



ПРАВИТЕЛЬСТВО  
ПРИДНЕСТРОВСКОЙ МОЛДАВСКОЙ  
РЕСПУБЛИКИ

## РАСПОРЯЖЕНИЕ

\_\_21 мая 2021 года\_\_

№ \_415р\_

г. Тирасполь

О Заключении Правительства  
Приднестровской Молдавской Республики  
на проект закона Приднестровской Молдавской Республики  
«О внесении изменений и дополнений  
в Трудовой кодекс  
Приднестровской Молдавской Республики»

В соответствии со статьей 72 Конституции Приднестровской Молдавской Республики, Конституционным законом Приднестровской Молдавской Республики от 30 ноября 2011 года № 224-КЗ-V «О Правительстве Приднестровской Молдавской Республики» (САЗ 11-48):

1. Направить Заключение Правительства Приднестровской Молдавской Республики на проект закона Приднестровской Молдавской Республики «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Приднестровской Молдавской Республики» (папка № 90 (VII)), представленный в качестве законодательной инициативы депутатами Верховного Совета Приднестровской Молдавской Республики Чебаном С.Ф., Пелиным В.Д., Матвейчуком В.Н., Галаком Я.Е., Тюряевой И.П., Куницким В.А., на рассмотрение в Верховный Совет Приднестровской Молдавской Республики (прилагается).

2. Назначить официальными представителями Правительства Приднестровской Молдавской Республики при рассмотрении данного законопроекта в Верховном Совете Приднестровской Молдавской Республики министра по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики Куличенко Е.Н., заместителя министра – начальника Главного управления социально-трудовых отношений Министерства по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики Кротову А.В.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРАВИТЕЛЬСТВА



А.МАРТЫНОВ

ПРИЛОЖЕНИЕ  
к Распоряжению Правительства  
Приднестровской Молдавской  
Республики  
от 21 мая 2021 года № 415р

ЗАКЛЮЧЕНИЕ  
Правительства Приднестровской Молдавской Республики  
на проект закона Приднестровской Молдавской Республики  
«О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс  
Приднестровской Молдавской Республики»

Рассмотрев проект закона Приднестровской Молдавской Республики «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Приднестровской Молдавской Республики» (папка № 90 (VII)), представленный в качестве законодательной инициативы депутатами Верховного Совета Приднестровской Молдавской Республики Чебаном С.Ф., Пелиным В.Д., Матвейчуком В.Н., Галаком Я.Е., Тюряевой И.П., Куницким В.А., Правительство Приднестровской Молдавской Республики полагает возможным его принятие в предложенной редакции с учетом следующих замечаний.

1. Пунктом 1 статьи 308-1 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики (далее – Кодекс) в редакции законопроекта предложено использовать термин «дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно» в отношении понятия «дистанционная (удаленная) работа».

Однако авторами законодательной инициативы разрозненно используются термины «дистанционная работа» и «выполнение трудовой функции дистанционно», что свидетельствует о намерении использования указанной терминологии как равнозначных понятий.

В целях исключения неоднозначности понимания терминологии, используемой в законопроекте, Правительство Приднестровской Молдавской Республики полагает необходимым в пункте 1 статьи 308-1 Кодекса в редакции пункта 1 статьи 1 законопроекта слова «далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно» заменить словами «далее – дистанционная работа или выполнение трудовой функции дистанционно».

2. В пункте 1 статьи 308-1 Кодекса в редакции пункта 1 статьи 1 законопроекта используется понятие «сеть «Интернет». При этом законодательными актами не дается определения термину «сеть «Интернет».

Вместе с тем в Законе Приднестровской Молдавской Республики от 19 апреля 2010 года № 57-3-IV «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (САЗ 10-16) используется термин «глобальная сеть Интернет».

В соответствии с пунктом 3 статьи 15 Закона Приднестровской Молдавской Республики от 7 мая 2002 года № 123-3-III «Об актах

законодательства Приднестровской Молдавской Республики» (САЗ 02-19) (далее – Закон об актах законодательства) слова и выражения в правовых актах должны использоваться в значении, обеспечивающем их точное понимание и единство с терминологией, применяемой в действующем законодательстве Приднестровской Молдавской Республики. Не допускается обозначение в правовых актах разных понятий одним термином или одного понятия разными терминами, если это специально не оговаривается в правовом акте.

