



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

109004, г. Москва, ул. Земляной вал, 64, строение 2
Телефон: 915-06-30, 915-07-25, Факс: 915-33-10
E-mail: rprk@mail.ru [http:// www.rprk.ru](http://www.rprk.ru)

7 ноября 2022 г. № 03-12/185

Председателям
региональных организаций

Уважаемые коллеги!

Общероссийский профсоюз работников культуры сообщает, что 4 ноября 2022 г. принят Федеральный закон №434-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», который ранее имел название «О внесении изменений в статьи 157 и 351 Трудового кодекса Российской Федерации». Законопроект был разработан в связи с признанием части пятой статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) не соответствующей Конституции Российской Федерации (Постановление Конституционного Суда РФ от 6 октября 2021 г. N 43-П).

Профсоюз благодарит все региональные организации за активное участие в формировании позиции по проекту федерального закона «О внесении изменений в статьи 157 и 351 Трудового кодекса Российской Федерации», организованном обсуждении законопроекта с участием директоров, артистов театров, представителей региональных отделений СТД России, выработку единой позиции Профсоюза, получившей поддержку в ходе совещания с Минкультуры РФ, Минтрудом РФ.

Законопроект был рассмотрен на пленарных заседаниях ГосДумы ФС РФ: в первом чтении 25 мая 2022 г. в редакции, согласованной Минкультуры РФ и Профсоюза, без замечаний и предложений;

во втором чтении – 27 сентября 2022 г., в ходе которого были внесены и приняты поправки в текст законопроекта;

27 октября 2022 г. законопроект был вновь возвращен к процедуре второго чтения и дополнен нормой об изменении пункта 7 ч.1 ст. 83 ТК РФ «Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон», принят в третьем чтении и направлен в Совет Федерации РФ.

2 ноября 2022 г. Федеральный закон был принят Советом Федерации РФ.

Федеральным законом от 04.11.2022 г. № 434-ФЗ частью второй ст. 351 ТК РФ установлено, что если творческие работники в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения РТК, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время не является временем простоя.

Новой частью третьей ст. 351 ТК РФ определено, что «Время, в течение которого творческие работники по инициативе работодателя либо по

причинам, не зависящим от воли сторон, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, но не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада) творческого работника с доплатами и надбавками компенсационного характера, доплатами и надбавками стимулирующего характера, не связанными с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступлением, рассчитанными пропорционально указанному времени, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально указанному времени

Установленные частью 3 ст. 351 ТК РФ гарантии по оплате времени, когда по инициативе работодателя либо по причинам, не зависящим от воли сторон, творческий работник не участвует в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведения или не выступает, полностью соответствуют совместно выработанным с участием региональных организаций Профсоюза гарантиям, согласованным между Министерством культуры РФ и Профсоюзом в ходе консультаций и совещаний по законопроекту.

Обращаем внимание, что в определении размеров оплаты указанного времени творческих работников большая роль принадлежит сторонам социального партнерства в учреждениях - коллективным договорам. В связи с указанным рекомендуется обязательно определить гарантии оплаты такого времени с учетом ч.3 ст. 351 ТК РФ и включить в коллективные договоры нормы по оплате времени не участия творческих работников в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступлении.

В соответствии с частью 4 ст. 135, частью 1 ст. 372 ТК РФ работодатель обязан направить проект локального нормативного правового акта, устанавливающего системы оплаты труда, для учета мнения первичной профсоюзной организации (представительного органа работников) при принятии указанного документа. Рекомендуется активно отстаивать интересы творческих работников при разработке, внесении изменений в локальные нормативные акты по оплате труда, направлять работодателю обоснованное мнение первичной профсоюзной организации.

Статья 351 ТК РФ дополнена частью четвертой, которой установлено, что «Время, в течение которого творческие работники **по своей инициативе** не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.».

Указанная ситуация не обсуждалась ни Конституционным Судом РФ, ни в ходе разработки и внесении Правительством РФ законопроекта в ГосДуму СФ РФ.

Представляется, что отказ творческого работника по его инициативе не участвовать в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступлении по каким-либо причинам, не оговоренным в трудовом договоре, относится к невыполнению работником должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, с соответствующими последствиями.

Однако Федеральный закон определил, что в данном случае размер и порядок оплаты времени неучастия творческих работников **по своей инициативе** в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступлении устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Считаем, что в данном случае Федеральным законом положение творческих работников улучшено. Первичным профсоюзным организациям рекомендуется принять активное участие в определении порядка и размера оплаты такого времени творческих работников в коллективных договорах, локальных нормативных актах.

Кроме того, Федеральным законом внесено дополнение в п.7 ч.1 ст. 83 ТК РФ, согласно которому трудовой договор подлежит прекращению в случае призыва работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя).

Указанное дополнение необходимо для защиты прав работодателей-физических лиц или работодателя, являющегося единственным учредителем юридического лица, наделенного полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, в связи с проводимой специальной военной операцией. Действие положений пункта 7 части 1 ст. 83 ТК РФ для указанных в Федеральном законе работодателей распространяется на правоотношения с 21 сентября 2022 года.

Федеральный закон в части оплаты времени творческих работников в случае неучастия их в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступлении **вступает в силу с 1 марта 2023 года.**

Информация направляется для использования в работе.

Приложение: Федеральный закон от 04.11.2022 г. № 434-ФЗ на 2 л.

С уважением,

Председатель

С. Н. Цыганова

Исп. В.Н. Потапова, (495) 915-80-73