

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДУМА
ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВОСЬМОГО СОЗЫВА

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА от 16.05.2022 № 38
ЗАСЕДАНИЯ СОВЕТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ**

" 16 " мая 2022 г.

102. О проекте федерального закона № 47589-8 "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" (в части совершенствования статей 72.2, 81, 157, 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации) - внесен депутатом Государственной Думы М.Г.Делягиным

Принято решение:

1. В соответствии с частью 8 статьи 112 Регламента Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации направить измененный текст указанного проекта федерального закона Президенту Российской Федерации, в комитеты, комиссии Государственной Думы, фракции в Государственной Думе, Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, Правительство Российской Федерации, Счетную палату Российской Федерации, Общественную палату Российской Федерации, законодательные органы субъектов Российской Федерации и высшим должностным лицам субъектов Российской Федерации, Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений для подготовки отзывов, предложений и замечаний, а также на заключение в Правовое управление Аппарата Государственной Думы.

Отзывы, предложения и замечания направить в Комитет Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов до 14 июня 2022 года.

2. Комитету Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов с учетом поступивших отзывов, предложений и замечаний подготовить указанный проект федерального закона к рассмотрению Государственной Думой.

3. Включить указанный проект федерального закона в примерную программу законопроектной работы Государственной Думы в период весенней сессии 2022 года (июль).

Председатель Государственной Думы
Федерального Собрания
Российской Федерации



В.В.Володин



Государственная Дума ФС РФ

Дата 07.04.2022 14:05

№102150-8; 1.1

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДУМА
ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВОСЬМОГО СОЗЫВА

ДЕПУТАТ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ

06 апреля 2022г.

№ _____

Председателю
Государственной Думы
Федерального Собрания
Российской Федерации

В.В.ВОЛОДИНУ

Уважаемый Вячеслав Викторович!

В соответствии с пунктом «а» части шестой статьи 112 Регламента Государственной Думы по предложению Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов, оформленному решением данного Комитета от 06 апреля №21, направляю измененный текст проекта федерального закона №47589-8 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» и материалы к нему.

Приложение:

- 1.Текст проекта федерального закона на 2 листах.
- 2.Пояснительная записка на 4 листах.
- 3.Финансово-экономическое обоснование на 1 листе.
- 4.Перечень актов федерального законодательства, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению, дополнению или принятию в связи с принятием федерального закона на 1 листе;

Копия текста законопроекта и материалов к нему на магнитном носителе.

С уважением,
Депутат Государственной Думы

М.Г.Делягин

Вносится депутатом Государственной
Думы М.Г.Делягиным

Проект № 44589-8

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации от 3 декабря 2012 года № 227-ФЗ (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 9, ст. 812...) следующие изменения:

1) часть третью статьи 72.2 изложить в следующей редакции:

«Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также по причинам технологического, технического или организационного характера, в случаях необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.»;

2) в пункте 5 части 1 статьи 81 слова: «дисциплинарное взыскание» заменить словами: «не менее двух дисциплинарных взысканий в форме выговоров»;

3) в части первой статьи 157 слова «(статья 72.2 настоящего Кодекса)» заменить на: «(временной приостановки работы по вине работодателя; по вине работника; по не зависящим от сторон трудовых отношений обстоятельствам; в связи с поломкой оборудования)»;

4) в статье 192:

а) часть первую дополнить подпунктом 1 следующего содержания:

«1) депремирование: лишение стимулирующих выплат, носящих

постоянный характер (ежемесячные, квартальные, годовые) в полном или частичном размере;»;

б) подпункты 1- 3 считать соответственно подпунктами 2 - 4;

5) в статье 193:

а) часть первую статьи после слова «должен» дополнить словами: «в письменном виде»; после слов «не представлено, то» дополнить словами: «представителями работодателя с обязательным участием работника или его представителя»;

б) часть вторую после слова «объяснения» дополнить словами: «или отказа от предоставления объяснения по истечении двух рабочих дней,»;

в) часть шестую после слов: «под роспись, то» дополнить словами: «представителями работодателя с обязательным участием работника или его представителя составляется соответствующий акт»;

Президент
Российской Федерации



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

Проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее – законопроект) вносится в целях устранения внутренних противоречий, содержащихся в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – Кодекс) и выявившихся в его правоприменительной практике, а так же в целях защиты трудовых прав работников и содействия росту эффективности труда.