На основании вышеизложенного, в целях соблюдения единства терминологии Правительство Приднестровской Молдавской Республики полагает необходимым в пункте 1 статьи 308-1 Кодекса в редакции пункта 1 статьи 1 законопроекта слова «сети «Интернет» заменить словами «глобальной сети Интернет».

3. Согласно пункту 1 статьи 5 Кодекса трудовое законодательство Приднестровской Молдавской Республики состоит из:

а) законодательных актов:

1) настоящего Кодекса;

2) иных законов, содержащих нормы трудового права;

б) иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

1) указов Президента Приднестровской Молдавской Республики;

2) постановлений Верховного Совета Приднестровской Молдавской Республики;

2-1) постановлений Правительства Приднестровской Молдавской Республики;

3) нормативных правовых актов исполнительных органов государственной власти;

4) нормативных правовых актов органов местного самоуправления.

При этом авторами законодательной инициативы в пункте 3 статьи 308-1 Кодекса в редакции пункта 1 статьи 1 законопроекта иные акты, содержащие нормы трудового права, указаны обособлено от трудового законодательства, что нарушает нормы статьи 5 Кодекса. Также данное установление будет противоречить системе актов законодательства, определенной Законом об актах законодательства.

В связи с указанным в пункте 3 статьи 308-1 Кодекса в редакции законопроекта слова «и иных актов, содержащих нормы трудового права» с последующей запятой необходимо исключить.

4. Авторами законодательной инициативы предлагается предусмотреть пунктом 4 статьи 308-2 Кодекса в редакции законопроекта получение при заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, самостоятельно.

Необходимо отметить, что в соответствии с пунктом 3 статьи 65 Кодекса запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо

предусмотренных Кодексом, иными законами, указами Президента Приднестровской Молдавской Республики, постановлениями Правительства Приднестровской Молдавской Республики. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

При этом исключаяющие случаи установлены Законом Приднестровской Молдавской Республики от 3 июня 2008 года № 480-3-IV «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» (САЗ 08-22) (далее – Закон об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования).

Так, согласно пункту 2 статьи 7 Закона об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования лицо, впервые поступившее на работу по трудовому договору или заключившее договор гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с действующим законодательством Приднестровской Молдавской Республики начисляются страховые взносы, получает страховое свидетельство через страхователя.

Физическое лицо, самостоятельно уплачивающее страховые взносы, получает страховое свидетельство непосредственно в территориальном представительстве органа, осуществляющего индивидуальный (персонифицированный) учет в системе государственного пенсионного страхования, по месту фактического проживания.

Физическое лицо, постоянно проживающее на территории Приднестровской Молдавской Республики, не работающее по трудовому договору и не заключившее договор гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с действующим законодательством Приднестровской Молдавской Республики начисляются страховые взносы, вправе самостоятельно обратиться в территориальное представительство органа, осуществляющего индивидуальный (персонифицированный) учет в системе государственного пенсионного страхования, по месту фактического проживания с заявлением о выдаче страхового свидетельства.

Исходя из содержания вышеуказанных норм Кодекса и Закона об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования следует, что страховое свидетельство государственного пенсионного страхования лицу, впервые поступившему на работу по трудовому договору, оформляется работодателем, за исключением физических лиц, самостоятельно уплачивающих страховые взносы, и физических лиц, постоянно проживающих на территории Приднестровской Молдавской Республики, не работающих по трудовому договору.

Принимая во внимание, что с дистанционным работником заключается трудовой договор, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования должно оформляться работодателем.

В данной связи Правительство Приднестровской Молдавской Республики предлагает пункт 4 статьи 308-2 Кодекса в редакции пункта 2 статьи 1 законопроекта исключить.

5. Согласно пункту 6 статьи 308-2 Кодекса в редакции законопроекта по желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее представления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иными законами Приднестровской Молдавской Республики трудовая книжка на работника не ведется).

