



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ
ВЕСТНИК
ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА**

№ 45

**Москва
сентябрь 2021 год**

В Правительстве Российской Федерации



Указ Президента Российской Федерации от 24.08.2021 года № 490 «Об утверждении почетного знака Российской Федерации «За успехи в труде»

стр. 9



Постановление Правительства РФ от 11 сентября 2021 года № 1540 "Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком... на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (документ не вступил в силу)

стр. 14



Постановление Правительства Российской Федерации от 16 сентября 2021 года «О переносе выходных дней в 2022 году»

стр. 22



Приказ от 17.06.2021 года № 406-н «О форме и Порядке декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда ...»

стр. 23



Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства здравоохранения РФ от 16 июля 2021 г. №№ 15-2/10/В-8890, 28-5/И/2-10974 «Об основаниях включения работников в список работодателя для прохождения обязательных медицинских осмотров»

стр. 31



Совместные разъяснения Минтруда России и Роспотребнадзора по организации вакцинации в организованных рабочих коллективах (трудовых коллективах) и порядку учёта процента вакцинированных

стр. 33

В Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений



Заседание Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых вопросов в формате видеоконференции состоялось 24 сентября 2021 года

стр. 40



Заседание Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых вопросов в формате видеоконференции состоялось 30 августа 2021 года

стр. 43



Заседание Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых вопросов в формате видеоконференции состоялось 24 июля 2021 года

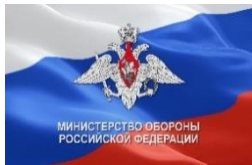
стр. 45



ФНПР заявила о несоблюдении социальными партнерами обязательств Генерального соглашения и предложила свои правки в проект Единого плана развития России

стр. 46

В Министерстве обороны Российской Федерации



Письмо Директора Департамента социальных гарантий МО РФ Ю.Ярковой по проекту приказа «О внесении изменений в приложения №1 и 2 к приказу Министра обороны РФ от 18.09. 2019 г. № 545 «О системе оплаты труда гражданского персонала (работников) воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации»

стр. 49

В Федерации Независимых Профсоюзов России



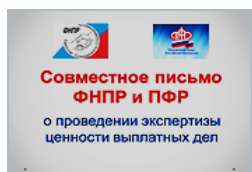
Борьба ФНПР за величину МРОТ: хроника, проблемы, достижения

стр. 57



Заявление ФНПР:
Защитим права Профсоюзов, отстоим профактивистов!

стр. 61



Совместное письмо ФНПР И ПФР от 17.09.2021 года о проведении экспертизы ценности выплатных дел

стр. 62



Исполком ФНПР утвердил повестку Генсовета.
Девиз акции профсоюзов — «За достойный труд»

стр. 63

В Профсоюзе гражданского персонала Вооруженных Сил России



Поздравление Председателя Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России Николая Бойко с Днём создания Профсоюза Вооруженных Сил России

стр. 64



Члены Молодёжного совета Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Республики Бурятия в День создания Профсоюза провели флешмоб «Профсоюз – это мы!».

стр. 65



Постановления VI заседания Президиума Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России от 22 сентября 2021 года

стр. 66



III Отчётно-выборная конференция Территориальной профсоюзной организации работников финансовых структур Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России

стр. 86



Профсоюзная жизнь. Сплоченность проверена пандемией.
Виктор Желудев, председатель Межрегиональная общественная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России

стр. 88



Задача Профсоюза – мотивация членства.
Интервью председателя Территориальной организации Профсоюза ВС России Южного военного округа Евгения Максимова газете Военный вестник юга России

стр. 91



Конструктивный диалог в интересах работников
Богоманова Ирина Григорьевна, председатель Козельской территориальной общественной организации РВСН Профсоюза ВС России

стр. 94



Члены Профсоюза гражданского персонала ВС России Северного флота приняли участие в мероприятиях VI Арктического фестиваля «Териберка 2021»

стр. 105



Кронштадтский госпиталь: память о сентябре 41-го
Территориальная профсоюзная организация Военно-Морского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Кронштадта

стр. 100

Молодежный совет Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России



Заседание Молодёжного совета Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России

стр. 102

Наши люди – гордость Профсоюза



Позади целый век, артиллерии отдано 80 лет:
Андрей Кириллович Епихин – герой нашего времени отметил 100 летний Юбилей

стр. 104



С любовью к людям.
Голубина Валентина Александровна, председатель первичной профсоюзной организации Филиала «Санаторий «Дарасунский» ФГКУ «Санаторно-курортный комплекс «Дальневосточный» Минобороны России

стр. 107



Жизнь, связанная с флотилией.

