

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

ОТС — «ДРУГ» ИЛИ «ВРАГ» ДЛЯ ОТРАСЛЕВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И КАК ПОНЯТЬ, К КАКОМУ СОГЛАШЕНИЮ ПРИСОЕДИНЯТЬСЯ: МНЕНИЕ НЕЗАВИСИМОГО ЭКСПЕРТА.

Межецкая Вероника Анатольевна,

Заместитель генерального директора ЗАО «Центр муниципальной экономики и права»



Организации жилищно-коммунальной сферы не принимают участия в процессе разработки, обсуждения и подписания соглашений, заключаемых в рамках социального партнерства. Данные соглашения в соответствии с действующим за-

конодательством заключаются объединениями работодателей и профсоюзами — полномочными представителями работодателей и работников на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции. Поэтому большинство отраслевых организаций начинают интересоваться заключенными соглашениями на этапе, когда они уже заключены — чтобы определить, кто и как должен их применять, на кого распространяется их действие и условия каких соглашений наиболее благоприятны для работников отраслевых организаций, какие риски возникают при неисполнении прописанных в них условий и какие проблемы существуют для решения экономических и социально-трудовых проблем отраслевых организаций. Рассмотрим в данной статье эти вопросы более подробно.

Какие соглашения в ЖКХ существуют?

Согласно статье 45 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), соглашения — это правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения и устанавливающие общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений. Последнее особенно важно в силу имеющихся проблем в экономике отраслевых организаций и поэтому соглашение необходимо рассматривать, в первую очередь, как документ, направленный на создание (развитие) экономики организаций ЖКХ. Также важно подчеркнуть, что в соответствии с трудовым законодательством, согла-

шение является правовым актом, а правовой акт — официальный письменный документ, имеющий обязательную силу и порождающий правовые последствия¹. В соответствии с этим, при неприменении соглашения как правового акта обязательного характера могут возникнуть определенные риски у тех, на кого оно распространяется. Согласно статье 24 ТК РФ обязательность выполнения соглашений, а также ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине соглашений являются одними из основных принципов социального партнерства.

¹ Правоустанавливающая функция государства воплощается в форме правовых актов — официальных письменных документов, имеющих обязательную силу, принятых субъектом права, выражающих властные веления, порождающих правовые последствия, создающих юридическое состояние и направленных на регулирование социальных отношений [Тихомирова Л.В., Тихомиров М.Ю. Юридическая энциклопедия / Под редакцией М.Ю. Тихомирова. М., 2002, с. 673].

Соглашения регулируют отношения не между конкретным работодателем и работником, а сразу между многими работодателями и многими работниками в лице их представителей.

Они могут быть двухсторонними, если их заключают представители работников и работодателей, а также трехсторонними, тогда к договаривающимся сторонам присоединяются еще и уполномоченные государственные или муниципальные органы (и такая практика раньше была в сфере жилищно-коммунального хозяйства на федеральном уровне).

Соглашения бывают (ст. 45 ТК РФ):

- генеральные — на федеральном уровне;
- межрегиональные — на уровне нескольких регионов;
- региональные — на уровне региона;
- отраслевые (межотраслевые) — на уровне отрасли (отраслей);
- территориальные — на уровне муниципального образования;
- иные — на любом уровне по отдельным направлениям².

На сегодняшний день в сфере ЖЖХ действуют четыре соглашения:

1. Между Союзом «Общероссийское отраслевое объединение работодателей лифтовой отрасли, подъемных сооружений и вертикального транспорта «Федерация лифтовых предприятий» и Общероссийским профсоюзом

работников жизнеобеспечения — **Федеральное тарифное соглашение в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта на 2019–2021 годы.**

2. Между Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики «Энергетическая работодателская ассоциация России» (Ассоциация «ЭРА России») и Общественной организацией «Всероссийский Электропрофсоюз» — **Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2019–2021 годы** (далее — ОТС в электроэнергетике).
3. Между Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения (ОООР ЖЖК) и Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения (далее — Профсоюз жизнеобеспечения) — **Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017–2019 годы.**
4. Между Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз коммунальных предприятий» (ОООР «СКП») и Профсоюзом жизнеобеспечения — которое также, как и вышеперечисленное, называется **«Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017–2019 годы».**

На кого распространяются соглашения в сфере ЖЖХ?

