

Выступление начальника юридического отдела Административно-правового управления Черных Н.В. на совещании руководителей подведомственных Рособразованию учреждений 22-23 сентября 2008 г. по теме «Процедура введения новых систем оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации»

Уважаемые руководители образовательных учреждений!

При оформлении введения новых систем оплаты труда в бюджетных учреждениях мне бы хотелось обратить Ваше внимание на следующие важные моменты.

К основным этапам введения в учреждениях новых систем оплаты труда можно отнести:

- 1) уведомление работников об изменении определенных сторонами условий трудового договора;
 - 2) внесение изменений к коллективный договор;
 - 3) принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда;
 - 4) заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам работников.
- Рассмотрим каждую из вышеназванных процедур.

1. Уведомление работников об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

В соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ) в случае когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя.

Для этого работодатель должен предупредить каждого работника в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не менее чем за два месяца до их введения (часть 2 статьи 74 ТК РФ, пункт 2 Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 424н).

Учитывая, что пунктом 1 постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 определен срок перехода на новые системы оплаты труда 1 декабря 2008 г., последним днем уведомления работников об изменении определенных сторонами условий трудового договора необходимо считать 30 сентября 2008 г.

При применении статьи 74 ТК РФ необходимо иметь в виду, что в этом порядке можно изменить только условия об оплате труда. Изменять трудовую функцию (наименование должности) работника и срок его трудового договора путем применения статьи 74 ТК РФ нельзя. Условие о трудовой функции может быть изменено только с согласия работника путем осуществления перевода на другую работу (статья 72 ТК РФ).

2. Внесение изменений в коллективный договор.

В соответствии с пунктом 1 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

В соответствии со статьей 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

Если порядок внесения изменений в коллективный договор не изменен коллективным

договором по сравнению с установленной ТК РФ процедурой, тогда для начала процесса коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в коллективный договор руководителю образовательного учреждения необходимо направить письменное уведомление об этом в представительный орган работников (статья 36 ТК РФ).

Представительным органом работников является:

1. первичная профсоюзная организация в случае, если она объединяет более половины работников организации (часть 3 статьи 37 ТК РФ);
2. иной представительный орган, уполномоченный общим собранием работников на ведение коллективных переговоров – в случае если он известен работодателю (часть 2 статьи 31 ТК РФ).

В соответствии со статьей 36 ТК РФ представительный орган не позднее 7 календарных дней с момента получения указанного уведомления должен дать ответ с указанием кандидатур для включения их в комиссию по ведению коллективных переговоров.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками переговоров (часть 9 статьи 37 ТК РФ), при этом руководителю учреждения необходимо создать условия для работы комиссии.

После подготовки комиссией проекта изменений в коллективный договор проводится общее собрание (конференция) работников учреждения для утверждения изменений в коллективный договор.

В соответствии со статьей 50 ТК РФ завершающим этапом внесения изменений и дополнений в коллективный договор является направление текста изменений и дополнений для уведомительной регистрации в орган по труду при соответствующем муниципальном образовании.

Если в Вашей организации большая филиальная сеть, то возможно является целесообразным делегирование полномочий по ведению коллективных переговоров руководителям филиалов, представительств, иных обособленных структурных подразделений в соответствии с частью 5 статьи 40 ТК РФ.

3. Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

В организации можно принимать один локальный нормативный акт, устанавливающий всю систему оплаты труда – например, положение об оплате труда, либо можно принимать несколько актов – например, положение об установлении условий оплаты труда, положение о компенсационных и стимулирующих выплатах, положение об оказании материальной помощи и т.д.

В соответствии с частью 4 статьи 135 ТК РФ локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок учета мнения представительного органа работников установлен статьей 372 ТК РФ.

В соответствии с частью 1 статьи 372 ТК РФ работодатель перед принятием положения об оплате труда направляет его проект с обоснованием по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников либо в иной представительный орган, образованный в соответствии с частью 1 статьи 31 ТК РФ.

Выборный орган первичной профсоюзной организации (иной представительный орган) не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта положения об оплате труда направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан

в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников (иным представительным органом) в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт в своей редакции, а представительный орган имеет право обжаловать его в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

Следует также обратить Ваше внимание на то, что коллективными договорами, принятыми в Вашей организации, процедура учета мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов может быть заменена на процедуру согласования, при которой принятие акта возможно только в случае согласия представительного органа со всеми его положениями (часть 3 статьи 8 ТК РФ).

4. Заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам работников.

Завершающим этапом оформления перехода на новую систему оплаты труда является подготовка и заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам работников бюджетных учреждений.

Примерная форма дополнительного соглашения с работником федерального бюджетного учреждения и рекомендации по ее заполнению утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 424н.

Пунктом 3 Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 424н, установлено, что дополнительные соглашения с работниками учреждений рекомендуется оформить не позднее 1 декабря 2008 г.

Завершая свое выступление, хочу еще раз обратить внимание руководителей учреждений на необходимость правильного с юридической точки зрения оформления перечисленных мною процедур по введению новых систем оплаты труда во избежание возможных судебных исков.

Благодарю за внимание.