

Главное военно-политическое управление
Вооруженных Сил Российской Федерации



Профессиональный союз гражданского персонала
Вооруженных Сил России



МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ
командирам воинских частей (руководителям организаций)
по порядку взаимодействия с Профессиональным союзом
гражданского персонала Вооруженных Сил России

2020 год

I. Общие положения

Право работников на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, установлено статьей 30 Конституции Российской Федерации.

Профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

В основе объединения граждан в профсоюзы лежит **принцип добровольности**.

Для представления прав и интересов гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации создан Профессиональный союз гражданского персонала Вооруженных Сил России.

Профессиональный союз гражданского персонала Вооруженных Сил России (далее – Профсоюз) – добровольная некоммерческая общественная организация, объединяющая членов Профсоюза – гражданский персонал, работающий в воинских частях* и работников других видов деятельности, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами. Профсоюз действует на территории Российской Федерации и в воинских частях, дислоцированных за рубежом.

В состав Профсоюза входят первичные, территориальные, межрегиональные и иные профсоюзные организации.

Первичная профсоюзная организация Профсоюза – добровольное объединение членов Профсоюза, работающих, как правило, в одной воинской части, либо в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении, действующее на основании Устава Профсоюза, либо на основании Устава первичной профсоюзной организации, не противоречащему Уставу Профсоюза (далее – первичные профсоюзные организации). В структуре первичной профсоюзной организации могут образовываться цеховые профсоюзные организации, профсоюзные группы или иные структурные подразделения.

Территориальная (межрегиональная, иная) организация Профсоюза – добровольное объединение членов Профсоюза, состоящих в первичных и иных профсоюзных организациях, входящих в структуру Профсоюза, действующее на территории одного или нескольких субъектов Российской Федерации, либо на территории города или района, либо объединенных по иному признаку – в видах, родах войск, военных округах, флотах, объединениях, соединениях (далее – территориальная организация Профсоюза).

Профсоюзные организации – первичные профсоюзные организации,

*Далее в тексте настоящих Методических рекомендаций, если не оговорено особо, для краткости будут именоваться: объединения, соединения, воинские части и организации Вооруженных Сил Российской Федерации – воинскими частями

территориальные (межрегиональные и иные) организации Профсоюза.

Система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, составляет **социальное партнерство в сфере труда** (далее – социальное партнерство).

В социальном партнерстве на уровне воинской части интересы работников, являющихся членами Профсоюза, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров представляют **первичные профсоюзные организации** и их органы.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

На федеральном уровне образована постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

В состав Российской трехсторонней комиссии входят представители Минобороны России и Профсоюза.

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Приказом Министра обороны Российской Федерации от 21 июля 2010 г. № 1012 в Минобороны России создана Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия), которую возглавляют от Минобороны России – заместитель Министра обороны Российской Федерации – начальник Главного военно-политического управления Вооруженных Сил Российской Федерации, от Профсоюза – Председатель Профсоюза.

В состав Комиссии входят представители центральных органов военного управления, отвечающие за финансовое, тыловое, медицинское, жилищное обеспечение, а также представители Профсоюза.

В целях укрепления отношений социального партнерства с Профсоюзом и обеспечения социально-трудовых прав лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации заключено Отраслевое соглашение между Профессиональным союзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2020-2022 годы (приказ Министра обороны Российской Федерации от 14 февраля 2020 г. № 65 «Об Отраслевом соглашении между Профессиональным союзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2020-2022 годы»).

Председатель Профсоюза является членом Общественного совета при Министерстве обороны Российской Федерации.

