

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДУМА
ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВОСЬМОГО СОЗЫВА

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА от 14.02.2022 № 20
ЗАСЕДАНИЯ СОВЕТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ

" 14 " февраля 2022 г.

117. 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) - вносит депутат Государственной Думы М.Г.Делягин

Принято решение:

1. Направить указанный проект федерального закона Президенту Российской Федерации, в комитеты, комиссию 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.

Назначить ответственным в работе над проектом федерального закона Комитет Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов.

Отзывы, предложения и замечания направить в Комитет Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов до 16 марта 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 (апрель).

Председатель Государственной
Федерального Собрания
Российской Федерации



В.В.Володин

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДУМА
ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВОСЬМОГО СОЗЫВА

ДЕПУТАТ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ

27 декабря 2021 г.

№ _____

Председателю
Государственной Думы
Федерального Собрания
Российской Федерации

В.В.ВОЛОДИНУ

Уважаемый Вячеслав Викторович!

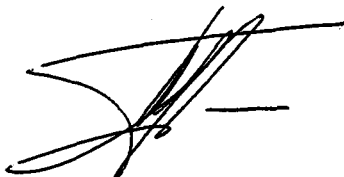
В соответствии со статьей 104 Конституции Российской Федерации вношу на рассмотрение Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации в качестве законодательной инициативы проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

Приложение:

1. Текст законопроекта 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

Вх. № 1.1- <i>2289</i>
27 DEC 2021



Государственная Дума ФС РФ
Дата 27.12.2021 12:43
№47589-8; 1.1

Вносится депутатом Государственной
Думы М.Г.Делягиным

Проект № 47589-8

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 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: «дисциплинарные взыскания в форме выговоров»;

3) в части первой статьи 157 слова (статья 72.2 настоящего Кодекса) исключить;

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:

1.

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 простым 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.

Изъятие слов (*статья 72.2 настоящего Кодекса*) из части первой статьи 157 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 статьи части первой 157 Кодекса ссылку на статью 72.2 Кодекса.

Учитывая 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 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.

3. В настоящее время в большинстве отечественных предприятиях 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. 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.

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.

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 N 1421-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

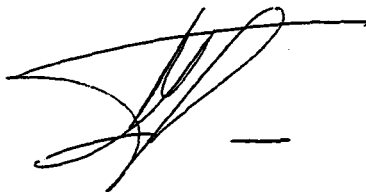
на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания и обязывает работодателя при отказе работника предоставить объяснения по поводу совершенного им проступка или в связи с пропуском установленного законом срока составить соответствующий акт, в котором действие (бездействие) работника 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
проекта федерального закона «О внесении изменений
в Трудовой кодекс Российской Федерации»

Принятие федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» не повлечет дополнительных расходов, покрываемых за счет федерального бюджета.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

ПЕРЕЧЕНЬ

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

В связи с принятием федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» не потребуется признание утратившим силу, приостановление, изменение или принятие иных актов федерального законодательства.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.