведении конкурса

1. Информация о возникновении вакантной должности и проведении конкурса в обязательном порядке передаётся в Главное управление государственной службы занятости населения по соответствующему субъекту РФ. Передаётся следующая информация:

1) наименование юридического лица – работодателя;

2) почтовый и электронный адреса юридического лица – работодателя;

3) порядок проведения конкурса, содержащий его условия, сведения о дате, времени и месте его проведения, количестве вакантных должностей, а также проект трудового договора;

4) должностная инструкция или регламент вакантной должности, в т. ч. перечень нормативных и технических знаний и навыков, которыми должен обладать кандидат, квалификационные требования, опыт работы по профессии;

5) выписка из положения об оплате труда, включающая информацию о должностном окладе и всех стимулирующих, премиальных и компенсационных выплатах вакантной должности.

2. Данная информация публикуется на официальном сайте Главного управления государственной службы занятости населения по соответствующему субъекту РФ и доводится до стоящих на учёте безработных граждан, соответствующей квалификации. Работодатель уведомляет лиц, составляющих кадровый резерв соответствующей должности.

3. Датой объявления конкурса признаётся дата её публикации на официальном сайте Главного управления государственной службы занятости населения по соответствующему субъекту РФ.

**3. Дополнить Трудовой кодекс Российской Федерации статьей 16.2 следующего содержания:**

**Статья 16.2 Документы, предъявляемые участниками конкурса на замещение вакантной должности**

1. Лица, изъявившие участвовать в конкурсе, должны представить следующие документы:

1) заявление с просьбой об участии в конкурсе;

2) заполненная и подписанная анкета по форме, установленной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

3) паспорт;

4) разрешение на обработку персональных данных, с целью проверки сведений, приведённых в анкете.

2. Запрещается требовать от лица, заявившегося для участия в конкурсе, документов, помимо указанных выше.

3. По заявлению работодателя, информация, указанная в заполненной и подписанной анкете, может быть проверена по межведомственному запросу, направленному Главным управлением государственной службы занятости населения по соответствующему субъекту РФ.

4. Несоответствие сведений, указанных в заполненной и подписанной анкете, информации, полученной по межведомственному запросу, может являться основанием для недопуска заявившегося лица к участию в конкурсе и может быть основанием для привлечения к административной ответственности лица, предоставившего недостоверную информацию.

**4. Дополнить Трудовой кодекс Российской Федерации статьей 16.3 следующего содержания:**

**Статья 16.3 Конкурс на замещение вакантной должности**

1. Конкурс на замещение вакантной должности может проводиться либо на одну вакантную должность, либо на несколько идентичных вакантных должностей.

2. Конкурс на замещение вакантной должности проводится между всеми кандидатами, допущенными до участия и лицами, составляющими кадровый резерв соответствующей должности.

3. В ходе проведения конкурса осуществляется оценка профессионального уровня претендентов на замещение вакантной должности, уровень необходимых знаний и практических навыков.

4. Порядок проведения, сроки и состав испытаний конкурса на замещение вакантной должности устанавливается работодателем, однако не должен противоречить требованиям положения о проведении конкурса, утверждённых уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

5. В число членов конкурсной комиссии в обязательном порядке включается один представитель Государственной инспекции труда по соответствующему субъекту РФ, либо ведётся видеосъёмка процедуры проведения конкурса.

6. В случае, если в процессе проведения конкурса велась видеосъёмка, её запись передаётся в Государственную инспекцию труда по соответствующему субъекту РФ.

7. Работодатель уведомляет кандидатов, отобранных конкурсной комиссией, по результатам конкурса на замещение вакантной должности, о победе в конкурсе не позднее двух рабочих дней, со дня принятия соответствующего решения конкурсной комиссией.

8. Работодатель вправе потребовать от лица, признанного победителем, при необходимости, оригиналы документов, которые были указаны в анкете, но получить информацию о которых по межведомственному запросу не удалось. Работодатель вправе направить, при необходимости, победителя конкурса на прохождение медицинского обследования.

9. Работодатель уведомляет кандидата, занявшего второе место, о его победе в конкурсе, если кандидат, занявший первое место:

1) не смог представить необходимые документы;

2) не смог, в установленный срок, пройти медицинское обследование или по результатам его прохождения признан непригодным;

3) отказался от заключения договора или возникли обстоятельства, сделавшие заключение договора невозможным (например, смертью участника).

10. Если конкурс на замещение вакантной должности проводился на несколько идентичных вакантных должностей, и с одним или несколькими кандидатами не удастся заключить трудовой договор, в связи с возникновением условий, приведённых в пункте 9 данной статьи, то работодатель вправе уведомить кандидатов, занявших последующие места об их победе в конкурсе.

