

УДК 349.2

DOI 10.52452/19931778_2023_4_141

НАДЗОР В СФЕРЕ ТРУДА: ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭЛЕКТРОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РОСТРУДА С РАБОТОДАТЕЛЯМИ И РАБОТНИКАМИ

© 2023 г.

А.А. Санфирова

Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина, Краснодар

pol499@yandex.ru

Поступила в редакцию 01.07.2023

Представлен анализ реализации Рострудом функции надзора в сфере труда в процессе электронного взаимодействия с контролируемыми субъектами и их работниками; исследуются профилактические и надзорные мероприятия, проводимые в электронном виде. Предлагается обязать работодателей вести электронный кадровый документооборот; предоставить Роструду полномочия по проведению мониторинга безопасности. Рассмотренные элементы электронного взаимодействия можно признать элементами формирующейся системы электронного надзора.

Ключевые слова: электронное взаимодействие, работник, работодатель, профилактические мероприятия, надзорные меры, электронный кадровый документооборот, электронная цифровая подпись.

В эпоху стремительно развивающейся цифровизации было бы неосмотрительно считать, что органы государственной власти останутся в стороне от внедрения «цифры» в систему их деятельности. Конечно, это происходит в каждом из органов государственной власти и отличается только степенью цифровизации их функционирования: от социальных сетей до электронного надзора. Так, Минцифры РФ разработало проект о введении электронного документооборота на государственной службе с перспективой внедрения его для кадровых служб в целях формирования в том числе и личных дел государственных гражданских служащих в электронной форме [1]. Федеральная налоговая служба активно использует «цифру» для выявления нарушений норм трудового права в части оформления трудовых договоров [2]. В отчете о деятельности Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов в 2021 году специально отмечается, что Роструд вошел в топ-5 федеральных органов исполнительной власти с высоким рейтингом открытости по использованию социальных сетей. Несомненно, таких примеров множество. Учитывая наш интерес к деятельности именно Роструда, хотелось бы остановиться на потенциале, который заложен в цифре для эффективного осуществления полномочий государственными инспекторами труда, тем более что ученые уже обращают внимание на внедрение цифровых технологий в сфере труда [3, с. 10–66; 4, с. 9–45; 5, с. 12–56; 6, с. 73–87; 7, с. 30–34; 8, с. 131–138], в том числе и в сравнительно-правовом аспекте [9, с. 398–416].

Одной из первых возможностей электронного взаимодействия Роструда с работодателями, фактически означающей реализацию функции надзора в электронном виде, считаем разработку и внедрение портала «Онлайнинспекция.рф» [10]. Конечно, спустя несколько лет после начала его функционирования портал представляет собой мощный инструмент электронного взаимодействия государственных инспекторов труда не только с работодателями, но и с работниками. Постоянно расширяющиеся сервисы позволяют обратиться работнику с жалобой на нарушение работодателем его трудовых прав и обратиться работодателю за разъяснениями по применению норм трудового права и законодательства о занятости (электронная горячая линия). Портал «Онлайнинспекция.рф» включает в себя сервисы «Электронный инспектор» – простейшую возможность для работодателя пройти электронную самопроверку соблюдения требований законодательства, а также сервис «Онлайн-калькулятор категории риска» – возможность для работодателя рассчитать свою категорию риска.

Другим порталом, наглядно демонстрирующим возможность электронного взаимодействия Роструда с работодателями, является портал «Работа в России» [11], а в настоящее время это единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России». Работодатели обязаны размещать вакансии на данном сервисе, если количество их среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год свыше 25 человек [12]. В противном случае работодатель привле-

кается к административной ответственности по ст. 5.39 КоАП РФ.

Ко второй возможности электронного взаимодействия Роструда с работодателями, думается, можно отнести ведение работодателями электронных трудовых книжек (в Трудовом кодексе РФ они значатся как сведения о трудовой деятельности) [13, с. 3–35; 14, с. 138–144] и электронного кадрового документооборота в добровольном порядке, что предусмотрено ст. 22.1–22.3, 66.1 Трудового кодекса РФ. Казалось бы, какое отношение электронный кадровый документооборот имеет к осуществлению государственными инспекторами труда своих полномочий? Самое непосредственное. Во-первых, эксперимент по его внедрению проводился непосредственно Рострудом в течение 1.5 лет. Во-вторых, это начальный элемент электронного надзора, позволяющий государственным инспекторам труда проводить дистанционные проверки работодателей. В-третьих, невозможность «переписывания» работодателем электронных документов с электронными подписями и, соответственно, развитие системы электронных доказательств при юридическом разрешении трудовых разногласий и споров, что приведет к действительной защите трудовых прав не только работников, но и работодателей.

