



11827 2023 г.



Общероссийский союз
«Федерация Независимых Профсоюзов России»

Ленинский проспект, 42, Москва, 119119
E-mail: fnprapp@fnpr.ru
http://www.fnpr.ru

Тел.: (495) 938-77-20
Факс: (495) 930-99-83

23.01.2023 № 101-107/6-09н

На № _____ от _____

Заместителю Председателя
Правительства Российской
Федерации, Координатору
Российской трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых
отношений

Голиковой Т.А.

О совершенствовании трудового законодательства

Уважаемая Татьяна Алексеевна!

До вхождения в состав Российской Федерации Донецкой Народной Республики (далее - ДНР), Луганской Народной Республики (далее - ЛНР), Запорожской и Херсонской областей основными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы трудовых отношений на данных территориях, являлись:

в ДНР – Кодекс законов о труде Украины (от 10.12.1971 г. с изменениями и дополнениями) в части, не противоречащей законодательству ДНР, Закон ДНР от 06.03.2015 г. № 19-ІНС «Об оплате труда», Закон ДНР от 06.03.2015 г. № 16-ІНС «Об отпусках», Закон ДНР от 14.02.2020 г. № 100-ІНС «О минимальном размере оплаты труда»;

в ЛНР - Трудовой кодекс Луганской Народной Республики, принятый 30 апреля 2015 года;

в Запорожской и Херсонской областях – Кодекс законов о труде Украины.

Следует отметить, что отдельные нормы вышеуказанных нормативных правовых актов, действовавших на территориях новых субъектов Российской Федерации до присоединения их к Российской Федерации, предусматривали более высокий уровень трудовых прав и гарантий.

Принимая во внимание сложные условия, в которых приходится жить и работать населению ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей, дополнительные ограничения трудовых прав и гарантий предстают в особо негативном свете.


В целях поддержания доверия граждан к действиям государства, снижения социальной напряженности и недовольства в процессе адаптации работников новых субъектов Российской Федерации к российскому трудовому законодательству, Федерацией Независимых Профсоюзов России подготовлен проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» в части инкорпорации в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) отдельных положений нормативных правовых актов ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей по наиболее чувствительным для граждан вопросам, предусматривающим для работников более высокий уровень трудовых гарантий по сравнению с действующей редакцией ТК РФ.

Предлагаем рассмотреть данный вопрос на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, с последующим внесением законопроекта в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации.

Приложение: на 11 л.

С уважением

Председатель ФНПР



М.В. Шмаков

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН**О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации**

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; 2004, № 18, ст. 1690; 2004, № 35, ст. 3607; 2006, № 27, ст. 2878; 2007, № 17, ст. 1930; 2014, № 26 (ч. 1) ст. 3405; 2021, № 47, ст. 7742; 2022, № 41, ст. 6938) следующие изменения:

1) часть вторую статьи 82 изложить в следующей редакции: «Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, а по пункту 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса - с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.»;

2) статью 129 дополнить частью второй следующего содержания: «Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.»;

3) статью 133 дополнить частью четвертой следующего содержания: «Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда.»;

4) часть третью статьи 171 изложить в следующей редакции: «Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.»;

5) часть вторую статьи 179 дополнить словами «, работникам предпенсионного возраста»

6) статью 263 изложить в следующей редакции:
«Статья 263. Дополнительные отпуска лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами

Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, предоставляется ежегодный

дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанные отпуска по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий рабочий год не допускается.»;

7) статью 373 изложить в следующей редакции:

«Статья 373. Порядок учета решения и мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работниками, являющимися членами профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работников по основаниям, предусмотренным пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение выборного органа первичной профсоюзной организации о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 настоящего

Кодекса рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).».

Президент
Российской Федерации

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
к проекту Федерального закона «О внесении изменений в
Трудовой кодекс Российской Федерации»

4 октября 2022 года приняты Федеральные конституционные законы: «О принятии в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта - Донецкой Народной Республики» (№ 5-ФКЗ), «О принятии в Российскую Федерацию Луганской Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта - Луганской Народной Республики» (№ 6-ФКЗ), «О принятии в Российскую Федерацию Запорожской области и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта - Запорожской области» (№ 7-ФКЗ), «О принятии в Российскую Федерацию Херсонской области и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта - Херсонской области» (№ 8-ФКЗ).