Федеральное тарифное соглашение в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта на 2019–2021 годы (далее — Федеральное тарифное соглашение в лифтовой отрасли) распространяется на:

- специализированные организации, предметом деятельности которых является осуществление одного или нескольких видов деятельности по монтажу, демонтажу, эксплуатации, в том числе обслуживанию и ремонту лифтов;
- организации (юридические лица или индивидуальные предприниматели (владельцы опасных объектов)), осуществляющие деятельность по эксплуатации лифтов, платформ подъемных для маломобильных групп граждан, в том числе находящихся в жилищном фонде в соответ-

ствии с «Правилами организации безопасного использования и содержания лифтов, подъемных платформ для инвалидов, пассажирских конвейеров (движущихся пешеходных дорожек) и эскалаторов, за исключением эскалаторов в метрополитенах», утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 24 июня 2017 г. N743 (далее — Правила безопасности лифтов);

- организации, выполняющие работы по эксплуатации, техническому обслуживанию и ремонту средств диспетчерской связи и оборудования по контролю за работой лифтов и другого инженерного оборудования зданий и сооружений в соответствии с Правилами безопасности лифтов;

² Например, соглашение о сохранении социальных гарантий и льгот работникам, принятым в порядке перевода в ООО из ОАО 1 и ОАО 2, заключенное между этими тремя работодателями и представителями работников в лице первичных профсоюзных организаций (см. постановление ФАС Московского округа от 17.04.2013 по делу N А40–90062/12–20–486).

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- организации, выполняющие работы по проведению оценки соответствия, обследования и освидетельствования лифтов, платформ подъемных для маломобильных групп граждан в соответствии с Правилами безопасности лифтов (в соответствии с видами экономической деятельности («ОК 029–2014 (КДЕС Ред. 2). Общероссийский классификатор видов экономической деятельности», (утв. Приказом Росстандарта от 31.01.2014 N14-ст)), «Производство лифтов, скриповых подъемников, эскалаторов и движущихся пешеходных дорожек» код 28.22.6, «Производство прочих строительно-монтажных работ» код 43.29, «Сертификация продукции, услуг и организаций» код 71.20.8, «Деятельность по техническому контролю, испытаниям и анализу прочая», код 71.20.9));
- организации, выполняющие работы по обучению, оценке, присвоению профессиональных квалификаций работникам и специалистам, предметом деятельности которых в соответствии с Правилами безопасности лифтов является осуществление одного или нескольких видов деятельности по монтажу, демонтажу, эксплуатации, в том числе обслуживанию и ремонту лифтов, подъемных платформ для инвалидов;
- многоотраслевые организации в лифтовой отрасли, предметом деятельности которых в соответствии с Правилами безопасности лифтов, является осуществление одного или нескольких видов деятельности по монтажу, демонтажу, эксплуатации, в том числе обслуживанию и ремонту лифтов, подъемных платформ для инвалидов.

Данное соглашение является межотраслевым, так как охватывает также кроме организаций лифтовой сферы и организации вертикального транспорта — пассажирских конвейеров (движущихся пешеходных дорожек) и эскалаторов. Полный перечень организаций по видам экономической деятельности, услугам и работам приводится в Приложении № 1 к Федеральному тарифному соглашению в лифтовой отрасли.