II. Правовые основы взаимодействия командиров (начальников) воинских частей (организаций) с Профсоюзом и профсоюзными организациями

Вопросы взаимодействия с Профсоюзом и профсоюзными организациями в Вооруженных Силах Российской Федерации регламентируются:

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон № 10-ФЗ);

приказом Министра обороны Российской Федерации от 4 июня 1996 г. № 215 «О совершенствовании отношений с профсоюзами, объединяющими лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» (далее – приказ МО РФ 1996 г. № 215);

приказом Министра обороны Российской Федерации от 21 сентября 2001 г. № 197 «Об обеспечении проведения технических расследований причин аварий и инцидентов на опасных производственных объектах Министерства обороны Российской Федерации, а также на паровых и водогрейных котлах, грузоподъемных кранах, лифтах и других объектах Ростехнадзора, подконтрольных органам государственного технического надзора Вооруженных Сил Российской Федерации» (далее – приказ МО РФ 2001 г. № 197);

приказом Министра обороны Российской Федерации от 20 февраля 2013 г. № 139 «О мерах по улучшению взаимодействия с Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России» (далее – приказ МО РФ 2013 г. № 139);

приказом Министра обороны Российской Федерации от 16 мая 2003 г. № 170 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов

экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации» (далее – приказ МО РФ 2003 г. № 170);

приказом Министра обороны Российской Федерации от 31 августа 2005 г. № 200 «Об утверждении Наставления по архивному делу в Вооруженных Силах Российской Федерации» (далее – приказ МО РФ 2005 г. № 200);

приказом Министра обороны Российской Федерации от 22 июня 2007 г. № 222 «О мерах по реализации в Министерстве обороны Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 24 марта 2007 г. № 176» (далее – приказ МО РФ 2007 г. № 222);

приказом Министра обороны Российской Федерации от 22 июля 2010 г. № 999 «Об утверждении Устава службы на судах Военно-Морского Флота» (далее – приказ МО РФ 2010 г. № 999);

приказом Министра обороны Российской Федерации от 8 сентября 2010 г. № 1166 «О мерах по реализации отдельных положений Указа Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821» (далее – приказ МО РФ 2010 г. № 1166);

приказом Министра обороны Российской Федерации от 16 сентября 2011 г. № 1650 «Об аттестационных комиссиях Министерства обороны Российской Федерации по аттестации педагогических и руководящих работников федеральных государственных образовательных учреждений Министерства обороны Российской Федерации» (далее – приказ МО РФ 2011 г. № 1650);

приказом Министра обороны Российской Федерации от 14 августа 2013 г. № 555 «О вещевом обеспечении в Вооруженных Силах Российской Федерации на мирное время» (далее – приказ МО РФ 2013 г. № 555);

приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 февраля 2019 г. № 108 «О вещевом обеспечении отдельных категорий курсантов и гражданского персонала Военно-Морского Флота» (далее – приказ МО РФ 2019 г. № 108);

приказом Министра обороны Российской Федерации от 14 февраля 2020 г. № 65 «Об Отраслевом соглашении между Профессиональным союзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2020-2022 годы» (далее – Отраслевое соглашение);

приказом Министра обороны Российской Федерации от 10 апреля 2017 г. № 220 «О Почетной грамоте Министерства обороны Российской Федерации» (далее – приказ МО РФ 2017 г. № 220);

приказом Министра обороны Российской Федерации от 14 декабря 2017 г. № 777 «О ведомственных знаках отличия Министерства обороны Российской Федерации» (далее – приказ МО РФ 2017 г. № 777);

приказом Министра обороны Российской Федерации от 18 сентября 2019 г. № 545 «О системе оплаты труда гражданского персонала (работников) воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации» (далее – приказ МО РФ 2019 г. № 545).

III. Порядок создания первичной профсоюзной организации Профсоюза

Первичная профсоюзная организация создается по решению не менее трех работников. Первичная профсоюзная организация принимает решение о постановке на профсоюзное обслуживание в соответствующий вышестоящий орган территориальной организации Профсоюза.

Решение о создании первичной профсоюзной организации, об утверждении его устава и о формировании руководящего органа принимается на собрании (конференции) работников воинской части, решивших создать первичную профсоюзную организацию. С момента принятия указанных решений (**оформленных протоколом**) профсоюзная организация считается созданной: осуществляет свою уставную деятельность, приобретает права, за исключением прав юридического лица, которые возникают только после его регистрации в Едином государственном реестре юридических лиц.

