

КОММЕНТАРИЙ

к изменениям, внесенным в Трудовой кодекс РФ, по вопросам регулирования социального партнерства

С 15 декабря 2012 г. вступил в силу **Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. № 234-ФЗ** «О внесении изменений в статью 26.3 Федерального закона «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее – ФЗ от 3 декабря 2012 г. № 234-ФЗ).

ФЗ от 3 декабря 2012 г. № 234-ФЗ внес изменения в два федеральных закона:

Федеральный закон от 6 октября 1999 года № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» (далее – ФЗ от 6 октября 1999 года № 184-ФЗ) – в пункт 2 статьи 26.3;

Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) – в статьи 33, 46, 47, 50, 52, 53.

1. В пункте 2 статьи 26.3 ФЗ от 6 октября 1999 года № 184-ФЗ определяются полномочия органов государственной власти субъекта Российской Федерации по предметам совместного ведения, осуществляемым данными органами самостоятельно за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации (за исключением субвенций из федерального бюджета).

Многочисленные вопросы, которые в соответствии с указанным федеральным законом решают органы государственной власти субъекта Российской Федерации, дополнены полномочием по осуществлению уведомительной регистрации региональных соглашений, территориальных соглашений и коллективных договоров. В этой связи следует отметить, что это полномочие реально исполнялось на региональном уровне на основании соответствующих нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, но не было формально предусмотрено в данном федеральном законе, как того требует установленный порядок разграничения полномочий между уровнями власти (федеральным, региональным и муниципальным).

2. Корреспондирующие с этой нормой положения о регистрации соглашений и коллективных договоров теперь предусмотрены в дополнениях к **части 1 статьи 50 ТК РФ**, которыми установлено, что:

отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения регистрируются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (Федеральная служба по труду и занятости - Роструд);

коллективные договоры, региональные и территориальные соглашения регистрируются соответствующими органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации (в г. Москве эту функцию осуществляет отрас-

левой орган исполнительной власти города Москвы - Комитет общественных связей города Москвы).

Кроме того, предусмотрена следующая новация - законами субъектов Российской Федерации органы местного самоуправления могут быть наделены полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений (может быть установлено как отдельным законом субъекта РФ, так и через закрепление соответствующих норм в действующем законе субъекта РФ в области социального партнерства)¹.

При этом следует иметь в виду, что в соответствии с ч. 9 ст. 45 ТК РФ территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования, т.е. сфера применения такого соглашения ограничена пределами конкретного муниципального образования (город, район, район в городе и т.п.).

3. Часть вторая статьи 33 ТК РФ дополнена нормой, которая устанавливает, что в случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства (ст. 26 ТК РФ) отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей.

Данное дополнение вызвано тем обстоятельством, что в ч. 2 ст. 33 ТК РФ предусмотрен общий порядок осуществления представительства интересов работодателей, согласно которому при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений независимо от их вида (ст. 45 ТК РФ), разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

Согласно ч. 3 ст. 33 ТК РФ объединением работодателей является некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

При этом особенности правового положения объединения работодателей устанавливаются специальным федеральным законом – Федеральный за-

¹ К примеру, необходимые дополнения могут быть внесены в Закон города Москвы от 11 ноября 2009 года № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве».

кон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (далее – ФЗ об объединениях работодателей).

Виды объединений работодателей, включая определение состава членов соответствующего вида объединения работодателей, предусмотрены в статье 4 ФЗ об объединениях работодателей.

Таким образом, законодательно предоставляется возможность уже созданным и функционирующим соответствующим объединениям работодателей представлять интересы работодателей при заключении соглашений и в других случаях в ситуации, когда на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отсутствует (не создано) отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей.

В этой связи необходимо учитывать, что эта новация является актуальной преимущественно для коммерческого сектора экономики, поскольку в бюджетном секторе (государственные и муниципальные учреждения образования, здравоохранения, культуры и др.) ввиду его характерных особенностей сложился иной порядок.

Так, как правило, представителями работодателей в сфере образования при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления, т.е. отраслевые соглашения являются в основном двусторонними.

К примеру, объединения работодателей в сфере образования на федеральном уровне не создано, поэтому между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ заключено Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2012-2014 годы. То же самое характерно и для регионального отраслевого уровня социального партнерства в городе Москве – заключено Отраслевое соглашение между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2012 - 2013 годы.

Вместе с тем, есть пока хоть и малочисленные, но примеры заключения региональных трехсторонних отраслевых соглашений в сфере образования, когда одной из сторон соглашения выступает созданное региональное отраслевое объединение работодателей, в которое объединяются государственные, а также муниципальные образовательные учреждения различных типов и видов.

Так, заключено Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Астраханской области, объединением работодателей государственных и муниципальных образовательных учреждений Астраханской области и Астраханской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012-2015 годы, действие которого распространяется на всех работодателей учреждений системы образования различных типов и видов, расположенных на территории Астраханской области, в которых имеются первичные профсоюзные организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (дошкольные, общеобразовательные, дополнительного образования детей, образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и др.)

4. Статья 46 ТК РФ, регламентирующая вопросы содержания и структуры соглашения, в соответствии с основными принципами социального партнерства (ст. 24 ТК РФ) устанавливает важнейшее правило о том, что содержание и структура соглашения любого уровня и вида определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

Однако теперь установлено исключение из этого общего правила – в соответствии с дополнением **части 1 статьи 46 ТК РФ** соглашение должно включать в себя обязательно положения по двум вопросам:

о сроке действия соглашения (ч. 2 ст. 48 ТК РФ);

о порядке осуществления контроля за его выполнением (ст. 51 ТК РФ).