11. При проведении конкурса на замещение вакантной должности на одну вакантную должность, если с кандидатом, занявшим второе место, так же не удастся заключить трудовой договор в связи с возникновением условий, приведённых в пункте 9 данной статьи, то работодатель вправе заключить временный трудовой договор с любым лицом, полностью соответствующим предъявляемым к вакантной должности требованиям, и объявить новый конкурс.

12. При проведении конкурса на замещение несколько идентичных вакантных должностей, если количество кандидатов, с которыми не удастся заключить трудовой договор, в связи с возникновением условий, приведённых в пункте 9 данной статьи, превысило количество вакантных должностей в конкурсе, то работодатель вправе заключить временный трудовой договор с любыми лицами, полностью соответствующим предъявляемым к вакантной должности требованиям, для заполнения не разыгранных вакансий и объявить в отношении этих вакансий новый конкурс.

13. Результат конкурса может быть оспорен в судебном порядке или отменён, в случае наличия существенных процедурных нарушений и (или) требования к уровню профессиональных знаний, навыков и опыту неоправданно завышены и расширены по сравнению с перечнем должностных обязанностей вакантной должности, по заявлению участников конкурса или представителя Государственной инспекции труда.

14. Победитель конкурса, в случае отказа от заключения договора (если уведомление о победе поступило не позднее 10 рабочих дней со дня проведения конкурса), указания в анкете несуществующих документов или намеренного сокрытия наличия заболевания, препятствующего выполнению работы по вакантной должности, может быть привлечён к административной ответственности.

15. Если кандидат по результатам прохождения медицинского обследования признан непригодным, то стоимость медицинского обследования победителя конкурса компенсируется работодателю из фонда ОМС. Представители фонда ОМС в праве запросить информацию в медицинских учреждениях о наличии диагнозов, на основании которых участник был признан непригодным в медицинских картах пациента. Если будет установлено, что диагноз уже ранее был поставлен и участник конкурса о нём знал (должен был знать), то стоимость прохождения медицинской комиссии с недобросовестного участника конкурса может быть взыскана в судебном порядке.

16. Участникам конкурса, признанным конкурсной комиссией соответствующим вакантной должности направляется уведомление о соответствии вакантной должности. Если работодатель принял решение формировать кадровый резерв из кандидатов, признанных конкурсной комиссией соответствующими вакантной должности, то в уведомлении должно содержать предложение войти в кадровый резерв.

17. Тем кандидатам, которых комиссия признала не соответствующими вакантной должности, направляется информация о непрохождении конкурса и рекомендации по повышению уровня знаний, навыков и профессиональной квалификации.

**5. Дополнить Трудовой кодекс Российской Федерации статьей 16.4 следующего содержания:**

**Статья 16.4 Кадровый резерв**

1. Участники конкурса, получившие уведомление о признании их соответствующими вакантной должности и предложение войти в кадровый резерв по данной должности, включаются в кадровый резерв при подтверждении своего согласия, направляемого письмом на имя работодателя, либо в Главное управление государственной службы занятости населения по соответствующему субъекту РФ.

2. У лиц, включённых в кадровый резерв, могут запросить необходимые документы, подтверждающие их квалификацию и уровень образования, направить (уведомив об этом не менее чем за месяц) на прохождение оплачиваемой стажировки, на курсы повышения квалификации и на прохождение медицинской комиссии, проводимых за счёт работодателя. В случае отказа, этих лиц из кадрового резерва могут исключить.

3. За лицами, включёнными в кадровый резерв, сохраняется рабочее место по основному месту работы на время прохождения стажировки, курсов повышения квалификации или медицинской комиссии, в случае уведомления работодателя по основному месту работы не менее чем за месяц.

4. Лица, включённые в кадровый резерв, получают право на ознакомление с внутренними распорядительными документами предприятия, в резерве которого они состоят.

**6. Настоящий Федеральный закон вступает в силу с \*\* \*\*\*\*\*\* 20\*\* года.**

**Пояснительная записка
к проекту федерального закона б/н "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"**

**Досье на проект федерального закона**

Проект федерального закона б/н "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" подготовлен гражданином Российской Федерации \*\*\*\*\*\*\*\* \*\*\*\*\*\*\*\* \*\*\*\*\*\*\* и вносится им по собственной инициативе.

Первоначальная редакция проекта была размещена на сайте \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

Проект предусматривает внесение изменений в статью 16 Трудового кодекса РФ (далее - ТК), а также включение новых статей 16.1-16.4. Содержание и объем предусмотренных проектом изменений и дополнений ТК позволят существенно модернизировать существующие механизмы конкуренции на рынке труда, создадут больше возможностей квалифицированным кадрам занимать соответствующие должности, а государство будет обладать большей информацией об уровне квалификации трудовых ресурсов.