До 30 сентября 2022 года в Донецкой Народной Республике (далее - ДНР), Луганской Народной Республике (далее - ЛНР), Запорожской и Херсонской областях основными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы трудовых отношений, являлись:

в ДНР – Кодекс законов о труде Украины (от 10.12.1971 с изменениями и дополнениями) в части, не противоречащей законодательству ДНР, Закон ДНР от 06.03.2015 г. № 19-ІНС «Об оплате труда», Закон ДНР от 06.03.2015 г. № 16-ІНС «Об отпусках», Закон ДНР от 14.02.2020 № 100-ІНС «О минимальном размере оплаты труда»;

в ЛНР - Трудовой кодекс Луганской Народной Республики, принятый 30 апреля 2015 года;

в Запорожской и Херсонской областях – Кодекс законов о труде Украины.

Согласно пункту 2 Постановления Правительства Российской Федерации от 31.12.2022 г. № 2571 «Об особенностях применения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области» для регулирования на территориях ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, наряду с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, применяются законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, которые действовали на территориях ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей по состоянию на 30 сентября 2022 г., в части, не противоречащей Конституции Российской Федерации, федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права.

Следует отметить, что вышеуказанные нормативные правовые акты, действовавшие на территориях новых субъектов Российской Федерации до присоединения их к Российской Федерации по ряду норм предусматривали более высокий уровень трудовых прав и гарантий.

Так, в соответствии с Кодексом законов о труде Украины расторжение трудового договора с работником по инициативе собственника, в частности, в связи с сокращением численности или штата работников, обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья возможно **только по предварительному согласию профсоюзного органа первичной профсоюзной организации**, членом которой является работник (статья 43).

В Законе ДНР от 06.03.2015 г № 19-ІНС «Об оплате труда» четче прописана структура заработной платы; определено, что минимальная заработная плата – это не вся совокупность допустимых структурных элементов заработной платы, а конкретно вознаграждение за труд; в минимальную заработную плату не включаются доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты; тарифная ставка рабочего первого разряда устанавливается в размере, обязательно превышающем законодательно установленный размер минимальной заработной платы (статьи 2,3,6).

Статья 142 Трудового кодекса ЛНР, Закон ДНР от 06.03.2015 г. № 16-ІНС «Об отпусках» (статья 20¹) устанавливают дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, имеющих двух и более детей в возрасте до 15 лет, ребенка-инвалида, одиноких матерей отцов, воспитывающих ребенка без матери (в том числе и в случае длительного пребывания матери в медицинском учреждении).

Принимая во внимание сложные условия, в которых приходится жить и работать населению ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей дополнительные ограничения трудовых прав и гарантий предстают в особо негативном свете.

Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее - законопроект) разработан в целях инкорпорации в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) отдельных положений нормативных правовых актов ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей по наиболее чувствительным для граждан вопросам, предусматривающим для работников более высокий уровень трудовых гарантий по сравнению с действующей редакцией ТК РФ.

Законопроектом предлагается внести изменения в статьи 82, 373 ТК РФ и предусмотреть, что расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, а также в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункты 2 и 3 части 1 статьи 81

ТК РФ) осуществляется с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, а увольнение работника в случае неоднократного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он уже имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ) – с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Порядок учета решения и мотивированного мнения о согласии или несогласии выборного органа первичной профсоюзной организации на увольнение работника аналогичен порядку, предусмотренному в статье 374 ТК РФ для увольнения руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций.

Изменения также соответствуют правовым позициям Конституционного Суда Российской Федерации (далее – Конституционный Суд РФ), выраженным в постановлениях от 15.03.2005 г. № 3-П, от 25.05.2010 г. № 11-П, согласно которым формирование правового статуса лица, работающего по трудовому договору, основывается на признании того, что труд такого лица организуется, применяется и управляется в интересах работодателя, что возлагает на Российскую Федерацию как социальное государство обязанность обеспечивать справедливые условия найма и увольнения работника, являющегося экономически более слабой стороной в трудовом правоотношении, включая надлежащую защиту его прав и законных интересов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Для реализации этих задач, согласующихся с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации, государство устанавливает специальные гарантии при увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, в связи с сокращением численности или штата работников.

Предоставление таких гарантий, должно быть направлено на минимизацию негативных последствий, которые могут наступить для гражданина в результате потери работы, и, несмотря на отсутствие в Конституции Российской Федерации положений, предусматривающих соответствующее право увольняемых работников, должно осуществляться с соблюдением носящих универсальный характер конституционных принципов равенства и справедливости (постановления Конституционного Суда РФ от 24 мая 2001 года № 8-П, от 16 июля 2007 года № 12-П, от 27 ноября 2009 года № 18-П, от 3 февраля 2010 года № 3-П, от 15 декабря 2011 года № 28-П).

