

## ОТДЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ОТРАСЛЕВЫХ СОГЛАШЕНИЙ

*Назмутдинова З. студентка ИГиП ТюмГУ,  
направление «Юриспруденция»  
магистерской программы «Корпоративный юрист»<sup>1</sup>*

Одно из важных мест в системе социального партнерства принадлежит отраслевым соглашениям, так как они практически пронизывают всю вертикаль, все уровни социального партнерства – федеральный, межрегиональный, региональный, территориальный уровни, устанавливают общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли<sup>2</sup>. Именно отраслевые соглашения призваны охватить предприятия малого и среднего бизнеса для формирования социально – партнерских отношений внутри этих предприятий.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). По договоренности сторон, которые участвуют в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонние и трехсторонние.

Статья 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) определяет соглашение как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их

---

<sup>1</sup> Научный руководитель: Л.В. Зайцева, зав.кафедрой трудового права и предпринимательства ИГиП ТюмГУ, доктор юридических наук

<sup>2</sup> Сетракова Е.В. Практика применения отраслевых соглашений в системе социального партнёрства // Проблемы современной экономики: Международной конф. Новосибирск. 2012. С. 52.

компетенции. Отраслевое соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли.

Отраслевые тарифные соглашения, которые заключаются на федеральном и региональном уровнях, являются важным звеном в регулировании заработной платы, поскольку повышают уровень как правовой, так и социальной защиты работающих. По состоянию на 22 августа 2018 года на федеральном уровне в Российской Федерации действует 64 отраслевых соглашения<sup>1</sup>.

При установлении гарантий по оплате труда в отраслевых соглашениях определяются социальные стандарты, обязательные к исполнению работодателями. Обязательства, зафиксированные в отраслевых тарифных соглашениях, должны конкретизироваться в коллективных договорах в целях улучшения качества жизни работников предприятий. Таким образом, отраслевое тарифное соглашение является своего рода эталоном для разработки коллективного договора, то есть гарантии, установленные в коллективном договоре, не могут быть ниже, определенных в отраслевом соглашении<sup>2</sup>.

Достижение уровня достойной и справедливой заработной платы требует обязательного включения в отраслевые тарифные соглашения таких важных социальных гарантий, как:

- минимальная тарифная ставка (минимальная заработная плата);
- утвержденный порядок индексации в соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- доля постоянной части заработной платы в общей зарплате;
- соотношение минимальных и максимальных окладов на предприятии;
- доля оплаты труда в валовой добавленной стоимости (ВДС);

---

<sup>1</sup> Информация Роструда "Перечень и тексты действующих отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства (по состоянию на 22 августа 2018 года)" [Электронный ресурс] // URL: <http://www.rostrud.ru>

<sup>2</sup> Полянская С.Г. Отраслевые тарифные соглашения: анализ практического содержания раздела по оплате труда // Путевой навигатор. 2017. № 4. С. 78-82.

- минимально допустимый уровень средней заработной платы;
- повышение уровня заработной платы в сопоставимых темпах роста производительности труда.

Одним из критериев перехода к достойной и справедливой оплате труда является, прежде всего, установление минимальной тарифной ставки не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. Поскольку в России в качестве стандарта обоснования минимальной заработной платы принимается прожиточный минимум трудоспособного населения (ПМ ТН), иными словами, потребности работников и их семей. Поэтому установленная в отраслевом соглашении минимальная тарифная ставка (минимальная заработная плата) должна быть не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения.

Обеспечение уровня достойной заработной платы невозможно без адекватной индексации в соответствии с ростом потребительских цен. Например, в отраслевых соглашениях угольной и строительной промышленности предусмотрена ежеквартальная индексация, а в тарифном соглашении в электроэнергетике — каждые полгода.

Проведенное исследование показывает, что, несмотря на множество выявленных проблем в регулировании заработной платы на отраслевом уровне социального партнерства, есть и определенная положительная динамика. Практика заключения соглашений в авиационной промышленности, строительной промышленности, отрасли машиностроительного комплекса, отрасли электроэнергетики, химической промышленности показывает возможности установления более высоких гарантий по оплате труда. Следует использовать этот опыт при работе над соглашениями других отраслей.

Кроме того, следует отметить, что ряд соглашений имеет положительную динамику в сфере гарантий, улучшающих положение трудового коллектива. В отраслевых соглашениях авиационной промышленности, машиностроительного комплекса, ракетно-космической

промышленности предусмотрены гарантии по доле постоянной части в структуре заработной платы не ниже 60 %, в соглашениях строительной промышленности — не ниже 65 %, в химической и угольной промышленности — не ниже 70 %<sup>1</sup>.

Также одной из проблем применения отраслевых соглашений является противоречие правовых норм. Противоречие трудовых правовых норм возникают как на одном и том же уровне правового регулирования трудовых отношений (например, когда нормы федеральных законов вступают в логическое противоречие друг с другом), так и на разных уровнях правового регулирования (например, при противоречии подзаконного акта федеральному закону).