Решение о необходимости государственной регистрации первичной профсоюзной организации принимает общее собрание (конференция), принявшее решение о ее создании.

Первичная профсоюзная организация вправе не регистрироваться в Едином государственном реестре юридических лиц. В этом случае она не приобретает прав юридического лица.

Первичная профсоюзная организация действует на основании Устава Профсоюза, либо на основании Устава первичной профсоюзной организации, принятого в соответствии с Уставом Профсоюза.

По решению профсоюзного комитета в структуре первичной профсоюзной организации, при необходимости, могут создаваться профсоюзные группы в подразделениях воинских частей.

В воинской части может быть создана одна первичная профсоюзная организация Профсоюза.

По решению вышестоящего профсоюзного органа в филиалах и обособленных структурных подразделениях воинской части допускается создание первичных профсоюзных организаций, которые могут образовывать первичную профсоюзную организацию по производственному принципу.

От имени первичной профсоюзной организации может выступать **профсоюзный представитель** (доверенное лицо), которое **уполномочено** на представительство **Уставом Профсоюза или решением профсоюзного органа** (в этом случае их полномочия должны быть **подтверждены доверенностью**).

Значение профсоюзных органов, в том числе профсоюзных представителей, заключается в том, что они непосредственно выступают от имени профсоюзной организации.

Для вступления в Профсоюз работник воинской части подает соответствующее заявление в первичную профсоюзную организацию, на основании которого постоянно действующий исполнительный орган

первичной профсоюзной организации принимает решение о принятии в члены Профсоюза.

IV. Профсоюзные взносы

Вступительные и членские взносы являются одним из источников формирования средств Профсоюза и во многом определяют их имущественную независимость.

При наличии **письменных заявлений** работников, являющихся членами Профсоюза, командир воинской части обязан обеспечить ежемесячное и бесплатное перечисление на указанный в заявлении счет Профсоюза, профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором.

Членские взносы перечисляются воинскими частями в безналичном порядке **на счет первичной профсоюзной организации или территориальной организации Профсоюза** (при отсутствии у первичной профсоюзной организации юридического лица) из заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

Заработная плата включает в себя (ст. 129 ТК РФ):

вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);

стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

V. Создание условий для осуществления деятельности Профсоюза

Командир воинской части **обязан безвозмездно предоставить** профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ):

помещение для проведения заседаний и хранения документации;

возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Если численность работников организации **превышает 100 человек**, командир воинской части **обязан безвозмездно предоставить** профсоюзной организации:

как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение,

оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы;

Кроме того, командир воинской части (начальник) предоставляет профсоюзному комитету по его запросу необходимые нормативные правовые

акты, а также необходимую для осуществления их деятельности информацию по социально-трудовым вопросам гражданского персонала, в том числе и о системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме и задолженности по выплате заработной платы (пункт 68 Отраслевого соглашения).

Коллективным договором могут предусматриваться другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюзной организации.

При установлении в коллективном договоре дополнительных условий для осуществления деятельности профсоюзов командирам воинских частей следует исходить из имеющихся возможностей с учетом требований руководящих документов.

VI. Соглашения и коллективные договоры

Виды соглашений и коллективных договоров

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор может заключаться как в воинской части, так и в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях (ст. 40 ТК РФ)

Соглашение – 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 компетенции.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

Соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов государственной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Порядок заключения коллективных договоров

Процедура ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора включает несколько этапов.

1-й этап. Принятие одной из сторон решения о необходимости заключения коллективного договора и направление письменного уведомления другой стороне о начале коллективных переговоров (ст. 36 ТК РФ).

Инициатором начала коллективных переговоров могут быть (ст. 37 ТК РФ) как командир воинской части, так и первичная профсоюзная организация.

Как правило, инициатором заключения коллективного договора выступает первичная профсоюзная организация, которая в письменной форме направляет командиру уведомление о необходимости начала коллективных переговоров. Одновременно с уведомлением может быть направлен и проект коллективного договора.