В настоящее время внедрение работодателем электронного кадрового документооборота возможно на добровольной основе, но, учитывая требования к формам электронной кадровой документации с 1 марта 2023 года [15], расширенное применение законодательства о цифровых подписях [16], а также стремительную реализацию проектов цифровой трансформации социальной сферы (социальная поддержка при функционировании проекта «Единая цифровая платформа в социальной сфере», использование новейших цифровых технологий для трудоустройства граждан, применение в сфере трудовых отношений электронных документов, предоставление государственных услуг в электронном виде посредством информационной системы «Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» [17]), можно предположить, что цифровизация процессов сопровождения трудовой деятельности будет развиваться и активизироваться, что в конечном счете приведет к обязанности работодателя использовать электронный кадровый документооборот. Кроме того, в ходе реализации перечисленных выше проектов Минтруда РФ будут внедрены такие «сквозные» цифровые технологии, как искусственный интеллект и анализ и обработка «больших данных» (с учетом международных норм [18, с. 21–29]), что

доказывает активность процесса внедрения «цифры» в регулирование общественных отношений по применению действующего законодательства [19, с. 73–85], в том числе и трудовых отношений.

Следующей возможностью электронного взаимодействия Роструда с работодателями, полагаем, является принятие Федерального закона «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» (далее по тексту – ФЗ о надзоре) [20], содержащего несколько позиций, позволяющих настаивать на усилении степени использования «цифры» в надзорной деятельности, в том числе и Роструда.

Во-первых, обобщение правоприменительной практики как профилактическая мера осуществляется в электронной форме, в том числе с использованием цифры. Обратим внимание на то, что в формировании отчетности органов государства глубоко проникают цифровые технологии, и отчеты и доклады о деятельности Роструда не должны являться исключением: с помощью технологии big data можно анализировать огромный массив данных и корректировать нормы трудового права.

Такая профилактическая мера, как информирование, предполагает электронное взаимодействие с работодателем и работниками, поскольку обязывает Роструд размещать сведения (информацию) на официальном сайте государственного органа в сети Интернет, в личных кабинетах работодателей и т.д.

В соответствии со ст. 50 ФЗ о надзоре консультирование может осуществляться по телефону, с помощью видео-конференц-связи, на личном приеме либо в ходе проведения профилактического или надзорного мероприятия. Однако формы консультирования и порядок предоставления консультаций ограничены до 1 января 2030 года [21]. Расширение электронного сервиса «Онлайнинспекция.рф», с помощью которого у работодателей и работников есть возможность получить консультацию по вопросам применения норм трудового права [10], – это не что иное, как одно из проявлений электронного взаимодействия Роструда со сторонами трудовых отношений.

Консультирование практически полностью «оцифровано», поскольку работодатели до 1 января 2030 года могут обратиться в Роструд только через информационную систему «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» (далее по тексту – Госуслуги, ЕСИА). Подписывается обращение усиленной квалифицированной цифровой электронной подписью (УКЭП), усиленной неквалифицированной

ной цифровой электронной подписью (УНЭП-ЕСИА) или простой электронной подписью (ПЭП-ЕСИА). Консультация должна быть предоставлена в течение 10 рабочих дней со дня регистрации.

Одним из наиболее значимых профилактических мероприятий нам представляется профилактический визит. Анализ ст. 52 ФЗ о надзоре позволяет разделить все профилактические визиты по характеру на обязательные и необязательные, по форме на профилактические беседы и на визиты по видео-конференц-связи. При этом возможно их сочетание и проведение информирования и консультирования в ходе профилактического визита, продолжительностью не более 8 часов [20]. Проведение профилактического визита по видео-конференц-связи позволяет наглядно показать применение Рострудом цифровых технологий при реализации надзорной функции. В настоящее время количество проведенных профилактических визитов увеличилось по объективным причинам ввиду моратория, но, к сожалению, их влияние на соблюдение работодателями трудовых прав работников не представляется существенным – предписание и привлечение к административной ответственности отсутствует.

