



ПРИСОЕДИНЕНИЕ К ФЕДЕРАЛЬНОМУ ТАРИФНОМУ СОГЛАШЕНИЮ В ЛИФТОВОЙ ОТРАСЛИ И СФЕРЕ ВЕРТИКАЛЬНОГО ТРАНСПОРТА РФ НА 2016 - 2018 ГОДЫ

Вниманию руководителей организаций, специалистов юридических отделов и кадровых служб компаний, осуществляющих деятельность в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта РФ.

9 декабря 2015 г. в Российской газете было опубликовано Письмо Министерства труда и социальной защиты в РФ («Минтруд России») от 01.12.2015 № 14-4/10/В-8950 о присоединении к Федеральному тарифному соглашению в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта на 2016 - 2018 гг. («Соглашение»)¹. Соглашение устанавливает дополнительные обязанности и автоматически распространяется на компании соответствующих отраслей.

Соглашение действует в отношении:

- компаний, являющихся членами Общероссийского отраслевого объединения работодателей лифтового комплекса «Федерация лифтовых предприятий»;
- компаний, не являющихся членами Общероссийского отраслевого объединения работодателей лифтового комплекса «Федерация лифтовых предприятий», но присоединившихся к Соглашению после его заключения;
- иных компаний отрасли, если компании не представят в Минтруд России до 11 января 2016 г. мотивированный отказ от присоединения к Соглашению.

Ниже приводим примеры некоторых положений Соглашения, устанавливающих дополнительные обязательства работодателей:

- Предоставлять работникам, увольняемым из филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организации в связи с сокращением штата или численности работников, информацию о вакансиях в других филиалах, представительствах, иных обособленных подразделениях данной организации, либо в рамках отрасли (п. 5.4.2).
- Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения (п.5.2.5).
- Утверждать в организациях Положение о наставничестве, закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивать наставникам надбавку к окладу не менее 10% размера оклада (п.6.6.2).
- При сокращении штата работников не допускать без трудоустройства увольнение работников предпенсионного возраста (за 2 года до установления срока пенсии), матерей-одиночек, женщин, имеющих детей до 8 лет, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, имеющих 3-х и более детей (пп. «в» п. 5.7).

В случае присоединения к Соглашению компания вправе будет воспользоваться предусмотренной ст. 92 Трудового кодекса РФ возможностью по увеличению сокращенной 36-часовой рабочей недели, установленной для работников во вредных условиях, до 40 часов (если это предусмотрено также коллективным договором и при этом имеется письменное согласие работника) (п. 3.1).

¹ <http://www.rg.ru/2015/12/09/trud-dok.html>

Компания также будет вправе на основании ч. 2 ст. 94 Трудового кодекса РФ увеличить продолжительность ежедневной работы (смены) работникам, занятым во вредных условиях труда, при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов, при 30 часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов (если это предусмотрено также коллективным договором и при этом имеется письменное согласие работника) (п. 3.2).

Соглашением также предусмотрена опция для компаний на основании ст. 117 Трудового кодекса РФ заменить для работников во вредных условиях труда часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающего 7 дней, денежной компенсацией (если это предусмотрено также коллективным договором и при этом имеется письменное согласие работника) (п. 3.4).

Последствия для компаний

Для компаний, которые не участвовали в заключении Соглашения (не состоят в Объединении работодателей), единственным способом отказаться от присоединения является направление в Минтруд России мотивированного отказа с приложением протокола консультаций с выборном органом первичной профсоюзной организации, представляющей работников компании (ч. 8 ст. 48 Трудового кодекса РФ).

Рекомендуем рассмотреть целесообразность присоединения к Соглашению, и в случае принятия решения об отказе от присоединения направить в Минтруд России мотивированный отказ. При этом необходимо, чтобы мотивированный отказ **поступил** в Минтруд России в течение 30 календарных дней с даты публикации – то есть **до 11.01.2016 г. включительно**.

Если мотивированный отказ не поступит в Минтруд России либо поступит позднее указанной даты, работники компании будут вправе требовать (в том числе в судебном порядке) предоставления гарантий, компенсаций и льгот в соответствии с Соглашением, а органы государственной инспекции труда смогут привлекать к административной ответственности в случае невыполнения Соглашения.

Помощь консультанта

Специалисты компании Пепеляев Групп готовы оказать юридическую поддержку по вопросу оформления документов, необходимых для отказа от Соглашения, а также по иным вопросам, связанным с действием указанного Соглашения.

Контактная информация



Юлия Бороздна

Партнер, Руководитель практики
трудового и миграционного права
Тел.: +7 (495) 967-00-07
J.Borozdna@pgplaw.ru



Александр Коркин

Руководитель
Санкт-Петербургской группы
практики трудового и
миграционного права
Тел: +7 (812) 640 60 10
A.Korkin@pgplaw.ru