Приложение 2

к постановлению

Президиума ФОП

от 28.05.2024 № 47



ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ

ОМСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СОЮЗ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ

 «ФЕДЕРАЦИЯ ОМСКИХ ПРОФСОЮЗОВ»

(ФОП)

пр. К. Маркса, д. 4, г. Омск, 644024 Тел. (3812) 31-47-87

E-mail: fnpr@omskprof.ru

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

На № 104-108/43 от 21.03.23 г.

 Заместителю Председателя ФНПР

 Кузьминой Н.Н.

Уважаемая Нина Николаевна!

 Омским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация омских профсоюзов» проанализированы нормы трудового законодательства и проблемные вопросы, возникающие в ходе практической деятельности профсоюзов. По итогам данной работы сообщаем следующее.

1. Считаем необходимым в Трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ) внести следующие изменения и дополнения:
	1. В части 3 статьи 8 ТК РФ фразу «может быть» исключить, изложить часть 3 в следующей редакции:

«Коллективным договором, соглашениями предусматривается принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников».

* 1. В части 2 абзац 11 статьи 22 ТК РФ слова «рассматривать представления» заменить словами «рассматривать и исполнять представления».
	2. В статье 35.1 ТК РФ предусмотрено, что решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления **подлежат обязательному рассмотрению** федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Так как на практике рассмотрение данного решения не влечет никаких правовых последствий для органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, предлагаем внести изменения в статью 35.1 ТК РФ, согласно которым решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления **подлежат обязательному исполнению** федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Предлагаем дополнить новый абзац: «В целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления обязаны предоставлять преимущественное право при заключении государственных контрактов, получении субсидий из соответствующих бюджетов работодателям, участвующим в системе социального партнерства.»

* 1. В статье 37 ТК РФ необходимо установить процедуру передачи работниками, не являющимися членами профсоюзной организации, полномочий первичной профсоюзной организации по представлению их интересов при инициировании коллективных переговоров, подготовке, заключению и внесению изменений и дополнений в коллективный договор на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.
	2. Предлагаем ч. 2 статьи 43 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора **неоднократно** на срок не более трех лет».
	3. В статье 48 ТК РФ предусмотреть предоставление доказательств невозможности присоединения к соглашению в случае подачи мотивированного отказа.

«Мотивированный отказ от присоединения к соглашению должен содержать экономически обоснованную причину, подтвержденную отчетом о финансово-хозяйственной деятельности организации за период, предшествующий дате подачи мотивированного отказа. В случае отсутствия в организации выборного профсоюзного органа работодатель обязан предоставить протокол общего собрания трудового коллектива.»

* 1. В обязательном порядке требуют пересмотра в сторону увеличения размеры штрафов, которым подвергаются лица, перечисленные в ст. 54, 55 ТК РФ. На сегодняшний день размеры этих штрафов ничтожны.

1.8. В статье 57 ТК РФ предусмотрено, что в трудовом договоре указываются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

На практике зачастую работодатели указывают лишь конкретный размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника и не вносят в трудовые договоры работников конкретные размеры доплат, надбавок и поощрительных выплат, предусматривая отсылку к положению об оплате труда или иным локальным актам организации.

Считаем необходимым внести изменения в статью 57 ТК РФ в части уточнения, что в трудовом договоре указываются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, а также **размер** доплат, надбавок и поощрительных выплат).

1.9. В статье 74 ТК РФ предусмотрено, что в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их [изменение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&date=19.04.2023&dst=100275&field=134) по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

Таким образом, примерный перечень причин, позволяющих работодателю принять решение об изменении условий трудового договора, дан в части 1 статьи 74 ТК РФ и пункте 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации ТК Российской Федерации».

К числу организационных или технологических условий труда могут быть отнесены:

- изменения в технике и технологии производства;

- структурная реорганизация производства, другие причины;

- изменения в структуре управления организации;

- внедрение форм организации труда (бригадные, арендные, подрядные и др.);

- изменение режимов труда и отдыха;

- замена и пересмотр норм труда;

- изменения в организационной структуре предприятия с перераспределением нагрузки на подразделения или на конкретные должности и как следствие изменение систем оплаты труда.

Однако данный перечень является примерным, конкретизированным лишь в судебной практике, и нормы статьи 74 ТК РФ подлежат расширительному толкованию каждым работодателем самостоятельно.

Считаем необходимым внести изменения в статью 74 ТК РФ в части нормативной конкретизации примерного перечня причин, позволяющих работодателю принять решение об изменении условий трудового договора.

 1.10. Статью 100 ТК РФ дополнить новым абзацем:

 «При составлении скользящих графиков работы работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

 Скользящие графики работы составляются на учетный период и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.» Данный режим работы широко используется работодателями, но законодательно не урегулирован.