Если было выявлено, что работодателем нарушены обязательные требования в сфере труда или создана явная угроза причинения вреда охраняемым законом ценностям, то информация об этом передается в государственную инспекцию труда для решения вопроса о проведении надзорного мероприятия (например, инспекционного визита, который проводится на внеплановой основе). Однако наличие моратория заставляет государственных инспекторов труда соблюдать существенные ограничения при проведении инспекционных визитов, на которых остановимся позднее.

Во-вторых, реализация надзорных мероприятий Рострудом в настоящее время существенно ограничена. Акцент на профилактические мероприятия фактически нивелировал проведение плановых надзорных мер. В частности, до 2030 года не проводятся плановые проверки [21].

Между тем инспекционный визит, рейдовый осмотр, документарная проверка, проводимые на внеплановой основе, по-прежнему являются формами реализации Рострудом надзорной функции, но порядок их проведения в значительной степени ограничил мораторий. Так, они проводятся при соблюдении ряда условий: согласование с прокуратурой при наличии непосредственной угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников или фактов причинения такого вреда или при выявлении индикаторов

риска нарушения обязательных требований [21].

С ноября 2022 года были осуществлены некоторые отступления от моратория на проведение плановых надзорных мероприятий, и Роструд теперь проводит плановые проверки организаций, относящихся к категориям высокого риска. Однако при определенных обстоятельствах и с соблюдением сроков эти плановые проверки вполне могут быть заменены профилактическим визитом [21].

Анализ надзорных мероприятий, указанных в ФЗ о надзоре, показывает, что не все из них вправе реализовывать Роструд. Нам представляется необоснованным исключение из его компетенции такой надзорной меры, как мониторинг безопасности (наблюдение за соблюдением обязательных требований). Он осуществляется без взаимодействия с работодателем, но данные для мониторинга поступают преимущественно в ходе межведомственного электронного взаимодействия, из сети Интернет и иных общедоступных источников. Это надзорное мероприятие позволило бы Роструду во многом не только эффективнее предотвращать нарушение работодателями обязательных требований в сфере труда, но и охватывать огромное количество работодателей своим надзором – нерешенная проблема, существующая с момента создания государственной инспекции труда. Подчеркнем, что в настоящее время мониторинг безопасности не требует согласования с прокуратурой и по его результатам не выдается предписание.

Была надежда, что новое постановление об осуществлении Рострудом надзорной функции, «взамен» действующего постановления № 1230, будет содержать полномочия государственных инспекторов труда на проведение мониторинга безопасности, поскольку по результатам его проведения можно было бы согласовывать с прокуратурой внеплановое мероприятие уже на более качественной основе, с аргументами об угрозе причинения вреда жизни и здоровью работников или о фактах его причинения. Однако новое постановление об осуществлении Рострудом надзорной функции сроком действия до 31 декабря 2025 года – это продление действующего постановления № 1230, изменение его содержания, к сожалению, не случилось [22].

В-третьих, ФЗ о надзоре, закрепив риск-ориентированный подход, определил систему управления рисками причинения вреда охраняемым законом ценностям и обозначил категории и индикаторы риска нарушения обязательных требований [23]. Одним из критериев риска оценки добросовестности работодателя ст. 23 ФЗ о надзоре указывает на предоставление ра-

ботодателем доступа государственным инспекторам труда к своим информационным ресурсам. Подчеркнем, что здесь имеется в виду доступ не только к бумажной, но и к электронной форме закрепления работодателем информации, а также не только непосредственный, но и дистанционный доступ. Вспомним ст. 214.2 Трудового кодекса РФ, которая наделяет работодателя правом предоставлять государственной инспекции труда дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда, что фактически способствует развитию полноценного электронного надзора за соблюдением работодателем обязательных требований в сфере охраны труда.

Обратим внимание на ст. 56 ФЗ о надзоре, которая предоставляет возможность дистанционного проведения инспекционного визита, включая аудиовидеосвязь.

В настоящее время до 31 декабря 2023 года проводится эксперимент по внедрению системы дистанционного контроля промышленной безопасности на основании соглашения, заключенного контролируемые субъектами с Ростехнадзором. С помощью системы электронного взаимодействия обрабатывается информация в том числе о состоянии промышленной безопасности труда на опасных производственных объектах [24].