В проекте не представлены подробные переходные положения, не приводятся поправки в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, а так же не приведены тексты проектов предусмотренных к принятию подзаконных актов: «форма анкеты участника конкурса», «примерное положение о проведении конкурса», соответствующих административных регламентов. Вступление в силу федерального закона предполагается по истечении переходного периода, в который соответствующие изменения в связанные нормы будут внесены, необходимые подзаконные акты будут приняты, а работодатели подготовят соответствующие локальные нормативные акты.

**Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений**

В части 1 статьи 16 устанавливается, что основным способом возникновения трудовых отношений является отбор по результатам проведения конкурса. Тем самым исключаются возможные злоупотребления, связанные с отказом кандидатам в связи с тем, что договор уже заключён (вакансия публикуется уже после оформления трудовых отношений или вообще не публикуется) или с отбором без конкурса кандидатов из кадрового резерва (когда в кадровый резерв включают одновременно сотни кандидатов).

В части 2 статьи 16 устанавливается, что конкурс в любом случае должен быть открытым для участников, соответствующих квалификационным требованиям к должности.

В части 3 статьи 16 приводится закрытый перечень основания для заключения бессрочного трудового договора без проведения конкурса (расширять его возможно внесением поправок в ТК).

В части 4 статьи 16 приводится закрытый перечень основания для заключения временных договоров, некоторые из которых допустимо заключать и без проведения конкурса (расширять его возможно внесением поправок в ТК). Право заключать временные трудовые договоры даст возможность работодателю решать кадровую проблему на тот период времени, пока не состоится открытый конкурс на замещение вакантной должности, однако ограничения указанные в данной части статьи 16 не позволят работодателю злоупотреблять своим правом.

В части 5 статьи 16 установлено, что объявление конкурса на замещение соответствующей должности является основанием для заключения временных договоров, а если это условие не соблюдается, работодатель может быть привлечён к административной ответственности.

**Статья 16.1 Передача информации о возникновении вакантной должности и проведении конкурса**

В части 1 статьи 16.1 приводится закрытый перечень информации о возникновении вакантной должности и проведении конкурса, которая должна передаваться в Главное управление государственной службы занятости населения по соответствующему субъекту РФ (расширять его возможно внесением поправок в ТК). Внесение всей информации, приведённой в части 1 статьи 16.1, позволит защитить права работника от неправомерного изменения внутренней документации работодателем без ведома работника.

Частями 2 и 3 статьи 16.1 установлено требование о публикации информации о возникновении вакантной должности и о доведении её до стоящих на учёте безработных граждан. Установление нормы о том, что датой объявления конкурса признаётся дата её публикации на официальном сайте Главного управления государственной службы занятости населения по соответствующему субъекту РФ пресечет злоупотребления работодателей (связанных с более поздней публикацией объявления или публикацией объявлений там, где найти их затруднительно).

**Статья 16.2 Документы, предъявляемые участниками конкурса на замещение вакантной должности**

Частями 1 и 2 статьи 16.2 приводится закрытый перечень документов передаваемых в Главное управление государственной службы занятости населения по соответствующему субъекту РФ лицами, изъявившими желание участвовать в конкурсе (расширять его возможно внесением поправок в ТК). Установление этой нормы пресечет злоупотребления работодателей, связанных с запросом огромного количества документов и справок, сведения которых никак не влияют на оценку профессиональных знаний и навыков кандидата.

В части 3 статьи 16.2 установлена норма, дающая право работодателю запросить через Главное управлением государственной службы занятости населения по соответствующему субъекту РФ информацию, указанную в анкетах кандидатов.

В части 4 статьи 16.2 установлена норма, дающая право работодателю отказать в допуске к участию в конкурсе кандидату, в анкете которого информация по межведомственному запросу не подтвердилась.

**Статья 16.3 Конкурс на замещение вакантной должности**

В части 1 статьи 16.3 устанавливается право работодателя определять несколько победителей в рамках одного конкурса на идентичные вакантные должности.

Часть 2 статьи 16.3 определяет, что в конкурсе одновременно могут принимать участие и кандидаты, подавшие заявление, и лица, составляющие кадровый резерв соответствующей должности. Право пропускать этапы конкурса или проходить специальные конкурсные процедуры участников, входящих в кадровый резерв, не предусмотрено.

В части 3 статьи 16.3 приводится закрытый перечень критериев оценки информации, полученной от кандидатов и результатов прохождения конкурсных процедур. Оценивается исключительно профессиональный уровень претендентов, знания и практические навыки.

Часть 4 статьи 16.3 определяет право работодателя самостоятельно определять порядок проведения, сроки и состав испытаний конкурса, однако «Примерным положением о проведении конкурса» могут быть установлены ограничения, которым установленным порядок должен соответствовать.