Оформление трудовой книжки и внесение в нее соответствующих сведений о работнике регламентированы статьей 66 Кодекса, согласно которой работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, а также в отношении дистанционных работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше 5 (пяти) дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (пункт 3).

Вместе с тем в Российской Федерации данная норма изложена в иной редакции и гласит следующее: работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) (часть третья статьи 66 Трудового кодекса Российской Федерации).

Принимая во внимание, что проект закона, исходя из пояснительной записки к законопроекту, разработан в рамках курса гармонизации законодательства Приднестровской Молдавской Республики и федерального законодательства Российской Федерации, Правительство Приднестровской Молдавской Республики полагает необходимым норму пункта 3 статьи 66 Кодекса привести в соответствие с нормой части третьей статьи 66 Трудового кодекса Российской Федерации.

В данной связи Правительство Приднестровской Молдавской Республики предлагает статью 1 законопроекта дополнить новым пунктом следующего содержания:

«\_\_\_. Пункт 3 статьи 66 изложить в следующей редакции:

«3. Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше 5 (пяти) дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии

с настоящим Кодексом, иными законами Приднестровской Молдавской Республики трудовая книжка на работника не ведется)».

6. В пункте 1 статьи 308-3 Кодекса в редакции пункта 3 статьи 1 законопроекта используется понятие «электронный вид трудовых договоров». При этом законодательными актами не дается определения термину «электронный вид трудовых договоров».

Вместе с тем в Законе Приднестровской Молдавской Республики от 3 июля 2017 года № 205-3-VI «Об электронном документе и электронной подписи» (САЗ 17-28) используется термин «электронный документ».

В соответствии с пунктом 3 статьи 15 Закона Приднестровской Молдавской Республики от 7 мая 2002 года № 123-3-III «Об актах законодательства Приднестровской Молдавской Республики» (САЗ 02-19) (далее – Закон об актах законодательства) слова и выражения в правовых актах должны использоваться в значении, обеспечивающем их точное понимание и единство с терминологией, применяемой в действующем законодательстве Приднестровской Молдавской Республики. Не допускается обозначение в правовых актах разных понятий одним термином или одного понятия разными терминами, если это специально не оговаривается в правовом акте.

В целях соблюдения единства терминологии необходимо в пункте 1 статьи 308-3 Кодекса в редакции пункта 3 статьи 1 законопроекта слова «в электронном виде» заменить словами «в форме электронного документа».

7. Авторами законодательной инициативы пунктом 3 статьи 308-6 Кодекса в редакции законопроекта предлагается установить, что в случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 164-166 настоящего Кодекса.

Следует отметить, что в Российской Федерации действует аналогичная норма (часть третья статьи 312.6 Трудового кодекса Российской Федерации), согласно которой в случае направления дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от выполнения трудовой функции, на него распространяются правила о служебных командировках (сохранение места работы (должности), средний заработок, возмещение расходов, связанных со служебной командировкой – статьи 166-168 Трудового кодекса Российской Федерации).

Однако в предлагаемой авторами законодательной инициативы норме указана ссылка на статьи 164-166 Кодекса, предусматривающих помимо служебных командировок возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера, а также возмещение расходов при переезде на работу в другую местность.

Необходимо отметить, что выполнение работниками таких работ, как: в пути или с разъездным характером работы, в полевых условиях, экспедиционного характера, не предполагает их осуществление дистанционными работниками, поскольку исходя из определения дистанционной работы, установленной пунктом 1 статьи 308-1 Кодекса в редакции законопроекта, ее осуществление возможно при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования.

В данной связи по аналогии с нормой части третьей статьи 312.6 Трудового кодекса Российской Федерации в пункте 3 статьи 308-6 Кодекса в редакции пункта 6 статьи 1 законопроекта цифровые обозначения «164-166» необходимо заменить цифровыми обозначениями «163-165».

8. Авторами законодательной инициативы предложено в статье 308-9 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики в редакции законопроекта определить порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В рамках данной статьи предложено установить, что временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

В данной связи необходимо отметить, что под формулировкой «решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления» может пониматься:

а) нормативные правовые акты органов государственной власти и (или) органов местного самоуправления;

б) правовые акты ненормативного характера органов государственной власти и (или) органов местного самоуправления.