В-четвертых, со вступлением ФЗ о надзоре в законную силу стал формироваться электронный единый реестр надзорных мероприятий [25] как одно из проявлений электронного взаимодействия Роструда и работодателей. Все проводимые Рострудом надзорные мероприятия должны быть включены в реестр. В противном случае результат реализации надзорной функции недействителен.

В-пятых, ФЗ о надзоре закрепил возможность обжалования предписаний, действий (бездействия) государственных инспекторов труда только в электронной форме через Госуслуги, на что ранее обращалось внимание, и с обязательным указанием номера надзорного мероприятия из электронного единого реестра. Это значит, что порядок обжалования предписаний, действий (бездействия) государственных инспекторов труда – это не только элемент электронного взаимодействия Роструда с работодателями, сколько одна из частей формирующейся системы электронного надзора в сфере труда.

Анализ электронного взаимодействия Роструда с работодателями и работниками показывает, что в целях реализации Рострудом своей компетенции постепенно формируется система элек-

тронного надзора, состоящая из совокупности элементов: электронный кадровый документооборот, применение цифровых подписей, электронное обжалование предписаний, действий государственных инспекторов труда, проведение профилактических визитов в режиме видеоконференц-связи и инспекционных визитов в дистанционном доступе, а также предоставление государственным инспекторам труда дистанционного доступа к наблюдению за безопасным производством работ, к базам электронных документов в области охраны труда и т.д. Очевидно, эти элементы, как мозаика, складываются в систему электронного надзора и способствуют его полноценному развитию.

Список литературы

1. Минцифры предложило внедрить электронный кадровый документооборот на госслужбе [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://tass.ru/ekonomika/13094149> (дата обращения: 08.05.2023).
2. Информация Федеральной налоговой службы от 23 марта 2021 г. «В России зарегистрировались два миллиона самозанятых» [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://profkadrovik.ru/news/element-fns-rossii-budet-vyavlyat-podmenu-trudovykh-otnosheniy-dogovorami-s-samozanyatyami-/?utm_medium=email&utm_source=UniSender&utm_campaign=02_04_all (дата обращения: 08.05.2023).
3. Белицкая И.Я., Кузнецов Д.Л., Орловский Ю.П., Черняева Д.В. Особенности регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики / Под общ. ред. Ю.П. Орловского, Д.Л. Кузнецова. М., 2018. 158 с.
4. Терелянский П.В., Титор С.Е., Косарин С.П., Стрельникова И.А., Милькина И.В. Цифровые технологии государственных услуг в области содействия занятости населения и исполнения контрольно-надзорных функций в сфере труда: Монография. М., 2020. 372 с.
5. Сапфинова А.А. Защита трудовых прав в условиях цифровой экономики: Монография. Краснодар, 2021. 86 с.
6. Офман Е.М. Наблюдение и контроль в трудовых отношениях: баланс прав и интересов работников и работодателей // Журнал российского права. 2021. Т. 25. № 11. С. 73–87.
7. Филипова И.А. Цифровое будущее: сфера труда и управление ее трансформацией с помощью права // Трудовое и социальное право. 2021. № 3 (39). С. 30–34.
8. Драчук М.А. Цифровизация отношений как вектор государственного управления в сфере труда // Цифровые технологии и право: Сборник научных трудов I Международной научно-практической конференции (г. Казань, 23 сентября 2022 г.) / Под ред. И.Р. Бегешева, Е.А. Громовой, М.В. Залоило, И.А. Филиповой, А.А. Шутовой. В 6 т. Т. 3. Казань: Изд-во «Познание» Казанского инновационного университета, 2022. С.131–138.