Примером возникновения антиномий трудового права на одном уровне правового регулирования социально-партнерских соглашений является имеющееся противоречие между ст. 24 ТК РФ и ч. 7 ст. 48 ТК РФ. Статья 24 ТК РФ в числе одного из принципов социального партнерства предусматривает добровольность принятия сторонами на себя обязательств. В то же время ч. 7 ст. 48 ТК РФ устанавливает механизм автоматического распространения заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения на работодателей, по какой-либо причине не представивших мотивированный отказ от присоединения к нему в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Думается, указанный порядок присоединения к отраслевому соглашению, заключенному на федеральном уровне, закрепленный ч. 7 ст. 48 ТК РФ, противоречит принципу добровольности принятия сторонами социального партнерства на себя обязательств (ст. 24 ТК РФ), т.е. возникает

---

<sup>1</sup> Полянская С.Г. Отраслевые тарифные соглашения: анализ практического содержания раздела по оплате труда // Путевой навигатор. 2017. № 4. С. 78-82.

коллизия норм трудового права, которую преодолеть можно лишь путем внесения изменений в Трудовой кодекс РФ.

Вместе с тем, сегодня в России работодатели вообще «неохотно вступают в отраслевые объединения...», пишут отказы от присоединения к заключаемым с общероссийскими профсоюзами на отраслевых уровнях соглашениям, что приводит к дезавуации заключенных соглашений, нераспространению их условий на многие крупные компании и их работников».<sup>1</sup> Это в значительной степени тормозит развитие социального партнерства<sup>2</sup>, что в некоторой степени объясняет существование нормы об автоматическом присоединении к федеральным отраслевым соглашениям.

Для решения этой проблемы предлагаются различные подходы: от установления преференций для работодателей, вступающих в объединения,<sup>3</sup> до прямого государственного вмешательства в процесс их объединений<sup>4</sup>. Позиция по установлению преференций представляется более предпочтительной, поскольку предполагает позитивное правовое воздействие, установление дополнительных прав и гарантий для работодателей, демонстрирующих интерес к участию в социально-партнерских отношениях и становлении социально ответственного бизнеса.

Прямое же вмешательство государства в выстраивание системы объединений работодателей приведет к формализации процесса, нарушению принципа независимости и свободы объединений и «выхолащиванию самой идеи, имеющей основу в принципах социально-рыночной экономики».<sup>5</sup> В последнее время обсуждается вопрос о возможностях стимулирования социально

---

<sup>1</sup> Профсоюзы вступились за работодателей // Труд. 13.02.2014.

<sup>2</sup> Зайцева Л.В. Проблемы правового регулирования социального партнерства на территориальном уровне // За права трудящихся! Эффективная защита трудовых прав: проблемы теории и практики: материалы третьей Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 7-8 декабря 2017 года) / УрГЮУ, Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ. – Ект., 2017. С.92.

<sup>3</sup> Президент России поддержал инициативу профсоюзов: Электронный ресурс. – Режим доступа: // [http://www.trud.ru/article/11-03-2014/1308997\\_prezident\\_rossii\\_podderzhal\\_initsiativu\\_profsojuzov.html](http://www.trud.ru/article/11-03-2014/1308997_prezident_rossii_podderzhal_initsiativu_profsojuzov.html) (загл. с экрана) (Дата обращения 15.07.2014).

<sup>4</sup> Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о социальном партнерстве // Трудовое право. 2008. №12. С.80-87.

<sup>5</sup> Романовская О.В. Правовое регулирование деятельности объединений работодателей законодательством субъекта Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 4. С.26.

ответственных работодателей, участвующих в деятельности объединений работодателей, через законодательное определение статуса социально-ответственного работодателя. В частности, критерии статуса работодателя как социально ответственного предлагает А.Б. Иванов.<sup>1</sup> А в качестве одной из мер стимулирования им предлагается введение льгот по снижению страховых тарифов на обязательное социальное страхование. С таким предложением можно согласиться, поскольку помимо факта участия работодателя в объединении предлагается учитывать уровень выполнения им социальных обязательств перед работниками, установленных трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями. Выполнение этих обязательств является мощным фактором снижения уровня социальных рисков, страховое обеспечение в случае реализации которых и обеспечивает система обязательного социального страхования. Высказывались предложения об отнесении членских взносов, которые работодатели обязаны вносить при вступлении в объединение и ежегодно, на себестоимость продукции<sup>2</sup>.

Нередко в самих соглашениях появляется такой системный дефект трудового права, как антиномии. При этом ч. 2 ст. 9 ТК РФ содержит механизм преодоления и устранения указанных противоречий. Если они появляются в социально-партнерских актах, то не подлежат применению, а применяются правила соответствующих нормативных правовых актов.