В случае если представленный первичной профсоюзной организацией проект коллективного договора не вызывает у командования воинской части замечаний, не противоречит действующему законодательству, командир воинской части вправе подписать его без проведения коллективных переговоров.

Если проект коллективного договора нуждается в доработке, то стороны вступают в коллективные переговоры.

Командир воинской части, **получивший письменное уведомление** о заключении коллективного договора, должен **в течение 7 календарных дней** вступить в переговоры путем **направления ответа** с указанием представителей от командования воинской части для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

2-й этап. Коллективные переговоры по подготовке коллективного договора.

Командиру воинской части **рекомендуется издать**, согласованный с профсоюзным комитетом профсоюзной организации, **письменный приказ** о ведении коллективных переговоров и подготовке проекта коллективного договора, в котором предусмотреть: сроки (до трех месяцев), место и порядок проведения коллективных переговоров, а также состав комиссии по ведению коллективных переговоров.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора (соглашения), освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, **но не более трех месяцев.**

Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора.

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюзного комитета, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который предусмотрено увольнение с работы.

Содержание коллективного договора (ст. 41 ТК РФ).

В коллективный договор **могут включаться** обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

формы, системы и размеры оплаты труда;

выплата пособий, компенсаций;

механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

оздоровление и отдых работников и членов их семей;

частичная или полная оплата питания работников;

контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

другие вопросы, определенные сторонами.

Включение в коллективный договор дополнительных обязательств для воинской части возможно при наличии у воинской части полномочий и возможностей по их реализации.

Вопросы, рекомендуемые для включения в коллективный договор:

обязанность профсоюзной организации письменно уведомить командование воинской части о членах профсоюза из числа работников воинской части, а также о приеме в профсоюз новых работников;

участие первичной профсоюзной организации в поддержании в трудовых коллективах высокой боевой готовности, здоровой морально-психологической атмосферы и обеспечении трудовой дисциплины (например, рассмотрение на профсоюзных собраниях (общих собраниях трудового коллектива) по ходатайству командования воинской части работников, допускающих нарушение трудовой дисциплины и т.д.).

3-й этап. Обсуждение подготовленного комиссией проекта коллективного договора и последующая его доработка с учетом поступивших замечаний и предложений. Обсуждение может проводиться не только в комиссии, но и с работниками в подразделениях организации, филиалах, представительствах либо других обособленных подразделениях. При этом должны соблюдаться сроки обсуждения, определенные сторонами.

4-й этап. Утверждение разработанного единого проекта коллективного договора и подписание его сторонами.

Во всех случаях с начала переговоров максимальный срок согласования сторонами коллективного договора до его подписания **не должен превышать трех месяцев.**

Если в течение этого времени стороны не пришли к единому мнению по отдельным положениям его проекта, то договор **подписывается**

на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Выявленные разногласия могут обсуждаться сторонами в процессе дальнейших коллективных переговоров либо рассматриваться в ходе коллективных трудовых споров (ст. ст. 398-418 ТК РФ).

Заключительный этап. Направление коллективного договора на уведомительную **регистрацию** (ст. 50 ТК РФ).

Коллективный договор (**вместе с приложениями**) в течение **семи дней** со дня подписания должен быть направлен командиром воинской части в соответствующий орган по труду по месту нахождения воинской части в целях уведомительной регистрации.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор (соглашение), а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора (соглашения), ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Срок действия коллективного договора (ст. 43 ТК РФ).

Коллективный договор заключается **на срок не более трех лет** и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников воинской части, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении воинской части, – на всех работников соответствующего подразделения.

Действие коллективного договора при проведении организационно-штатных мероприятий.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования воинской части, изменения типа государственного учреждения, реорганизации воинской части в форме преобразования, а также

освобождения от должности командира воинской части, подписавшего коллективный договор.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие **в течение всего срока реорганизации.**

При смене формы собственности организации (например, в случае передачи органам местного самоуправления детских садов, находящихся в ведении Минобороны России) коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменение и дополнение коллективного договора (ст. 44 ТК РФ).