Частями 5 и 6 статьи 16.3 установлено требование о включении одного представителя Государственной инспекции труда по соответствующему субъекту РФ или о ведении видеофиксации процедуры проведения конкурса. Данная норма позволит фиксировать возможные нарушения и упростит процесс оспаривания результатов конкурса.

Часть 7 статьи 16.3 определяет срок, в течение которого конкурсная комиссия уведомляет кандидатов о победе в конкурсе.

Часть 8 статьи 16.3 устанавливает право работодателя требовать от победителя конкурса оригиналы документов, указанных в анкете, также устанавливает право направлять указанное лицо на прохождение медицинского обследования.

Часть 9 статьи 16.3 определяет причины, по которым победителем может быть признан участник конкурса, занявший второе место, а победа занявшего первое место участника - аннулируется.

Частями 10, 11 и 12 статьи 16.3 определяется порядок действий в случае, если количество лиц с которыми не удаётся заключить трудовой договор, в связи с возникновением условий, приведённых в пункте 9 данной статьи оказывается равным или большим, чем количество определяемых по конкурсу вакансий. В этом случае на все оставшиеся вакантными места (определяется как разность между количеством определяемых по конкурсу вакансий и количеством лиц, с которыми не удаётся заключить трудовой договор) может быть объявлен новый конкурс и приняты сотрудники по временному договору.

Часть 13 статьи 16.3 устанавливает право участников конкурса или представителя Государственной инспекции труда оспаривать результаты конкурса.

В части 14 статьи 16.3 определяется наличие ответственности победителя в случае отказа от заключения договора, указания в анкете несуществующих документов или намеренного сокрытия наличия заболевания. Эта норма будет препятствовать включению в число участников конкурса «технических кандидатов», которые заведомо не желают заключать договор и тех, кто заявился для участия, не соответствуя минимальным требованиям к кандидатам, и сознательно это скрыл.

Часть 15 статьи 16.3 определяет, что если кандидат по результатам прохождения медицинского обследования признан непригодным, то бремя оплаты медицинского обследования ложится на фонд ОМС. Если будет установлен факт намеренного сокрытия заболевания, препятствующего выполнению должностных обязанностей по вакантной должности, то стоимость прохождения медицинской комиссии может быть взыскана с самого недобросовестного участника конкурса.

Часть 16 статьи 16.3 определяет право работодателя формировать кадровый резерв. Если кадровый резерв формируется, то участникам конкурса, признанным конкурсной комиссией соответствующим вакантной должности направляется уведомление о соответствии вакантной должности и предложение войти в кадровый резерв. Если кадровый резерв не формируется, то участникам конкурса, признанным конкурсной комиссией соответствующим вакантной должности, направляется только уведомление о соответствии вакантной должности.

Часть 17 статьи 16.3 устанавливает, что кандидатам, которых комиссия признала не соответствующими вакантной должности, направляется информация о непрохождении конкурса и рекомендации по повышению уровня знаний, навыков и профессиональной квалификации.

**Статья 16.4 Кадровый резерв**

Часть 1 статьи 16.4 устанавливает порядок включения участников конкурса в кадровый резерв.

Часть 2 статьи 16.4 устанавливает право работодателя запросить у лиц, включённых в кадровый резерв необходимые документы, направить на прохождение стажировки, на курсы повышения квалификации и на прохождение медицинской комиссии. Так же устанавливает право исключить из кадрового резерва лиц, не предоставивших необходимые документы, отказавшихся от прохождения стажировки, курсов повышения квалификации или от прохождения медицинского обследования.

Часть 3 статьи 16.4 устанавливает право работника на сохранение рабочего места по основному месту работы на время прохождения стажировки, курсов повышения квалификации или медицинской комиссии, куда работника направил работодатель, в кадровом резерве которого он состоит.

Часть 4 статьи 16.4 устанавливает право работника на ознакомление с внутренними распорядительными документами предприятия, в резерве которого он состоит.

**Финансово-экономическое обоснование к проекту федерального закона б/н "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"**

Принятие федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" не потребует дополнительных расходов, покрываемых за счет федерального бюджета, не приведет к уменьшению доходов федерального бюджета, а также к каким-либо иным изменениям финансовых обязательств Российской Федерации.

**Перечень актов федерального законодательства, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"**

 I. Принятие федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" не потребует принятия иных федеральных законов:

II. Принятие федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" потребует внесения изменений в следующие акты федерального законодательства:

1. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.

III. Принятие федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" потребует принятия следующих подзаконных актов:

1. Форма анкеты участника конкурса, утверждённая уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2. Примерное положение о проведении конкурса, утверждённое уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

3. Административный регламент Главного управления государственной службы занятости населения по приёму документов от работодателей и соискателей, о проверке сведений и их публикации.

4. Административный регламент Государственной инспекции труда по контролю за порядком проведения конкурсов на замещение вакантной должности.