Другая проблема, с которой могут столкнуться правоприменители при возникновении трудового спора, - использование сторонами социального партнерства в отраслевом соглашении термина, которого не знает трудовое законодательство. В этом случае при возникновении спора возникнет проблема толкования условий данного акта<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Иванов А.Б. О совершенствовании законодательства об объединениях работодателей // Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики: материалы X международной научно-практической конференции / сост. М.И. Акатнова, М.Э. Дзарасов. – М.: Проспект, 2014. С.306.

<sup>2</sup> Сошникова Т.А. Социальное партнерство и его роль в решении социально-экономических проблем в современной России // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 3. С. 179.

<sup>3</sup> Жильцов М. А. Преодоление дефектов трудового права при принятии коллективных договоров и соглашений // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. 2010. №18. С.72-76.

Минтруд России разработал макет федерального отраслевого (межотраслевого) соглашения, регулирующего социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения<sup>1</sup>. Содержание макета носит рекомендательный характер, включение помимо указанных в макете дополнительных условий характеризует работодателя как социально ответственного субъекта.<sup>2</sup>

В процессе заключения отраслевых соглашений стороны нередко допускают появление в нормативных актах дефектов трудового права. Во избежание данной ситуации представителям работников и работодателей необходимо следить за тем, чтобы условия отраслевых соглашений не ухудшали положение работников по сравнению с действующим законодательством. В ряде случаев социально-партнерские акты преодолевают дефекты трудового права, в том числе устраняют его пробелы.

Еще в качестве проблем правового регулирования, влияющих на эффективность отраслевых соглашений, как впрочем, и всех коллективных договоров и соглашений, следует назвать фактическое отсутствие системного государственного контроля за соблюдение коллективных договоров и соглашений<sup>3</sup>, а также рассогласованность норм Трудового кодекса РФ и Кодекса РФ об административных правонарушениях в части определения субъектов административной ответственности за невыполнение норм коллективных договоров и соглашений<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2003. N 11.

<sup>2</sup> Молокова Е.Л. Отраслевое и межотраслевое регулирование образовательных отношений в рамках корпоративной социальной ответственности бизнеса // Региональная экономика: теория и практика. 2015. №22. С. 42-50.

<sup>3</sup> Зайцева Л.В. Контроль за исполнением социально-партнерских соглашений // Научные труды РАЮН. Вып. 12: в 2 т. Т. 2. – М.: Юрист, 2012. С. 180-185.

<sup>4</sup> Зайцева Л.В. Отдельные вопросы административной ответственности за нарушения трудовых прав граждан // Актуальные проблемы административного права и процесса: теория и практика законодательного регулирования / материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 70-летию профессора В.Е. Севрюгина. Тюмень, 17 апреля 2015 года – Тюмень: ТюмГУ, Тюм.обл.Дума, 2015. С.124.

### **Список литературы:**

1. Жильцов М. А. Преодоление дефектов трудового права при принятии коллективных договоров и соглашений // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. 2010. №18. С.72-76.
2. Зайцева Л.В. Контроль за исполнением социально-партнерских соглашений // Научные труды РАЮН. Вып. 12: в 2 т. Т. 2. – М.: Юрист, 2012. С. 180-185.
3. Зайцева Л.В. Отдельные вопросы административной ответственности за нарушения трудовых прав граждан // Актуальные проблемы административного права и процесса: теория и практика законодательного регулирования / материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 70-летию профессора В.Е. Севрюгина. Тюмень, 17 апреля 2015 года – Тюмень: ТюмГУ, Тюм.обл.Дума, 2015. С.124 - 129.
4. Зайцева Л.В. Проблемы правового регулирования социального партнерства на территориальном уровне // За права трудящихся! Эффективная защита трудовых прав: проблемы теории и практики: материалы третьей Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 7-8 декабря 2017 года) / УрГЮУ, Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ. – Ект., 2017. С.91 - 95.
5. Иванов А.Б. О совершенствовании законодательства об объединениях работодателей // Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики: материалы X международной научно-практической конференции / сост. М.И. Акатнова, М.Э. Дзарасов. – М.: Проспект, 2014.
6. Молокова Е.Л. Отраслевое и межотраслевое регулирование образовательных отношений в рамках корпоративной социальной ответственности бизнеса // Региональная экономика: теория и практика. 2015. №22. С. 42-50.



7. Полянская С.Г. Отраслевые тарифные соглашения: анализ практического содержания раздела по оплате труда // Путевой навигатор. 2017. № 4. С. 78-82.

8. Романовская О.В. Правовое регулирование деятельности объединений работодателей законодательством субъекта Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 4. С.22 - 26.

9. Сетракова Е.В. Практика применения отраслевых соглашений в системе социального партнёрства // Проблемы современной экономики: Международной конф. Новосибирск. 2012. С. 52.

10. Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о социальном партнерстве // Трудовое право. 2008. №12. С.80-87.

11. Сошникова Т.А. Социальное партнерство и его роль в решении социально-экономических проблем в современной России // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 3. С. 174 - 181.