В течение действия коллективного договора по соглашению сторон в него могут вноситься изменения и дополнения.

Изменения и дополнения вносятся в порядке и в сроки, установленные для заключения коллективного договора.

VII. Обязательность учета мнения выборного органа профсоюзной организации

Действующее законодательство наделяет профсоюзные организации значительными полномочиями. Например, **командиры обязаны учитывать мнение** профсоюзной организации при принятии таких важных решений, как:

1) введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, отмена такого режима ранее срока, на который он был установлен (ст. 74 ТК РФ);

2) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, либо за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 82 ТК РФ);

3) привлечение к сверхурочной работе (с письменного согласия работника).

Учет мнения профсоюзной организации при привлечении к сверхурочной работе не требуется:

при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая

вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником;

при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4) установление приложением № 2 к приказу МО РФ 2019 г. № 545 выплат компенсационного, стимулирующего характера, (пункты 3, 23);

6) издание приказа об объявлении периода, за который гражданскому персоналу, работающему на судах обеспечения, состоящих в кампании, а также направленному на эти суда для работы в качестве дублеров, подготовки по специальности, исполнения обязанностей временно отсутствующих членов экипажей, несения боевой службы или выполнения других служебных заданий, выплачивается морская надбавка (приложение № 2 к приложению № 2 приказа МО РФ 2019 г. № 545);

7) утверждение перечня должностей гражданского персонала, которому с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении и должности (лечение, обеспечение диагностики, контакт с больными, возможность инфицирования вследствие выполнения должностных обязанностей) повышается должностной оклад (тарифная ставка) (приложение № 4 к приложению № 2 приказа МО РФ 2019 г. № 545);

8) утверждение перечня должностей гражданского персонала, которому с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении и должности (лечение, обеспечение диагностики, непосредственное обслуживание или контакт с больными) устанавливается компенсационная выплата (надбавка) в размере 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки) (приложение № 5 к приложению № 2 приказа МО РФ 2019 г. № 545);

9) разработка и утверждение графика вахт, установление порядка ведения суммированного учета рабочего времени, определение расценок оплаты работ, не входящих в круг должностных обязанностей членов экипажей судов, а также порядок предоставления выходных дней, нерабочих праздничных дней за работу в эти дни (приказ МО РФ 2003 г. № 170);

10) утверждение правил внутреннего трудового распорядка воинских частей (пункт 38 Отраслевого соглашения);

11) представление к награждению гражданского персонала ведомственными наградами (пункт 39 Отраслевого соглашения);

12) издание локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (пункт 45 Отраслевого соглашения).

Кроме того, командиры обязаны **согласовывать** с профсоюзной организацией:

приказы и решения, затрагивающие социально-экономические интересы гражданского персонала (пункт 11 Отраслевого соглашения);

положения об оплате труда гражданского персонала и положения о премировании гражданского персонала (пункт 43 Отраслевого соглашения).

VIII. Участие представителей Профсоюза в комиссиях, создаваемых в воинских частях, а также в проводимых проверках

Представители Профсоюза включаются:

1) в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников (ст. 82 ТК РФ);

2) в качестве постоянных членов в состав аттестационных комиссий при рассмотрении вопросов по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов, указанных в пункте 16 Положения о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821 (приказ МО РФ 2010 г. № 1166);

3) в состав Главной аттестационной комиссии Министерства обороны Российской Федерации (пункт 17 приложения № 1 к приказу МО РФ 2011 г. № 1650);

4) в состав Аттестационной комиссии Министерства обороны Российской Федерации для проведения аттестации педагогических работников (пункты 15-16 приложения № 2 к приказу МО РФ 2011 г. № 1650);

5) в состав комиссии, формируемой для расследования несчастного случая (часть 1 ст. 229 ТК РФ).

