

**Российская трехсторонняя комиссия
по регулированию социально-трудовых отношений**

КООРДИНАТОР

СТОРОНЫ ОБЩЕРОССИЙСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ПРОФСОЮЗОВ

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

Тел. (495) 938-73-12
Факс (499) 137-06-94

19.02.2024 № 104-103/382-20-3814

На № 11305-П24РГК от 13.02.2024

Ответственному секретарю
Российской трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых
отношений

Жаровой Н.В.

Уважаемая Наталия Викторовна!

Стороной Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представляющей общероссийские объединения профсоюзов, рассмотрен проект федерального закона № 494191-8 «О внесении изменений в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации» (далее - законопроект).

Законопроектом предлагается внести изменения в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), дополнив ее частью третьей о том, что при установлении систем премирования определяются виды премий, их размеры, сроки, основания и условия их выплаты работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия дисциплинарного взыскания.

Законопроект разработан во исполнение Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15.06.2023 г. № 32-П. Этим постановлением часть вторая статьи 135 ТК РФ признана не соответствующей Конституции РФ, поскольку она порождает возможность произвольного установления на локальном уровне правил исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы, и тем самым – во взаимосвязи с соответствующими положениями коллективного договора и

(или) локальных нормативных актов – позволяет без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев уменьшать размер заработной платы работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание.

Конституционный Суд РФ акцентировал внимание на следующем.

ТК РФ не допускает применения в отношении работника, совершившего дисциплинарный проступок, штрафа или иной аналогичной меры материального воздействия, предполагающей умаление имущественной сферы работника. Исходя из этого работодатель как сторона социального партнерства и как субъект локального нормотворчества, действуя в пределах своих полномочий, не вправе устанавливать такие правила оплаты труда, которые допускали бы произвольное лишение (уменьшение размера) заработной платы работника (включая, кроме прочего, премиальные и иные стимулирующие выплаты, предусмотренные действующей у конкретного работодателя системой оплаты труда) в связи с совершением работником дисциплинарного проступка, игнорируя тем самым не только требование об обеспечении каждому работнику справедливой оплаты труда, но и принципы юридической, в том числе дисциплинарной, ответственности.

В современных российских условиях, когда премиальные и другие стимулирующие выплаты зачастую составляют большую часть заработной платы работника, совершение им любого, даже малозначительного дисциплинарного проступка, повлекшего применение к нему дисциплинарного взыскания, само по себе дает работодателю возможность лишить этого работника существенной части заработной платы, причем нередко - на весь (годовой) срок действия такого взыскания, за счет использования принадлежащей работодателю возможности неначисления работнику денежных средств, поименованных в нормативных правовых актах (включая локальные) или коллективных договорах как стимулирующие выплаты (иногда безотносительно к тому, являются они по своей природе таковыми или нет).

Конституционный Суд РФ постановил: факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера указанных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %.

В законопроекте № 494191-8 отсутствуют гарантии по ограничению размера снижения выплат работнику при наличии у него дисциплинарного взыскания. В результате принятия законопроекта в такой редакции правовое положение работников ухудшится по сравнению с регулированием, установленным Постановлением Конституционного Суда РФ № 32-П.

Без указанных гарантий законопроект не соответствует заявленной цели по приведению действующего законодательства в соответствие с правовыми позициями Конституционного Суда РФ, выраженными в постановлении от 15.06.2023 № 32-П.

С учетом вышеизложенного профсоюзная сторона РТК не поддерживает проект федерального закона № 494191-8 «О внесении изменений в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации».

Заместитель Координатора
профсоюзной стороны РТК,
заместитель Председателя ФНПР



Н.Н. Кузьмина