Положительным аспектом ОТС в электроэнергетике является наличие конкретного перечня организаций, на которые распространяется действие данного соглашения, он приведен в Реестре участников соглашения

(Приложение № 1 к соглашению) и является неотъемлемой составляющей частью соглашения (среди участников соглашения 72 крупные энергетические компании). Еще одним **положительным аспектом ОТС в электроэнергетике является то, что в нем конкретизированы общие принципы регулирования экономических отношений (что отсутствует в других соглашениях сферы ЖКХ):**

- уважение и учет прав и законных интересов работодателей и работников Организаций, в т.ч. с учетом особенностей государственного регулирования в электроэнергетике Российской Федерации;
- добровольность и полномочность принятия работодателями, работниками и их представителями на себя обязательств;
- **реальность, экономическая обоснованность и безусловность выполнения обязательств, принимаемых на себя работодателями, работниками и их полномочными представителями;**
- **целесообразность и эффективность расходов, производимых работодателями в рамках социально-трудовых отношений в части, превышающей требования законодательства Российской Федерации, настоящего Соглашения;**
- **содействие повышению эффективности деятельности Организаций, развитию эффективных механизмов регулирования социально-трудовых отношений с учетом особенностей рынков труда.**

Отраслевое тарифное соглашение по жилищно-коммунальному хозяйству на 2017–2019 годы, заключенное между ОООР ЖКК и Профсоюзом жизнеобеспечения (далее — ОТС ОООР), распространяется на значительный перечень отраслевых организаций. Перечень организаций, приведенный в Приложении № 1 к данному ОТС учитывает все основные группы организаций, относящиеся к сфере жизнеобеспечения населения, которые также поименованы по видам экономической деятельности, работам и услугам в ЖКХ в Приложении № 4 и Приложении № 5 к настоящему ОТС. Таким образом, ОТС ОООР включает все отраслевые организации, не охваченные Федеральным тарифным соглашением в лифтовой отрасли и ОТС в электроэнергетике:

1. Специализированные комбинаты радиационной безопасности «Радон».

2. Организации коммунального водоснабжения и водоотведения, в том числе Организации, осуществляющие деятельность по дноочистке и дноуглублению очистных сооружений.
3. Организации коммунального электроснабжения, в том числе Организации, обеспечивающие наружное освещение городов и поселений.
4. Организации коммунального теплоснабжения.
5. Организации по газификации и эксплуатации газового хозяйства.
6. Организации по эксплуатации и ремонту дорожно-мостового хозяйства.
7. Ремонтно-строительные организации, осуществляющие капитальный ремонт жилищного фонда.
8. Мусороперерабатывающие и мусоросжигательные заводы, мусороперегрузочные станции, полигоны захоронения твердых бытовых отходов.
9. Управляющие, подрядные и другие организации, оказывающие другие услуги в ЖКХ, в том числе ремонтные, а также услуги по комплексному обслуживанию зданий и помещений.
10. Организации ритуального обслуживания, в том числе по организации похоронного дела.
11. Организации по механизированной уборке, озеленению, санитарной очистке и благоустройству муниципальных образований.
12. Организации банно-прачечного хозяйства.
13. Организации гостиничного хозяйства.
14. Организации, осуществляющие прочие виды деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве.

После заключения данного соглашения 8 декабря 2016 года, ОТС ОООП прошло обусловленную трудовым законодательством процедуру уведомительной регистрации (письмо Роструда от 30.12.2016 N4521-ТЗ об уведомительной регистрации соглашения в Федеральной службе по труду и занятости, регистрационный номер 22/17-19 от 28.12.2016), было **размещено на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (www.rosmintrud.ru) и опубликовано в газете «Солидарность».**

Статьей 48 ТК РФ предусмотрена возможность присоединения к соглашению работодателей,

не являющихся членами объединения работодателей и региональных отраслевых объединений. По предложению сторон заключенного на федеральном уровне соглашения Министр труда и социальной защиты РФ имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования. **Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в Минтруд России мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. Если в организации (у индивидуального предпринимателя) нет профсоюзной организации, работодатель указывает это в отказе, направляемом в Минтруд России.**