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи (ст. 227 ТК РФ) подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, – повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);

при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время;

при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах,

в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

В состав указанной комиссии **включается представитель первичной профсоюзной организации.**

б) в состав комиссии воинской части для расследования несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом (часть 2 ст. 229 ТК РФ);

В состав указанной комиссии **включается также представитель территориального объединения профсоюзов.**

7) в состав комиссии, создаваемой при проведении реорганизации воинской части (приказ МО РФ 2013 г. № 139);

8) в состав аттестационной комиссии по аттестации командиров (руководителей) воинских частей (организаций), непосредственно подчиненных центральным органам военного управления и работников центральных органов военного управления (приказ статс-секретаря – заместителя Министра обороны Российской Федерации от 18 сентября 2015 г. № 45).

Кроме того, должностные лица Министерства обороны при проведении ревизий, проверок воинских частей и организаций и по результатам проверки вопросов трудового законодательства, оплаты и охраны труда, выполнения условий коллективных договоров (соглашений) проводят встречи с представителями профсоюзных организаций (пункт 19 Отраслевого соглашения).

IX. Обязательность уведомления профсоюзов

1. Командир воинской части обязан сообщить в соответствующее территориальное объединение профсоюзов:

об аварии на опасном производственном объекте – **незамедлительно** (приложение к приказу МО № 197);

при групповом несчастном случае на производстве (два и более человека), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом – **в течение суток** (ст. 228.1 ТК РФ).

Форма извещения о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом) установлена постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

2. Командир воинской части должен **направлять** в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации **проект приказа** (с копиями документов) **в случае увольнения работника, являющегося членом Профсоюза**, в связи с сокращением численности или штата

работников организации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 373 ТК РФ).

3. При ликвидации (передислокации) и реорганизации воинских частей, полной или частичной приостановке производства (работы), влекущих за собой сокращение численности или штата работников, изменении обязательных условий трудового договора по инициативе работодателя информируют в письменной форме **не позднее, чем за два месяца** до начала соответствующих мероприятий выборный профсоюзный орган воинской части о проведении мероприятий по сокращению численности или штата гражданского персонала и возможном расторжении трудовых договоров, а в случае массового увольнения гражданского персонала – **не позднее, чем за три месяца** (ст. 82 ТК РФ).

Пунктом 23 Отраслевого соглашения между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2020-2022 годы установлены следующие критерии массового увольнения гражданского персонала:

при ликвидации воинской части с численностью работающих 15 и более человек;

при сокращении численности или штата гражданского персонала воинской части:

50 человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Х. Особенности привлечения членов Профсоюза к дисциплинарной ответственности

Командиры воинских частей не привлекают к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в воинских частях совместных комитетов (комиссиях) по охране труда, а также лиц гражданского персонала, избранных в состав профсоюзных органов, **без предварительного согласия** соответствующего профсоюзного органа (пункт 66 Отраслевого соглашения).

Расторжение трудового договора с членами Профсоюза по инициативе работодателя (ст. 373 ТК РФ)

Командир воинской части направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа (с копиями документов, являющихся основанием для принятия решения) при рассмотрении вопроса о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся

членом профессионального союза, в соответствии с **пунктами 2** (сокращением численности или штата работников организации), **3** (несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) или **5** (неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) **части первой статьи 81 ТК РФ.**

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение **семи рабочих дней** со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, представленное по истечении семидневного срока, командиром воинской части может не учитываться.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением командира воинской части, он в течение **трех рабочих дней** проводит с командиром воинской части или его представителем дополнительные консультации, результаты которых **оформляются протоколом.** При недостижении общего согласия по результатам консультаций командир воинской части **по истечении десяти рабочих дней** со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов **имеет право принять окончательное решение,** которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает командиру воинской части обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а командира воинской части – обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Командир воинской части имеет право расторгнуть трудовой договор **не позднее одного месяца** со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, входящими в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы (ст. 374 ТК РФ)

1. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 (в связи с сокращением численности или штата работников организации) или 3 (несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только **с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.**

Вышестоящий выборный профсоюзный орган в течение **семи рабочих дней** со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и **представляет** в письменной форме работодателю свое **решение о согласии или несогласии с данным увольнением.**

Командир воинской части вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления командира воинской части.