 1.11. Статью 112 ТК РФ дополнить новым абзацем:

 «Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается компенсация. Размер и порядок выплаты указанной компенсации определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату компенсации за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.» По смыслу данной статьи работнику компенсируется утраченная заработная плата, соответственно данная выплата не может именоваться дополнительным вознаграждением.

1.12. Статью 129 ТК РФ дополнить новым абзацем:

«Минимальный размер оплаты труда - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.»

1.13. Предлагаем следующую редакцию ч.1 статьи 133 ТК РФ:

«Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Российской Федерации.»

1.14. Статью 133.1 ТК РФ дополнить новым абзацем:

«Мотивированный отказ от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате должен содержать экономически обоснованную причину, подтвержденную отчетом о финансово-хозяйственной деятельности организации за период, предшествующий дате подачи мотивированного отказа. В случае отсутствия в организации выборного профсоюзного органа работодатель обязан предоставить протокол общего собрания трудового коллектива.»

1.15. Часть 1 статьи 134 ТК РФ изложить в следующей редакции:

 «В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работодатель обязан проводить индексацию заработной платы не менее чем на величину фактического роста индекса потребительских цен в субъекте Российской Федерации и не реже одного раза в год. Индексация проводится повышением тарифной ставки, оклада (должностного оклада) заработной платы одновременно всем работникам в одинаковых размерах при условии сохранения достигнутого размера стимулирующих выплат.»

1.16. Предлагаем следующую редакцию ч. 9 ст. 136 ТК РФ:

 «Оплата отпуска производится не позднее чем за три рабочих дня до его начала. Рабочие дни определяются по производственному календарю пятидневной рабочей недели.»

1.17. В статье 147 ТК РФ необходимо установить конкретные минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дифференцированно для каждого увеличения класса и степени вредных и опасных условий труда.

1.18. Предлагаем следующую редакцию ч. 1 ст. 152 ТК РФ:

 «Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере стоимости отработанного часа, за последующие часы - не менее чем в двойном размере стоимости отработанного часа.

 Повышенные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются отраслевым соглашением, коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

 По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.»

1.19. В статью 153 ТК РФ добавить новый абзац:

 «Работникам, заработная плата которых помимо месячного оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, привлекаемым к работе в выходной или нерабочийпраздничный день сверх месячной нормы рабочего времени, в оплату их труда за работу в такой день, если эта работа не компенсироваласьпредоставлением имдругого дня отдыха, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.»

1.20. Предлагаем следующую редакцию ч. 4 ст. 153 ТК РФ:

 «По желанию работника, привлеченного к работе в выходной или нерабочий праздничный день по письменному распоряжению работодателя, может быть предоставлен другой день отдыха в текущем учетном периоде. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.»

1.21. Предлагаем следующую редакцию ч. 3 ст. 154 ТК РФ: «Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются соглашением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.»

1.22. В абзаце 18 части 2 статьи 212 ТК РФ слова «и рассмотрение представлений» заменить словами «рассмотрение и выполнение представлений».

1.23. Предлагаем следующую редакцию статьи 236 ТК РФ:

 «При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 0,1 процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен соглашениями, коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.»

1.24. Заменить в части 2 абзаца 7 статьи 370 ТК РФ слово «рассмотрения» на «исполнения». Изложить часть 2 в следующей редакции: «направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для **исполнения»**.

1.25. В статье 372 ТК РФ предусмотрен порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, согласно которому при недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

Однако, на практике возникает вопрос о том, что зачастую неправомерный локальный акт действует вплоть до его обжалования в суде и до момента вступления судебного решения в силу, что зачастую становится причиной длительного нарушения прав работников со стороны работодателей. То есть возникает злоупотребление правом со стороны работодателей, даже если впоследствии локальный акт будет отменен судом или государственной инспекцией труда.

Учитывая вышеизложенное, предлагаем внести в статью 372 ТК РФ изменения, согласно которым при недостижении согласия возникшие у сторон разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель не имеет право принять локальный нормативный акт, но имеет право обжаловать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в суде.

1.26. С целью развития системы социального партнерства с учетом принципа равноправия сторон необходимо по всему тексту ТК РФ фразу «учет мнения профсоюзной организации» заменить на «по согласованию с профсоюзной организацией».

2. В Кодексе об административных нарушениях РФ необходимо в разы увеличить размеры штрафов работодателей, допускающих нарушения трудового законодательства. На данный момент административная ответственность работодателей за несоблюдение норм трудового законодательства ничтожна, что обесценивает цель административного наказания.

3. Рассмотреть вопрос о физической защите правоохранительными органами должностных лиц, осуществляющих общественный профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4. Актуализировать Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Председатель С.В. Моисеенко

Исполнитель:

Кокшенева Татьяна Анатольевна (3812) 31-27-93