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению Министр труда и социальной защиты РФ имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

Процедурные вопросы по присоединению к соглашению организаций, не являющихся членами ОООП ЖКК изложены в письме Минтруда России от 3 февраля 2017 года № 14-4/10/В-835 (17.02.2017 г. опубликовано в «Российской газете»), где Министром труда и социального развития РФ М. А. Топилиным было предложено работодателям организаций жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации, не участвовавшим в заключении соглашения, в соответствии

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

с частью 8 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации присоединиться к нему. Письмо было опубликовано в «Российской газете» (№ 36 от 17.02.2017 г.) и «Бюллетене трудового и социального законодательства РФ» (№ 3 за 2017 год). В соответствии со статьей 437 части 1 Гражданского кодекса РФ (далее — ГК РФ), данное предложение являлось публичной офертой.

19 марта 2017 года истек 30-дневный срок представления в Минтруд России мотивированных и обоснованных отказов от присоединения к ОТС. По данным Минтруда России, из поступивших 768 отказов, в том числе от организаций, не имевших принадлежности к отрасли ЖКХ, только незначительное число организаций являются отказниками в рамках действующего законодательства и по сути являются электоральной частью организаций для ОООР ЖКХ при реализации ОТС. **Таким образом, в соответствии с трудовым законодательством в настоящее время ОТС ОООР распространяется на большинство организаций жилищно-коммунального хозяйства (на ресурсоснабжающие организации, управляющие и иные организации жилищно-коммунальной сферы).**

Необходимо отметить, что на сегодняшний день данное соглашение имеет три дополнительных соглашения, утвержденных ОООР ЖКХ и Профсоюзом жизнеобеспечения, два из которых распространены в силу трудового законодательства письмами Министра труда и социальной защиты РФ³. Поэтому ОТС ОООР с дополнительными изменениями к нему охватывает, практически всю сферу ЖКХ, исключая порядка 200 организаций жилищно-коммунального хозяйства, представивших в Минтруд России мотивированные письменные отказы в установленные ТК РФ сроки. В рамках разрешения трудовых и хозяйственных споров имеются многочисленные подтверждения учета судами различного уровня, в том числе Верховным судом РФ, того обстоятельства, что на работодателей распространено вышеуказанное ОТС в силу закона.

Второе с таким же названием **«Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном**

хозяйстве Российской Федерации на 2017–2019 годы» было заключено между Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз коммунальных предприятий» (ОООР «СКП») и Профсоюзом жизнеобеспечения (далее — ОТС СКП) 16 марта 2017 года. После заключения данного соглашения ОТС СКП прошло обусловленную трудовым законодательством процедуру уведомительной регистрации (регистрационный номер N8/17–19 от 14.04.2017), было размещено на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (www.rosmintrud.ru) и опубликовано в газете «Солидарность».

ОТС СКП также, как и ОТС ОООР распространяется на значительный перечень отраслевых организаций. В П. 1.3 данного соглашения указано, что оно распространяется на «организации жилищно-коммунального хозяйства — юридические лица, осуществляющие виды экономической деятельности, услуги, работы, приведенные в Приложении № 1 и Приложении № 2 к настоящему Соглашению... в случае их присоединения к Соглашению в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим Соглашением». При этом перечни видов деятельности Приложения № 1 и Приложения № 2 к ОТС СКП полностью дублируют аналогичные перечни соглашения ОТС ОООР.