Вместе с тем работник или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган вправе обжаловать в суд принятое командиром воинской части решение об увольнении.

2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ (в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только **с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.**

Вышестоящий выборный профсоюзный орган в течение **семи рабочих дней** со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет командиру воинской части свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, представленное по истечении семидневного срока, командиром воинской части может не учитываться.

Командир воинской части вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок.

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением командира воинской части, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций командир воинской части по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает командиру воинской части обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает командира воинской части права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Командир воинской части вправе произвести увольнение работника в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления таких решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Расторжение трудового договора с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями (ст. 376 ТК РФ)

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктом 2 (в связи с сокращением численности или штата работников организации), пунктом 3 (несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) или пунктом 5 (неоднократным неисполнением работником без уважительных

причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой статьи 81 ТК РФ, с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями **в течение двух лет после окончания срока их полномочий** допускается только с соблюдением порядка, установленного для увольнения работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной (ст. 374 ТК РФ).

XI. Контроль со стороны профессиональных союзов

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением в воинских частях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Командир воинской части обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

XII. Порядок хранения документов Профсоюза (приказ МО РФ 2005 г. № 200)

Документы профсоюзных организаций хранятся в архивах Вооруженных Сил Российской Федерации.

По истечении сроков хранения документов в воинских частях дела на дальнейшее хранение передаются:

Профессиональным союзом гражданского персонала Вооруженных Сил России – в Центральный архив Министерства обороны Российской Федерации;

профсоюзными организациями воинских частей вместе с документами этих воинских частей – в соответствующие архивы.

**Адреса и контактные телефоны
Профессионального союза гражданского персонала
Вооруженных Сил России**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ
(ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ)**

Почтовый и фактический адрес: 125167, г. Москва, Ленинградский пр-т,
д. 41, корп. 1 (38 военный городок)
Тел. (499) 157-87-49
E-mail: info@psvsrf.ru, сайт: psvsrf.ru

**ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ
ЗАПАДНОГО ВОЕННОГО ОКРУГА**

Почтовый и фактический адрес: 191033, г. Санкт-Петербург, Невский пр-т,
д. 173/А (до востребования)
Тел.(812) 717-29-92, факсы (812) 717-35-37, (812) 494-27-92
E-mail: profzvo@yandex.ru

**МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

Почтовый и фактический адрес: 115035, г. Москва, ул. Садовническая, д. 62
(905) 731-74-41 (моб), (903) 237-59-94(моб), (966) 014-87-84 (моб)
E-mail: sviridova.nm@mail.ru

**ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ
ЦЕНТРАЛЬНОГО ВОЕННОГО ОКРУГА**

Почтовый и фактический адрес: 443020, г. Самара, ул. Фрунзе, д. 165
Тел. (846) 333-58-78, (846) 333-27-44, (846) 339-97-21,
E-mail: tercom63@mail.ru

**ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ
ЮЖНОГО ВОЕННОГО ОКРУГА**

Почтовый и фактический адрес: 344002, г. Ростов-на-Дону, Будёновский
пр-т, д. 34
Тел. (863) 262-73-80, факс (863) 240-83-47
E-mail: terkomskv@mail.ru

**ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ
ВОСТОЧНОГО ВОЕННОГО ОКРУГА**

Почтовый и фактический адрес: 680038, г. Хабаровск, ул. Запарина,
д. 133А, а/я 1724

Тел. (4212) 39-75-07, факс (4212) 76-48-65, факс (4212) 76-48-66,

E-mail: terkomdvo@mail.ru

**ДАЛЬНЕВОСТОЧНАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ
ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТИХООКЕАНСКОГО ФЛОТА
ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

Почтовый и фактический адрес: 690090, г. Владивосток, а/я 128

Тел. (423) 241-48-30, (423) 241-49-35, (423) 236-18-84

E-mail: terkomtof@yandex.ru

**КАМЧАТСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

Почтовый и фактический адрес: 683013, г. Петропавловск-Камчатский,
ул. Пономарева, д. 19, а/я 103