9. Томашевский К.Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Вестник СПбГУ. Право. 2020. Т. 11. Вып. 2. С. 398–416.
10. Официальный сайт Роструда [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://онлайнинспекция.рф/> (дата обращения: 08.05.2023).
11. Официальный сайт Роструда [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://trudvsem.ru/> (дата обращения: 08.05.2023).
12. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 08.05.2023).
13. Парамонова С. Переход на электронные трудовые книжки как один из этапов внедрения цифровых технологий в сферу труда // Юрисконсульт в строительстве. 2021. № 1. С. 30–35.
14. Парамонова С.В. Переход на электронные трудовые книжки как один из этапов внедрения цифровых технологий в сферу труда // Кадровик. 2020. № 5. С. 138–144; № 6. С. 114–122.
15. Приказ Минтруда России от 20.09.2022 № 578н «Об утверждении единых требований к составу и форматам документов, связанных с работой, оформляемых в электронном виде без дублирования на бумажном носителе» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_427901/ (дата обращения: 08.05.2023).
16. Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи» // Собрание законодательства РФ. 2011. № 15. Ст. 2036.
17. Распоряжение Правительства РФ от 06.11.2021 № 3144-р «О стратегическом направлении в области цифровой трансформации социальной сферы, относящейся к сфере деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400104/ (дата обращения: 08.05.2023).
18. Филипова И.А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права: Монография. Н. Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2021. 106 с.
19. Залоило М.В. Искусственный интеллект в праве: Научно-практическое пособие / Под ред. д-ра юрид. наук, проф. Д.А. Пашенцева. М.: Инфотропик Медиа, 2021. 132 с.
20. Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358750/ (дата обращения: 08.05.2023).
21. Постановление Правительства РФ от 10.03.2022 № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля» [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411233/ (дата обращения: 08.05.2023).
22. Постановление Правительства РФ от 29.05.2023 № 860 «О внесении изменения в пункт 5 постановления Правительства Российской Федерации от 21 июля 2021 г. № 1230» [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_448357/#dst100005 (дата обращения: 25.08.2023).
23. Постановление Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230 «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_391463/ (дата обращения: 08.05.2023).
24. Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2020 г. № 2415 в ред. от 22 декабря 2022 г. № 2384 «О проведении эксперимента по внедрению системы дистанционного контроля промышленной безопасности» // Собрание законодательства РФ. 2021. № 3. Ст. 557; 2022. № 52. Ст. 9641.
25. Постановление Правительства РФ от 02.04.2021 № 528 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации в части создания, эксплуатации и развития единого реестра видов федерального государственного контроля (надзора), регионального государственного контроля (надзора), муниципального контроля» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://government.ru/docs/41889/> (дата обращения: 08.05.2023).

SUPERVISION IN THE SPHERE OF LABOR: ISSUES OF LEGAL SUPPORT OF ELECTRONIC INTERACTION BETWEEN ROSTRUD AND EMPLOYERS AND EMPLOYEES

A.A. Sapfirova

An analysis of the implementation by Rostrud of the function of supervision in the sphere of labor in the process of electronic interaction with controlled entities and their employees is presented; preventive and supervisory activities carried out in electronic form are being investigated. It is proposed to oblige employers to conduct electronic personnel document management; give Rostrud the authority to conduct safety monitoring. The considered elements of electronic interaction can be recognized as elements of the emerging system of electronic supervision.

Keywords: electronic interaction, employee, employer, preventive measures, supervisory measures, electronic personnel document management, electronic digital signature.