По мнению ряда экспертов, ОТС СКП распространяется лишь на организации, представившие до 19 марта 2017 года в Минтруд России обоснованные и мотивированные отказы от присоединения к ОТС ОООР⁴. Так ли это на самом деле? В своем выступлении на заседании Комитета по предпринимательской деятельности в жилищной и коммунальной сфере Торгово-промышленной палаты Российской Федерации 20 февраля 2019 года Президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз коммунальных предприятий» Сергей Николаевич Агапитов заявил, что в соглашении ОТС СКП «мы делали ориентацию нашего нового ОТС на частных бизнес-операторов

³ письмо Минтруда России от 27 ноября 2017 г. N14–4/10/B-9332 с предложением присоединиться к дополнительному соглашению от 05.09.2017 года, зарегистрированного Рострудом 22.09.2017 года за № 15/17–19, письмо Минтруда России от 8 июня 2018 г. N14–4/10/B-4240 с предложением присоединиться к дополнительному соглашению от 27 февраля 2018 года, зарегистрированного Рострудом 29.03.2018 года за № 5/17–19. Дополнительное соглашение от 3 августа 2018 года, зарегистрированное Рострудом 29.08.2018 года за 17/17–19, не распространялось письмом Минтруда России.

⁴ <https://tpprf.ru/ru/interaction/committee/komgkh/meetings/institut-otraslevykh-tarifnykh-soglasheniy-trebuetsereznykh-reform-schitayut-eksperty-tpp-rf/>

на рынке ЖЖХ и, в принципе, на концессионеров, которые сейчас пришли на этот рынок»⁵. Так все же — юридически — на кого распространяется ОТС СКП — только на организации, представившие до 19 марта 2017 года в Минтруд России обоснованные и мотивированные отказы от присоединения к ОТС ОООР или на любые, которые сейчас к данному соглашению также могут присоединиться?

И может ли быть сколько угодно отраслевых тарифных соглашений, которые распространяются на одни и те же организации жилищно-коммунальной сферы? Данный вопрос редакция журнала задала Президенту Общероссийского объединения работодателей сферы жизнеобеспечения (ОООР ЖЖК) Кочегарову Анатолию Дмитриевичу и получила положительный ответ — «Да, может. Это не противоречит действующему трудовому законодательству. И такой ответ наше объединение получило из Минтруда России, который подтверждает данное мнение».

Попробуем разобраться с первым вопросом. В соответствии с трудовым законодательством и самими отраслевыми тарифными соглашениями, которые действуют в жилищно-коммунальной сфере, «в тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников» (часть 6 статьи 48 ТК РФ, пункт 1.14 Федерального тарифного соглашения в лифтовой отрасли, пункт 1.13 ОТС СКП, пункт 1.12 ОТС ОООР ЖЖХ). То есть и трудовое законодательство, и сами

соглашения содержат коллизионную норму на тот случай, когда на работников распространяется сразу несколько соглашений. В такой ситуации для применения соглашений необходимо избрать положения, наиболее благоприятные для работников. Установленная коллизионная норма основана на общем принципе построения системы источников трудового права — принципе не ухудшения положения работника. Более того, поскольку в соответствии со статьей 26 ТК РФ соглашения заключаются на шести уровнях социального партнерства (генеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном, локальном), работодатели зачастую одновременно несут обязанности не по одному, а по нескольким соглашениям одновременно. При этом нормы соглашений могут вступать в противоречие друг с другом. В таких случаях применению подлежат условия, наиболее благоприятные для работников (условия, устанавливающие более высокий размер заработной платы, большую продолжительность оплачиваемого отпуска, льгот и т.п.).

Чтобы попробовать разобраться, в каком из отраслевых соглашений наиболее благоприятные для работников и работодателей условия, я попробую сравнить эти соглашения по ключевым параметрам заработной платы (система оплаты труда и условия, устанавливающие размер минимальной заработной платы, возможность индексации заработной платы и прочие показатели, которые характеризуют «благоприятность» того или иного соглашения).

⁵ См. рубрику «Живой разговор», в которой опубликовано интервью с Агапитовым С. Н.

ПРОДОЛЖЕНИЕ СТАТЬИ ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩЕМ НОМЕРЕ:

**Условия каких соглашений наиболее благоприятны
для работников отраслевых организаций?**