



Федеральное агентство воздушного транспорта
(РОСАВИАЦИЯ)

Федеральное государственное унитарное предприятие
«ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОРПОРАЦИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ
ВОЗДУШНОГО ДВИЖЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(ФГУП «Госкорпорация по ОрВД»)

ПРОТОКОЛ

Совещания с представителями работников ФГУП «Госкорпорация по ОрВД»

Даты проведения: 22.05.2024г.

Время проведения: 15.00 ч.

Место проведения: г. Москва.

Присутствовали:

от ФГУП «Госкорпорация по ОрВД»:

Таран А.А., Дернова О.А., Смердова Т.В.

от ФПАД России – Ковалев С.А.

от ПАРРиС России – Южаков А.Ю.

ПОВЕСТКА ДНЯ

1. О возможности в рамках действующего трудового законодательства, норм Коллективных договоров филиалов осуществлять корректировку подгрупп по оплате труда работников структурных подразделений УВД и ЭРТОС в сторону снижения при снижении интенсивности полетов.

2. О подготовке изменений в Коллективные договоры, локальные нормативные акты Предприятия, устанавливающие систему оплаты труда работников Предприятия, в целях реализации возможности снижения размеров оплаты труда работников структурных подразделений УВД и ЭРТОС при снижении интенсивности полетов.

Слушали:

Таран А.А. ознакомил участников совещания с предложением о необходимости внесения изменений в Коллективные договоры Предприятия,

предусматривающих право работодателя изменять подгруппу по оплате труда при снижении интенсивности полетов, не нарушая нормы Трудового Кодекса Российской Федерации.

Заслушали: Ковалева С.А., Южакова А.Ю, которые изложили позиции профсоюзов по вопросам повестки совещания.

Отметили:

1. В соответствии с действующим трудовым законодательством изменение групп/подгрупп по оплате труда работников структурных подразделений филиалов Предприятия в сторону снижения может осуществляться в порядке, предусмотренном статьей 72 Трудового Кодекса Российской Федерации только по соглашению сторон трудового договора. При этом отказ работника от подписания соглашения не может являться основанием для прекращения трудового договора, который продолжит действовать на прежних условиях.

При сохранении должностных обязанностей работника работодатель вправе уменьшить его оклад только в связи с изменением организационных или технологических условий труда, а также режима рабочего времени (ч. 1, 5 ст. 74 ТК РФ). При этом в качестве изменений организационных или технологических условий труда не могут быть расценены снижение интенсивности полетов, введение новой системы оплаты труда или тяжелая финансовая ситуация у работодателя (Апелляционное определение Московского городского суда от 18.04.2018 по делу № 33-16413/2018).

Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), необходимо учитывать, что исходя из ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ, работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора, явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например, изменений в технике и технологии производства, совершенствовании рабочих мест на основе их