Внесение предлагаемых изменений в Кодекс, изложенных в законопроекте, объясняется следующими аргументами:

1. В Кодексе содержится внутреннее противоречие, состоящее в том, что в нем фактически введено равенство понятия: «простой по вине работодателя» с простоем по инициативе работодателя.

В статье 157 Кодекса «Оплата времени простоя», определены три вида простоя: по вине работодателя; по причинам, не зависящим от работодателя и работника; по вине работника.

Но в определение «простоя по вине работодателя» включена в скобках отсылка к статье 72.2 Кодекса. А статья 72.2 Кодекса, называясь: «Временный перевод на другую работу», по непонятной причине содержит в своей части первой определение понятия «простой», включающее в себя приостановку работы по причинам экономического характера.

Таким образом, происходит существенная для работника подмена понятий «простой по вине работодателя» на фактически «простой по инициативе работодателя», чего нет в статье 157.

В правоприменительной практике укоренилось оправдание простоем неисполнение работодателем своих обязанностей, определенных статьей 22 Кодекса, обязывающих работодателя: *предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором и обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.*

Вследствие чего становятся «неработающими» основополагающие для интересов работника гарантии, установленные системной связью части первой статьи 155 и статьи 163 Кодекса.

Замена слов (*статья 72.2 настоящего Кодекса*) из части первой статьи 157 на определение простоя восстановит принцип работы по найму, который не предполагает возложения на работника последствий предпринимательского риска работодателя!

В связи с этим в целях защиты прав работника в случае простоя по вине работодателя в пункте 3 законопроекта предлагается исключить из части первой статьи 157 Кодекса ссылку на статью 72.2 Кодекса.

Учитывая нелогичную связку статьи 157 со статьей 72.2 Кодекса, в пункте 1 законопроекта предлагается исключить из части третьей статьи 72.2 слова: «в случае», «простоя», «(временной приостановки работы по причинам экономического, технологического технического или организационного характера)» и изложить её в новой редакции:

«Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также по причинам технологического, технического или организационного характера, в случаях необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.»;

2. В Кодексе содержится внутреннее противоречие, состоящее в том, что между двумя видами дисциплинарных взысканий: замечание и выговор отсутствует практическое различие в целях пункта 5 части первой статьи 81 Кодекса.

Действующий Кодекс, устанавливая три формы дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение, не раскрывает различия между замечанием и выговором. Очевидно, что разработчики первоначального проекта Кодекса исходили из смысла норм КЗоТ РФ и практики его применения, состоявшей в том, что увольнению за систематическое нарушение трудовых обязанностей должны были предшествовать дисциплинарные взыскания в форме двух выговоров. В свою очередь, объявлению выговора, как правило, должно было предшествовать замечание. Полагаем, что такая система существенно защищала работника от недобросовестных действий работодателя, содействовала большему балансу прав в трудовых отношениях между работником и работодателем.

В целях обеспечения более объективного применения видов взысканий в трудовых отношениях в пункте 2 законопроекта предлагается уточнить формулировку дисциплинарного взыскания, формирующего признак неоднократности неисполнения работником должностных обязанностей, записав: «не менее двух дисциплинарных взысканий в форме выговоров».

3. В настоящее время в большинстве отечественных предприятий заработная плата состоит из тарифной части и регулярной премии за «ритмичность работы», «выполнение плана» и т.п., входящих в функции менеджмента обязанностей по организации производства и не относящихся к функциям работника. Соотношение тариф/премия в составе заработка достигает 30/70, т.е. работник может потерять 70% своего заработка, при этом каких-либо объяснений объективных причин, равно как и возможности обжаловать депремирование, ТК не предусматривает.

При этом локальными нормативными актами большинства работодателей депремирование, т.е. полное или частичное снижение размеров стимулирующих выплат связывается с наложением на работника дисциплинарного взыскания. Например, на Миасском автозаводе «Урал» действует локальный нормативный акт: «Кодекс о дисциплинарной ответственности и мерах материального воздействия». Таким образом, депремирование, фактически, является дополнительным взысканием за один и тот же дисциплинарный проступок, что прямо запрещено частью пятой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

В то же время Минтруд России дал пояснение: *«В трудовом законодательстве порядок оформления лишения или снижения премии не установлен. Поскольку сама система премирования регулируется на уровне локальных нормативных актов, лишение или снижение премии тоже должно опираться на положения соответствующих локальных актов, поэтому в приказе о премировании не требуется указывать данные о том, на каком основании конкретному работнику не начислена премия или снижен ее размер.»* (Письмо от 14 марта 2018 г. N 14-1/ООГ-1874).