Тел. (4152) 24-79-48

E-mail: profkam@mail.ru

**ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ СЕВЕРНОГО ФЛОТА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

Почтовый и фактический адрес: 183034, г. Мурманск, пр. Михаила Ивченко,
д. 8

Тел. (8152) 22-54-77, (8152) 22-14-69

E-mail: obkom_sf_2@mail.ru

**АРХАНГЕЛЬСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

Почтовый и фактический адрес: 164504, Архангельская обл.,
г. Северодвинск, ул. Карла Маркса, д. 6А

Тел. (8184) 57-78-46 (ф)

E-mail: arh-wmf@yandex.ru

**КАЛИНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ
ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БАЛТИЙСКОГО ФЛОТА
ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

Почтовый и фактический адрес: 236022, г. Калининград, ул. Кирова, д. 24
Тел. (4012) 21-95-85(ф), (4012) 21-95-06
E-mail: tkp-bf2013ya.ru@yandex.ru

**ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВОЕННО-МОРСКОГО ФЛОТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ
ГОРОДА КРОНШТАДТА**

Почтовый и фактический адрес: 197760, г. Санкт-Петербург, г. Кронштадт,
ул. Флотская, д. 13А
Тел. (812) 311-25-54, (812) 311-46-96
E-mail: shihovasvet@mail.ru

**ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ЧЕРНОМОРСКОГО ФЛОТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ
ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ И РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

Почтовый и фактический адрес: 299040, г. Севастополь, ул. Минная, д. 7
Тел. (8692) 54-34-45, (8692) 54-35-58, (8692) 54-55-55,
E-mail: profsouzCHF@yandex.ru

**ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ –
МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
РАБОТНИКОВ ВОЗДУШНО-КОСМИЧЕСКИХ СИЛ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

Почтовый и фактический адрес: 125284, г. Москва, А-284, а/я 540
Тел. (495) 693-59-02 (ф), (495) 614-26-36, (495) 693-59-01
E-mail: profvs-chigaeva@yandex.ru

**МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
РАБОТНИКОВ ВОЕННО-ВОЗДУШНЫХ СИЛ ПРОФСОЮЗА
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

Почтовый и фактический адрес: 119160, г. Москва, Хользунов пер.,
д. 16, стр. 1, войсковая часть 44402
Тел. (495) 693-14-69, (495) 693-14-70 (ф), (495) 693-14-71
E-mail: sov_et@mail.ru

**МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ РАКЕТНЫХ ВОЙСК СТРАТЕГИЧЕСКОГО
НАЗНАЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

Почтовый адрес: 143010, Московская обл., п/о Одинцово-10 (Власиха),
а/я 1931

Фактический адрес: 143010, Московская обл., пос. Власиха, 4 служебное
здание

Тел. (495) 598-78-38(ф), (495) 440-97-06, (495) 598-70-92

E-mail: tm1959@mail.ru

**МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ (ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ) ПРОФСОЮЗНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВОЕННО-МОРСКОГО ФЛОТА ПРОФСОЮЗА
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

Почтовый и фактический адрес: 190098, г. Санкт-Петербург, пл. Труда,
д. 4, Дворец труда, комн. 91

Тел. (812) 314-91-21 (ф), (812) 571-38-53

E-mail: mpkvmf@mail.ru

**ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ
ВОЙСКОВЫХ ЧАСТЕЙ И УЧРЕЖДЕНИЙ
МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Почтовый и фактический адрес: 119160, г. Москва, К-160, ул. Знаменка,
д. 19

Тел. (495) 696-16-78, (495) 696-05-73, (495) 696-39-63

E-mail: prsrfr@yandex.ru

**ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
РАБОТНИКОВ ФИНАНСОВЫХ СТРУКТУР
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

Почтовый и фактический адрес: 191028, г. Санкт-Петербург,
Литейный пр-т, д. 20

Тел. (951) 687-44-25 (моб)

E-mail: profsouz-mpo.rfs@mail.ru