Предлагаемые изменения также направлены на реализацию предложений технической миссии Международного бюро труда, проходившей в Москве с 10 по 15 октября 2011 года.

По итогам проведения миссии МОТ в целях реализации положений Конвенции о представителях трудящихся 1971 года (№ 135), ратифицированной Российской Федерацией, выработаны предложения, в

частности, о проведении с профсоюзами работы по внесению изменений в Трудовой кодекс и Закон о профессиональных союзах и внесении их как можно быстрее в Государственную Думу; они будут касаться установления специальных гарантий, позволяющих работникам, избранным на профсоюзные должности, но не освобожденным от своих обычных трудовых обязанностей, продолжать свою профсоюзную деятельность и защищать их от необоснованных увольнений или дисциплинарных взысканий (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3087064).

В статье 129 устанавливается определение понятия минимальная заработная плата, а в статье 133 - норма о том, что размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда.

Принятие вышеуказанных изменений соответствует положениям части 3 статьи 37 Конституции Российской Федерации, которой провозглашено право каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также ряду позиций Конституционного Суда РФ, выраженных в постановлениях от 27 ноября 2008 года № 11-П, от 07.12.2017 № 38-П; определениях от 22.04.2009 № 362-О-О, от 01.10.2009 № 1160-О-О, от 17.12.2009 № 1557-О-О, от 27.05.2010 № 829-О-О, от 05.07.2011 № 953-О-О, от 17.01.2012 № 171-О-О, где Конституционный Суд РФ неоднократно констатировал, что институт МРОТ по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение именно трудовых обязанностей. Иными словами, по своей правовой природе МРОТ является не чем иным, как минимально допустимой нижней границей (планкой) вознаграждения за труд, устанавливаемой специальным федеральным законом. В отличие от заработной платы МРОТ не имеет ни структуры, ни состава, являясь величиной в денежном выражении.

Согласно мотивировочной части Постановления Конституционного Суда № 38-П, вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда гарантируется каждому, а следовательно, определение его величины должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учета особых условий ее осуществления. Это согласуется с социально-экономической природой минимального размера оплаты труда, которая предполагает обеспечение нормального воспроизводства рабочей силы при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени.

Поглощение выплат, специально установленных для возмещения дополнительных материальных и физиологических затрат работников, минимальным размером оплаты труда, по существу, приводило бы к искажению правовой природы как этой гарантии, так и самих указанных выплат, что недопустимо в силу предписаний статьи 37 (часть 3) Конституции РФ и принципов правового регулирования трудовых правоотношений.

В пункте 3 резолютивной части Постановления Конституционного Суда № 38-П постановлено, что **федеральный законодатель правомочен при совершенствовании законодательства в сфере оплаты труда, в том числе на основе выраженных в настоящем Постановлении правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, учесть сложившуюся в системе социального партнерства практику определения тарифной ставки (оклада) первого разряда не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.**

До настоящего времени подобная законодательная инициатива не была внесена в установленном порядке в Государственную Думу Федерального Собрания РФ, а Минтруд России придерживается позиции, согласно которой «трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше МРОТ». Данная позиция отражена, в частности, в письмах Минтруда России от 4 июня 2018 года № 14-1/10/В-4036 и от 5 июня 2018 года № 14-0/10/В-4085, а также в письме Минтруда России от 5 октября 2018 года № 14-1/10/П-7114, подготовленном в ответ на обращение Федерации Независимых Профсоюзов России в Правительство РФ.

В статье 262 ТК РФ устанавливаются дополнительные гарантии лицам, имеющим несовершеннолетних детей. В частности, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляется право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Согласно Конституции Российской Федерации материнство и детство, семья находятся под защитой государства, забота о детях, их воспитании - равное право и обязанность родителей (статья 38, части 1 и 2); в Российской Федерации обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства (статья 7, часть 2).

Изменения направлены на создание наиболее благоприятных условий для роста населения и воспитания подрастающего поколения путем установления комфортных условий для родителей, имеющих несовершеннолетних детей по совмещению их воспитания и осуществлению трудовой деятельности.

Полагаем, что принятие проекта федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» будет способствовать поддержанию доверия граждан к действиям государства, снижению социальной напряженности и недовольства в процессе адаптации работников новых субъектов Российской Федерации к российскому трудовому законодательству.