Это положение делает практически невозможной гарантировать защиту прав работников на получение оплаты труда в полном объеме в судебном порядке, так как оно предоставляет работодателю исключительное право произвольно принимать решения о снижении размеров оплаты труда, особенно его стимулирующей части (премии, вознаграждения и т.д.).

Очевидно, что целью дисциплинарного воздействия является исправление поведения работника. Но поскольку депремирование не требует от работодателя обоснования, то и работник не может предпринять соответствующие меры.

Кроме того, видимость «укрепления дисциплины» и «стимулирования к качественному труду» приводит к появлению в системе работодатель-работники третьей силы со своими амбициозными, а иногда и корыстными, интересами. Это средний менеджмент – начальники подразделений. Интересы этой третьей силы не совпадают с интересами владельцев предприятия – акционеров, поскольку ухудшают социальный климат в коллективе, стимулируют нарушение технологии изготовления продукции, т.е. приносят качество в жертву своим амбициям, тем самым снижая конкурентоспособность продукции предприятия.

В связи с этим в пункте 4 законопроекта предлагается часть первую статьи 192 Кодекса дополнить подпунктом следующего содержания *«1) депремирование: полное или частичное уменьшение размера регулярной премии;»*, что позволит работникам обжаловать этот вид дисциплинарного воздействия, а работодатели будут обязаны обосновывать его.

Предлагаемое изменение не коснется случаев снижения размера стимулирующих выплат, не вызванных виновным неисполнением или ненадлежащим исполнением работником возложенных на него трудовых обязанностей (например, в случае недостижения объемов продаж организацией в целом, если премии выплачиваются по результатам

достижения поставленного плана). Такое снижение стимулирующих выплат не имеет персонафицированного характера и на увязывает его с виновными действиями работника. Вследствие чего и не будет основанием для дисциплинарного взыскания.

4. Нуждаются в уточнениях нормы статьи 193 ТК РФ, касающиеся порядка наложения дисциплинарных взысканий в части предоставления работодателю права составления актов об отказе работника в заверении своей подписью факта ознакомления с адресованными ему уведомлениями от работодателя. Очевидно, что такие акты, составляемые подчиненными работодателю сотрудниками административно-управленческого аппарата работодателя, далеко не всегда содержат достоверные сведения. Кроме того, зачастую работник, получив от представителя работодателя требование о предоставлении письменного объяснения, не использует предоставленные ему для этого два рабочих дня, но немедленно дает отказ от дачи объяснений. Такой отказ фиксируется актом, а предоставленное работником на следующий день объяснения работодателем (и судами) не принимается.

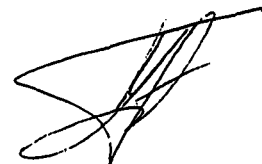
Тем более, что на особое правовое значение таких актов и на необходимость их составления независимыми от работодателя лицами указал Конституционный Суд Российской Федерации в своем Определении от 29.05.2019 года N1421-О, указав, что «Часть первая статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации обязывает работодателя до применения дисциплинарного взыскания затребовать от работника объяснение в письменной форме, а в случае непредставления такого объяснения в установленный законом срок - составить соответствующий акт. Данное положение носит гарантийный характер, направлено на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, а также на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания и обязывает работодателя при отказе работника предоставить объяснения по поводу совершенного им проступка или в связи с пропуском установленного законом срока составить соответствующий акт, в котором действие (бездействие) работника фиксируется независимыми лицами.

Для обеспечения выполнения требований, изложенных в данном Определении Конституционного Суда РФ, в пункте 5 законопроекта предлагается внести соответствующие изменения в части первую, вторую и шестую статьи 193 Кодекса.



**ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ
к проекту федерального закона «О внесении изменений
в Трудовой кодекс Российской Федерации»**

Реализация Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» не потребует дополнительных расходов, финансируемых за счет средств из федерального бюджета и бюджетов всех уровней.



ПЕРЕЧЕНЬ

актов федерального законодательства, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению, дополнению или принятию в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»

Принятие Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» не потребует признания утратившими силу, приостановления, изменения, дополнения или принятия иных актов федерального законодательства.