Таким образом, на основании формулировки предложенной законопроектом органы государственной власти и (или) органы местного самоуправления будут вправе принять индивидуальные решения о необходимости перевода работника (лица, состоящего в трудовых отношениях с работодателем).

Обращаем внимание, что основной задачей трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений (работник и работодатель), интересов государства (пункт 2 статьи 1 Кодекса).

Кроме того, одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений является сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (подпункт «к» статьи 2 Кодекса).

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 15 указанного Закона).

Таким образом, трудовые отношения возникают исключительно между работником и работодателем на основании трудового договора. Указанные субъекты самостоятельно определяют порядок и условия выполнения трудовых функций.

Регулирование трудовых отношений в соответствии с нормами пункта 1 статьи 5 Кодекса осуществляется трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, которое состоит из нормативных правовых актов.

При этом принятие индивидуального (ненормативного) правового акта органом государственной власти или органом местного самоуправления, коим будет являть решение указанного субъекта в отношении конкретного работника о необходимости его временного перевода на дистанционную работу, не может быть отнесено к трудовому законодательству, следовательно, не может регулировать трудовые правоотношения.

Также принятие законопроекта в представленной редакции приведет к нарушению принципа сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Вместе с тем, исходя из пункта 7 статьи 308-9 Кодекса в редакции законопроекта, установлено, что если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно пункту 2 статьи 155 настоящего Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Учитывая предлагаемую авторами законодательной инициативы норму, следует одно основание для направления дистанционного работника в простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, а именно если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя.



Вместе с тем Трудовым кодексом Российской Федерации помимо вышеуказанного аналогичного основания для направления дистанционного работника в простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, также предусмотрено такое основание, как не обеспечение работодателем работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами (часть седьмая статьи 312-9 Трудового кодекса Российской Федерации).

Следует отметить, что исходя из пункта 1 статьи 308-6 Кодекса в редакции законопроекта, работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, в порядке и сроки, определенные коллективным договором или локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, или трудовым договором, или дополнительным соглашением к трудовому договору.

Таким образом, за работодателем предложено закрепить прямую обязанность обеспечения дистанционного работника вышеперечисленными средствами для выполнения им трудовой функции, порядок и сроки обеспечения которых устанавливает самостоятельно.

Кроме того, дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие ему или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает такому дистанционному работнику компенсацию за их использование, а также возмещает расходы, связанные с их использованием в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, или трудовым договором, или дополнительным соглашением к трудовому договору. Данное право предусмотрено пунктом 2 статьи 308-6 Кодекса в редакции законопроекта.

Предполагается, что в случае не обеспечения работодателем дистанционного работника необходимыми средствами, а также в случае отсутствия у дистанционного работника оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, принадлежащих ему или арендованных им, с целью выполнения трудовой функции, такой работник также должен быть направлен работодателем в простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с соответствующей оплатой.

На основании вышеизложенного Правительство Приднестровской Молдавской Республики предлагает:

а) во втором предложении пункта 1 статьи 308-9 Кодекса в редакции законопроекта слово «решения» заменить словами «нормативного правового акта»;

б) пункт 7 статьи 308-9 Кодекса в редакции пункта 6 статьи 1 законопроекта изложить в следующей редакции:

«7. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно пункту 2 статьи 155 настоящего Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами».

9. Одновременно обращаем внимание на допущенные технические ошибки в части второй пункта 2 статьи 308-1 Кодекса, а также в подпункте «а» пункта 3 статьи 308-9 Кодекса в редакции проекта закона.

В целях исправления допущенных технических ошибок предлагается:

а) в части второй пункта 2 статьи 308-1 Кодекса в редакции пункта 1 статьи 1 проекта слова «в пункте 2 настоящей статьи» заменить словами «в части первой настоящего пункта»;

б) в подпункте «а» пункта 3 статьи 308-9 Кодекса в редакции пункта 6 статьи 1 проекта слова «в части первой» заменить словами «в пункте 1».