

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДУМА
ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВОСЬМОГО СОЗЫВА

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА от 15.01.2024 № 145
ЗАСЕДАНИЯ СОВЕТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ

15 января 20 24 г.

77. О проекте федерального закона № 494191-8 "О внесении изменений в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации" (в части защиты прав наемных работников) - вносит сенатор Российской Федерации А.М.Гибатдинов

Принято решение:

1. Назначить Комитет Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов ответственным по законопроекту.
2. Включить указанный проект федерального закона в проект примерной программы законопроектной работы Государственной Думы в период весенней сессии (март) 2024 года в части программы законопроектной работы комитета.
3. Направить законопроект и материалы к нему в комитеты и комиссии Государственной Думы, во фракции в Государственной Думе, Президенту Российской Федерации, в 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 в Правовое управление Аппарата Государственной Думы для подготовки заключения.
4. Установить срок представления в Комитет Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов отзывов, предложений и замечаний, а также заключения Правового управления Аппарата Государственной Думы до 14 февраля 2024 года.

Председатель Государственной
Федерального Собрания
Российской Федерации



В.В.Володин

СОВЕТ ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СЕНАТОР РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ул. Б.Дмитровка, д. 26, Москва, 103426

«23» ноября 2023 г.

№ 78-02.489/АГ

Председателю
Государственной Думы
Федерального Собрания
Российской Федерации



Государственная Дума ФС РФ
Дата 23.11.2023 16:08
№494191-8; 1.1

В.В.ВОЛОДИНУ

Уважаемый Вячеслав Викторович!

В соответствии со статьей 104 Конституции Российской Федерации вносится проект федерального закона «О внесении изменений в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации» сенатором Совета Федерации.

Приложение:

1. текст законопроекта на 2-х л.;
2. пояснительная записка к законопроекту на 3 л.;
3. финансово-экономическое обоснование к законопроекту на 1-м л.;
4. перечень федеральных законов, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием законопроекта на 1-м л.;
5. перечень нормативных правовых актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием данного законопроекта на 1-м л.;
6. копии документов на магнитном носителе.

Сенатор Российской Федерации
А.М. Гибатдинов

Вх. № 1.1-10/75
23 НОЯ 2023

Вносится сенатором
Российской Федерации
А.М. Гибатдиновым

Проект
№ 494191-8

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О внесении изменений в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации

Статья 1

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2007, N 1, ст. 34; 2008, N 30, ст. 3613; 2010, N 52, ст. 7002; 2011, N 49, ст. 7031; 2012, N 50, ст. 6954; N 53, ст. 7605; 2013, N 19, ст. 2329; N 48, ст. 6165; 2014, N 49, ст. 6918; 2017, N 1, ст. 46; N 27, ст. 3929; 2020, N 50, ст. 8052; 2021, N 17, ст. 2885; N 47, ст. 7741) следующие изменения:

1) часть вторую статьи 135 изложить в следующей редакции:
«Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными

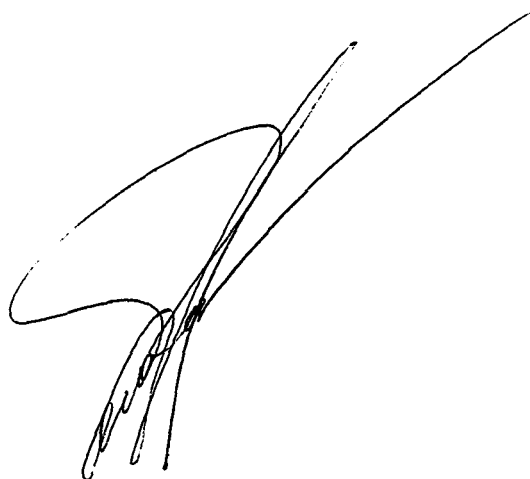
нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работодатель не вправе создавать такие локальные акты, которыми устанавливаются правила оплаты труда, допускающие произвольное лишение (уменьшение размера) заработной платы работника (включающей, кроме прочего стимулирующие выплаты, предусмотренные действующей у конкретного работодателя системой оплаты труда) в связи с совершением работником дисциплинарного проступка.

Статья 2

Настоящий Федеральный закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

Президент

Российской Федерации

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes, located in the bottom right corner of the page.

**Пояснительная записка
к проекту федерального закона «О внесении изменений в статью 135
Трудового кодекса Российской Федерации»**

В части 5 статьи 75 Конституции Российской Федерации закреплено, что: «Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав. Государством гарантируется минимальный размер оплаты труда не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.». С целью реализации указанной нормы трудовым законодательством предусмотрен ряд гарантий, обеспечивающих защит прав работника от произвольного уменьшения размера заработной платы, состоящей из фиксированного оклада и компенсационных выплат (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), стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Размер заработной платы фиксируется в трудовом договоре и может корректироваться в связи с заключением дополнительных соглашений к нему. Статья 8 Трудового Кодекса Российской Федерации закрепляет право работодателя на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. Часть 2 статьи 135 Трудового Кодекса Российской Федерации описывает процесс установления заработной платы: «Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии

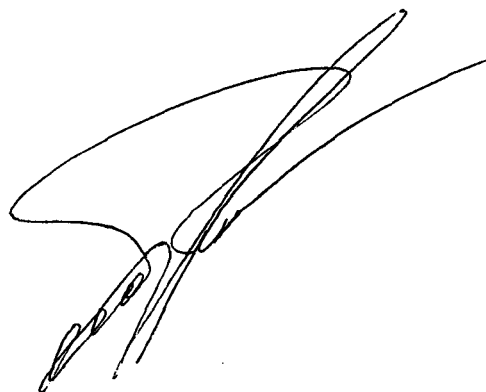
с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.» Таким образом работодатель вправе, издавая соответствующий локальный нормативный акт изменять систему оплаты труда. Однако положения данной статьи порождает возможность произвольного установления на 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, противоречит Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2), 37 (часть 3), 55 (часть 3), 75 (часть 5) и 75.1.

Как гласит Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 N 32-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской»: «Отсутствие в действующем законодательстве и подзаконном нормативном регулировании четких и недвусмысленных положений, касающихся как самой возможности, так и допустимых пределов и сроков снижения размеров стимулирующих выплат в целом и премиальных выплат в частности в случае наличия у работника неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания, толкуется в правоприменительной практике, включая судебную, как отсутствие правовых препятствий для установления соответствующих правил в коллективных договорах и локальных нормативных актах фактически по произвольному усмотрению работодателя, в нарушение принципов справедливости, равенства, соразмерности и права работника на справедливую заработную плату.»

Действующий Трудовой Кодекс в статье 192 содержит закрытый перечень дисциплинарных взысканий, которые не предусматривают возможность произвольного снижения уровня заработной платы путём

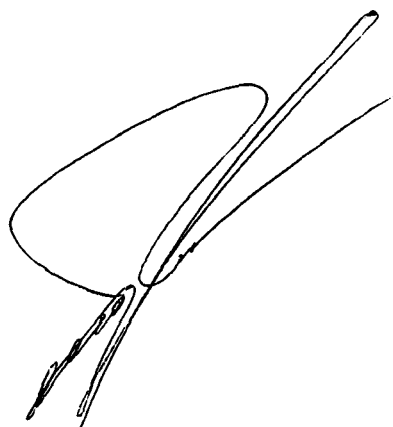
применения локального нормативного акта, изданного работодателем в карательных целях.

В связи с этим, защищая трудовые и конституционные права наёмных работников предлагается дополнить часть 2 статьи 135, в нынешней редакции очерчивающей круг юридически значимых актов, которыми устанавливаются системы оплаты труда: «Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.». Предлагается создать условие, при котором работодатель будет не вправе издавать локальные нормативные акты, которые могут ставить уровень заработной платы в зависимость от наличия дисциплинарных взысканий и добавить абзац: «Работодатель не вправе создавать такие локальные акты, которыми устанавливаются правила оплаты труда, допускающие произвольное лишение (уменьшение размера) заработной платы работника (включающей, кроме прочего стимулирующие выплаты, предусмотренные действующей у конкретного работодателя системой оплаты труда) в связи с совершением работником дисциплинарного проступка.»

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes. The signature is located in the bottom right corner of the page.

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ
к Федеральному закону «О внесении изменений в статью 135
Трудового кодекса Российской Федерации»

Принятие федерального закона «О внесении изменений в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации» не повлечёт дополнительных расходов за счёт средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации.

A stylized handwritten signature in black ink, consisting of a large loop and several sweeping strokes.

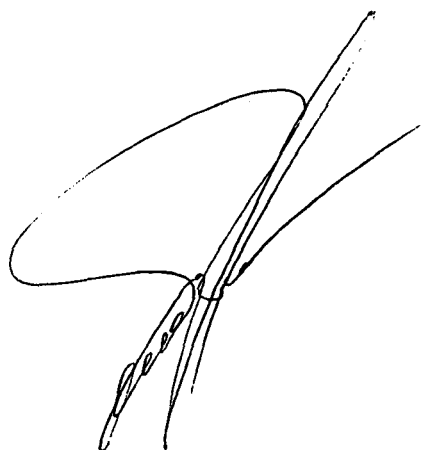
ПЕРЕЧЕНЬ
федеральных законов, подлежащих признанию
утратившими силу, приостановлению, изменению или принятию
в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в статью
135 Трудового кодекса Российской Федерации»

Вступление в силу Федерального закона «О внесении изменений в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации» не потребует принятия, изменения, приостановления или признания утратившими силу федеральных законов.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by a long, sweeping horizontal stroke that extends to the right.

ПЕРЕЧЕНЬ
нормативных правовых актов Президента Российской Федерации,
Правительства Российской Федерации и федеральных органов
исполнительной власти, подлежащих признанию утратившими силу,
приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием
Федерального закона «О внесении изменений в статью 135
Трудового кодекса Российской Федерации»

Принятие Федерального закона «О внесении изменений в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации» не потребует признания утратившими силу, приостановления, изменения или принятия нормативных правовых актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти.

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes. The signature is located in the bottom right corner of the page.