Согласно ч. 2 ст. 48 ТК РФ срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. При этом стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Статьей 51 ТК РФ определено, что контроль за выполнением соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Следовательно, на основании этих общих норм стороны соглашения должны договориться и закрепить конкретный порядок осуществления контроля за выполнением соглашения.

5. Часть 2 статьи 46 ТК РФ изложена в новой редакции и предусматривает, что в соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам (изложены по соответствующим обязательствам в сравнительной таблице):

Часть 2 статьи 46 ТК РФ (в редакции ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)	Часть 2 статьи 46 ТК РФ (в редакции ФЗ от 03.12.2012 № 234-ФЗ)
---	--

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:	В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:
оплата труда;	оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы);
	гарантии, компенсации и льготы работникам;
режимы труда и отдыха;	режимы труда и отдыха;
	занятость, условия высвобождения работников;
	повышение квалификации работников, в том числе в целях модернизации производства;
условия и охрана труда;	условия и охрана труда;
развитие социального партнерства;	развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией;
	дополнительное пенсионное страхование;
иные вопросы, определенные сторонами.	другие вопросы, определенные сторонами.

Из приведенной сравнительной таблицы наглядно видно, что рекомендуемые сторонам социального партнерства для включения в соглашение виды взаимных обязательств дополнены следующими важными и актуальными вопросами:

- **в части регулирования оплаты труда** предлагается устанавливать: размеры минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов);

- соотношение размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части;

- составные части заработной платы, включаемые в ее условно-постоянную часть;

- порядок обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы;

- гарантии, компенсации и льготы работникам;

- занятость, условия высвобождения работников;

- повышение квалификации работников, в том числе в целях модернизации производства;

- развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией;

- дополнительное пенсионное страхование.

В этой связи следует отметить, что впервые на законодательном уровне появляется новое понятие «условно-постоянная часть заработной платы» как часть в структуре заработной платы, которая также имеет свои составные части.

Предусмотренное в ч. 1 ст. 129 ТК РФ понятие заработной платы (оплаты труда работника) означает вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Таким образом, в структуру заработной платы входят три составные части:

- вознаграждение за труд (тарифная ставка; оклад (должностной оклад); базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы для работников государственных и муниципальных учреждений);

- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера и иные выплаты компенсационного характера);

- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

С учетом изложенного можно предположить, что в условно-

постоянную часть заработной платы должны включаться вознаграждение за труд (размеры тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы), а также компенсационные выплаты, носящие преимущественно постоянный и гарантийный характер (повышенная оплата труда в особых условиях и в определенных условиях, отклоняющихся от нормальных, – статьи 146, 147, 148, 153, 154 ТК РФ и др.).

Применительно к порядку обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы необходимо руководствоваться положениями ст. 134 ТК РФ и других нормативных правовых актов.

6. Статья 47 ТК РФ дополнена новой частью 6, предусматривающей, что при недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта соглашения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, а при проведении коллективных переговоров по подготовке проекта генерального соглашения в течение шести месяцев со дня их начала стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Следовательно, в целях пресечения затягивания сторонами процесса по заключению соглашений всех уровней и видов установлен предельный срок для ведения коллективных переговоров по их заключению – три месяца со дня их начала (шесть месяцев – для генсоглашения). В случае недостижения сторонами согласия по всем предлагаемым для включения в текст соглашения положениям в течение этого срока стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях, т.е. включающее только принятые консенсусом положения (обязательства).

При этом согласно **новой части 7 статьи 47 ТК РФ** сторонам предлагается два варианта дальнейших действий:

первый - продолжить коллективные переговоры по внесению изменений и дополнений в заключенное соглашение (в данном случае в соответствии со ст. 49 ТК РФ также должны применяться предельные сроки, которые установлены для ведения коллективных переговоров по заключению соглашения, либо порядок, установленный в самом соглашении);

второй – на основании протокола разногласий инициировать процедуру разрешения коллективного трудового спора в соответствии с положениями главы 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров» ТК РФ.

6. Статьи 52 и 53 главы 8 «Участие работников в управлении организацией» ТК РФ, которые определяют права работников на участие в управлении организацией и основные формы такого участия, дополнены указаниями на соглашения, которые:

регулируют наряду с ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором право работ-

ников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы (**статья 52 ТК РФ**);

устанавливают наряду с ТК РФ и коллективным договором случаи учета мнения представительного органа работников как основной формы участия работников в управлении организацией (**абзац 2 части 1 статьи 53 ТК РФ**);

устанавливают иные формы участия работников в управлении организацией наряду с формами участия, определенными ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами (**абзац 8 части 1 статьи 53 ТК РФ**);

предусматривают наряду с ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором другие вопросы, по которым представители работников имеют право получать от работодателя информацию (**абзац 5 части 2 статьи 53 ТК РФ**).

Таким образом, положения о регулировании вопросов участия работников в управлении организацией (учреждением в сфере образования) приведены в согласование с нормами ст. 27 ТК РФ, поскольку участие работников, их представителей в управлении организацией является формой социального партнерства на всех его уровнях.

В заключение в целом можно констатировать, что ФЗ от 3 декабря 2012 г. № 234-ФЗ должен законодательно способствовать дальнейшему развитию системы социального партнерства в стране и укреплению взаимодействия сторон социального партнерства на базе соглашений всех уровней и видов в целях обеспечения реального и действенного социального диалога и повышения уровня социально-трудовых гарантий и защищенности работников.

Подготовлено заведующим экономико-аналитическим отделом аппарата Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ Ж.П. Осиповой.