

Новое Федеральное отраслевое соглашение по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2021–2023 годы

Присоединяйтесь к Telegram-каналу
PwC по налогам и праву — TaxPro



Be legal. Pay taxes. – новая
рубрика налоговых и юридических
новостей на YouTube



Кратко

20 августа 2021 года Минтруд России опубликовал письмо № 14-4/10/В-10779 с предложением о присоединении к Федеральному отраслевому соглашению по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2021–2023 годы (далее – «Отраслевое соглашение»). Данное Отраслевое соглашение было зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 13 апреля 2021 года, а 22 апреля 2021 года было официально опубликовано. Оно распространяется на всех работодателей, которые осуществляют деятельность в сфере связи и информационных технологий. Напоминаем, что у работодателей есть 30 дней на отказ от применения к ним этого Отраслевого соглашения. В случае отсутствия такого отказа работодатели будут обязаны соблюдать его положения.

В связи с этим мы бы хотели выделить ряд пунктов документа, которые устанавливают новые обязанности для работодателей в вышеупомянутой сфере.

В деталях

- Пункт 2.5 Отраслевого соглашения указывает на то, что работодатели обеспечивают представителям работников участие в управлении организациями при рассмотрении вопросов, затрагивающих интересы работников в соответствии со статьями 52, 53, 53.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – «ТК РФ»). В свою очередь данные статьи устанавливают право работников на участие в управлении организацией, основные формы участия работников в управлении организацией, а также участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса.

Обеспечение выплаты заработной платы и иных выплат

- Стоит выделить пункт 3.4 Отраслевого соглашения, где говорится о том, что при планировании бюджетов организаций (их филиалов) на очередной финансовый год работодатели предусматривают финансовое обеспечение достигнутых в соглашении договоренностей по оплате труда и социальным гарантиям. Таким образом, данный пункт возлагает на работодателей необходимость обеспечивать выполнение договоренностей при выделении дополнительных средств.

- Пункт 3.6 Отраслевого соглашения более четко формулирует обязанность работодателей по повышению уровня реального содержания заработной платы работников путем проведения индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен и услуг. Вместе с тем, как указал Верховный Суд РФ, индексация – это не единственный способ повышения уровня реального содержания заработной платы. Исполнить обязанность по такому повышению можно и путем периодического увеличения заработной платы безотносительно к порядку индексации. Например, путем повышения должностных окладов, выплаты премий (п. 10 обзора судебной практики Верховного Суда РФ №4 (2017), утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017).
- В соответствии с пунктом 4.11 Отраслевого соглашения уполномоченным по охране труда профсоюза для исполнения возложенных на них функций предоставляется оплачиваемое в размере среднего заработка время, которое не должно составлять менее двух часов в неделю. В свою очередь работодатель обеспечивает обучение уполномоченных лиц по охране труда не реже одного раза в три года, а также обеспечивает их всеми необходимыми материалами по охране труда.

Присоединяйтесь к Telegram-каналу
PwC по налогам и праву — TaxPro



Be legal. Pay taxes. – новая
рубрика налоговых и юридических
новостей на YouTube



Обязанности работодателя в случае ликвидации организации

- Пункт 8.2 Отраслевого соглашения рассматривает массовое увольнение работников в организациях как одновременное сокращение более 5% от общей численности работников в течение 90 календарных дней. При этом стоит отметить, что рядом территориальных соглашений устанавливаются иные критерии массовых увольнений. Например, московское трехстороннее соглашение на 2019–2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей одним из критериев массового увольнения устанавливает увольнение в течение 30 календарных дней более 25% работников организации, в которой работает 15 человек и более.
- Пункт 8.3 Отраслевого соглашения устанавливает особую процедуру уведомления профсоюза и территориальных органов занятости населения: работодатель при принятии решения о ликвидации, реорганизации и реструктуризации обязан не позднее 2 месяцев с момента принятия решения (или 3 месяцев в случае массового увольнения) уведомить профсоюз и территориальные органы занятости населения. Однако в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1, а также в ст. 81 ТК РФ необходимость уведомления устанавливается только в отношении ликвидации; реструктуризация и реорганизация в нормативно-правовых актах не упоминаются. Более того, термин «реструктуризация» законодательно в отношении организаций не закреплен, в связи с чем полагаем, что могут возникнуть разногласия относительно того, какие изменения в организации подпадают под термин «реструктуризация».
- Пункт 8.4 Отраслевого соглашения взаимосвязан с пунктом 8.3 и предусматривает дополнительную обязанность работодателя, а именно: работодатель обязан при реорганизации, ликвидации компании, а также при сокращении численности или штата работников предоставить работникам, подлежащим сокращению, оплачиваемое время (не менее одного дня в неделю) для трудоустройства в течение периода, определенного законодательством Российской Федерации.

Обязанности работодателя по финансированию и обеспечению деятельности профсоюза

- Согласно пункту 10.2.4 Отраслевого соглашения для работодателей устанавливается обязанность предоставить для целей осуществления уставной деятельности, проведения оздоровительных, культурно-массовых и спортивных мероприятий выборным профсоюзным органам арендованные или находящиеся в собственности

помещения, транспортные средства и др. При этом данное имущество должно предоставляться оборудованным, например, с необходимой техникой, охраной, отоплением.

- В соответствии со ст. 377 ТК РФ, в случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу. В соответствии с пунктом 10.2.8 Отраслевого соглашения у работодателя появляется новая обязанность – отчислять денежные средства в размере не менее 0,3% от фонда оплаты труда работников на организацию культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором компании.

Освобождение от работы членов выборных профсоюзных органов

- В пункте 10.9 Отраслевого соглашения говорится о том, что члены выборных органов профсоюза будут освобождаться от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в съездах, конференциях, пленумах, собраниях, организованных профсоюзом. Обсуждая данный пункт, следует отметить, что в соответствии со статьей 374 ТК РФ условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором или соглашением.

Что необходимо сделать работодателю?

Если работодатель – компания, осуществляющая деятельность в сфере связи и информационных технологий, следует помнить о 30-дневном сроке для направления в адрес Минтруда России официального мотивированного письменного отказа от участия в Отраслевом соглашении. Если же компания своевременно не направит такой отказ, то в соответствии со ст. 48 ТК РФ действие Отраслевого соглашения будет распространяться на данного работодателя.

Если у вас остались вопросы, связанные с действием отраслевых соглашений или же по процедуре направления мотивированного письменного отказа в Минтруд России, мы со своей стороны можем оказать вам помощь с анализом необходимых изменений и осуществлением соответствующих мероприятий в вашей компании. С обзором наших новостей, связанных с трудовым законодательством, вы можете ознакомиться на нашем сайте.

Мы будем рады ответить на ваши вопросы.

Руководители налоговой практики PwC:

<https://www.pwc.ru/ru/services/tax-consulting-services/our-team.html>

Руководители юридической практики PwC:

<https://www.pwc.ru/ru/services/legal-services/people.html>

**Хотите быть в курсе последних громких судебных процессов?
Заходите в «Библиотеку прецедентных дел»!**



Tax Guru – это мобильное приложение, которое поможет вам быть в курсе последних изменений в российском законодательстве, сделает поиск нужной информации быстрым и удобным, а также позволит узнавать о налоговых новостях где угодно и когда угодно.

www.pwc.ru

app store