References

1. Ministry of Digital Development, Communications and Mass Communications of the Russian Federation proposed to introduce electronic personnel document management in the civil service [Electronic resource]. Access mode: <https://tass.ru/ekonomika/13094149> (Date of access: 08.05.2023).
2. Information from the Federal Tax Service dated March 23, 2021. «Two million self-employed people have registered in Russia» [Electronic resource]. Access mode: https://profkadrovik.ru/news/elem-fns-rossii-budet-vyyavlyat-podmenu-trudovykh-otnosheniy-dogovor-ami-s-samozanyatymi-/?utm_medium=email&utm_source=UniSender&utm_campaign=02_04_all (Date of access: 08.05.2023).
3. Belitskaya I.Ya., Kuznetsov D.L., Orlovsky Yu.P., Chernyaeva D.V. Features of regulation of labor relations in the digital economy / Under the general ed. of Yu.P. Orlovsky, D.L. Kuznetsov, M., 2018. 158 p.
4. Terelyansky P.V., Titor S.E., Kosarin S.P., Strelnikova I.A., Milkina I.V. Digital technologies of public services in the field of employment of the population and the performance of control and supervisory functions in the field of labor: Monograph. M., 2020. 372 p.
5. Saphirova A.A. Protection of labor rights in the digital economy: Monograph. Krasnodar, 2021. 86 p.
6. Ofman E.M. Supervision and control in labor relations: balance of rights and interests of workers and employers // Journal of Russian Law. 2021. Vol. 25. № 11. P. 73–87.
7. Filipova I.A. Digital future: the sphere of labor and management of its transformation with the help of law // Labor and social law. 2021. № 3 (39). P. 30–34.
8. Drachuk M.A. Digitalization of relations as a vector of public administration in the sphere of labor // Digital technologies and law: Collection of scientific papers of the I International Scientific and Practical Conference (Kazan, September 23, 2022) / Edited by I.R. Begishev, E.A. Gromova, M.V. Zaloilo, I.A. Filipova, A.A. Shutova. In 6 vols. V. 3. Kazan: Publishing House «Cognition» of Kazan Innovation University, 2022. P. 131–138.
9. Tomashevsky K.L. Digitalization and its impact on the labor market and labor relations (theoretical and comparative legal aspects) // Bulletin of St. Petersburg State University. Law. 2020. Vol. 11. Issue 2. P. 398–416.
10. The official website of Rostrud [Electronic resource]. Access mode: <https://onlineinspection.rf/> (Date of access: 08.05.2023).
11. The official website of Rostrud [Electronic resource]. Access mode: <https://trudvsem.ru/> (Date of access: 08.05.2023).
12. The Law of the Russian Federation «On Employment of the population in the Russian Federation» dated 19.04.1991 № 1032-1 [Electronic resource]. Access mode: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (Date of access: 08.05.2023).
13. Paramonova S. Transition to electronic workbooks as one of the stages of the introduction of digital technologies in the sphere of labor // Legal Adviser in construction. 2021. № 1. P. 30–35.
14. Paramonova S.V. Transition to electronic workbooks as one of the stages of the introduction of digital technologies in the sphere of labor // HR. 2020. № 5. P. 138–144; № 6. P. 114–122.
15. Order of the Ministry of Labor of the Russian Federation dated 20.09.2022 № 578n «On approval of uniform requirements for the composition and formats of work-related documents issued in electronic form without duplication on paper» [Electronic resource]. Access mode: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_427901/ (Date of access: 08.05.2023).
16. Federal Law № 63-FL dated 06.04.2011 «On Electronic Signature» // CL RF. 2011. № 15. Art. 2036.
17. Decree of the Government of the Russian Federation dated 06.11.2021 № 3144-r «On strategic direction in the field of digital transformation of the social sphere related to the sphere of activity of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation» [Electronic resource]. Access mode: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400104/ (Date of access: 08.05.2023).
18. Filipova I.A. The impact of digital technologies on labor: guidelines for labor law: Monograph. N. Novgorod: N.I. Lobachevsky Nizhny Novgorod State University, 2021. 106 p.
19. Zaloilo M.V. Artificial intelligence in law: A scientific and practical guide / Ed. by Doctor of Law D.A. Pashentsev. M.: Infotropik Media, 2021. 132 p.
20. Federal Law № 248-FL of 31.07.2020 «On State Control (Supervision) and Municipal Control in the Russian Federation» [Electronic resource]. Access mode: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358750/ (Date of access: 08.05.2023).
21. Decree of the Government of the Russian Federation of 10.03.2022 № 336 «On the specifics of the organization and implementation of state control (supervision), municipal control» [Electronic resource]. Access mode: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411233/ (Date of access: 08.05.2023).
22. Decree of the Government of the Russian Federation of 29.05.2023 № 860 «On Amendments to paragraph 5 of the Decree of the Government of the Russian Federation of July 21, 2021 № 1230» [Electronic resource]. Access mode: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_448357/#dst100005 (Date of access: 25.08.2023).
23. Decree of the Government of the Russian Federation № 1230 dated 21.07.2021 «On Approval of the Regulations on Federal State Control (Supervision) over Compliance with Labor Legislation and Other Regulatory Legal Acts Containing Labor Law Norms» [Electronic resource]. Access mode: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_391463/ (Date of access: 08.05.2023).
24. Decree of the Government of the Russian Federation № 2415 of December 31, 2020, as amended, dated December 22, 2022 № 2384 «On conducting an experiment on the introduction of a remote industrial safety control system» // Collection of Legislation of the Russian Federation. 2021. № 3. Art. 557; 2022. № 52. Art. 9641.
25. Resolution of the Government of the Russian Federation dated 02.04.2021 № 528 «On Amendments to Certain Acts of the Government of the Russian Federation regarding the Creation, Operation and Development of a Unified register of Types of Federal State Control (Supervision), Regional State control (Supervision), municipal control» [Electronic resource]. Access mode: <http://government.ru/docs/41889/> (Date of access: 08.05.2023).