Аджакеева Маира Джанибековна, председатель первичной профсоюзной организации

стр. 111

В помощь профсоюзному активу



Масштабные поправки в Трудовом кодексе Российской Федерации

Информационный материал обновленной редакции раздела X «Охрана труда» Трудового кодекса РФ

стр. 114



Письмо Главного инспектора труда Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Железнова В.Ю. по вопросу отстранения работника от работы за отказ от вакцинации против COVID-19

стр. 122



Решение Пролетарского районного суда г. Тулы от 29.09.2021 по отстранению работника от работы за отказ от вакцинации против COVID-19

стр. 126



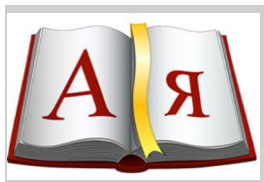
Письмо Главного инспектора труда Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Железнова В.Ю. по вопросу введения в ТК РФ норм по оценке профессиональных рисков

стр. 136



Больничные полностью переведут в электронный формат

стр. 139



Словарь – справочник профсоюзных терминов

стр. 140

Вопросы и ответы



Обращение Председателя Профсоюза ВС России Н.Бойко к Министру труда и социальной защиты РФ А.Котякову по вопросу расчета средней заработной платы работникам ФГБУ «Военный санаторий «Ялта» МО РФ

стр. 141



Ответ Минтруда России на обращение Председателя Профсоюза ВС России Н.Бойко по вопросу расчета средней заработной платы работникам ФГБУ «Военный санаторий «Ялта» МО РФ

стр. 144

Внимание опыт!



Первичная профсоюзная организация Саратовского лесничества филиала ФГКУ «Управление лесного хозяйства и природопользования» МО РФ. *Опыт работы по организации культурно-массовой и досуговой работы*

стр. 146



Первичная профсоюзная организация Филиала № 2 ФГКУ «1469 Военно-морской клинический госпиталь» МО РФ (г.Северодвинск). *Информация по организации и проведению культурно-массовой и досуговой работы*

стр. 150



Территориальная организация Профсоюза ВС России Республики Бурятия
Опыт работы по организации участия молодежи в культурно-досуговых и познавательных мероприятиях профсоюза

стр. 155

Заключение

стр. 159

Уважаемые коллеги!

Успех ждет того, кто, владея достоверной и оперативной информацией, умело применяет её в практической деятельности.

В помощь профсоюзным организациям аппарат Центрального комитета выпускает Информационный вестник, в котором освещаются важнейшие аспекты жизни и деятельности Профсоюза, работа руководства и аппарата ЦК Профсоюза, территориальных организаций в деле защиты законных прав и интересов гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, возникающие проблемные вопросы, принимаемые меры по их разрешению, передовой опыт работы профсоюзных организаций, а также юридические консультации, семинары и практикумы и многое другое.

В зависимости от актуальности информации Информационный вестник может содержать основные тематические рубрики:

- ✓ *В Правительстве Российской Федерации*
- ✓ *В Министерстве обороны Российской Федерации*
- ✓ *В Федерации Независимых Профсоюзов России*
- ✓ *В Профсоюзе гражданского персонала Вооруженных Сил России*
- ✓ *Молодежный совет Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России*
- ✓ *Наши люди – гордость Профсоюза*
- ✓ *В помощь профсоюзному активу*
- ✓ *Вопросы и ответы*
- ✓ *Внимание опыт!*

Информационный вестник выходит по итогам каждого квартала в электронной версии. Очередной номер вестника вы будете получать оперативно, иметь постоянный доступ к архиву всех номеров журнала на сайте Профсоюза. При необходимости можно произвести копирование и распечатку необходимых материалов.

Помните – опыт и знания приближают успех!

Мы приглашаем всех к активному деловому сотрудничеству.

Ваши вопросы, предложения, замечания, пожелания, опыт работы направляйте в адрес аппарата ЦК Профсоюза по электронной почте: info@psvsrf.ru

Управление информационной работы Профсоюза ВС России

В ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

от 24.08.2021 года № 490

Об утверждении почетного знака Российской Федерации «За успехи в труде»

В целях дальнейшего совершенствования государственной наградной системы Российской Федерации постановляю:

1. Учредить почетный знак Российской Федерации "За успехи в труде".

2. Утвердить прилагаемые:

а) Положение о почетном знаке Российской Федерации "За успехи в труде";

б) описание почетного знака Российской Федерации "За успехи в труде";

в) рисунок почетного знака Российской Федерации "За успехи в труде";

г) образец бланка грамоты о награждении почетным знаком Российской Федерации "За успехи в труде".

3. Внести в Указ Президента Российской Федерации от 7 сентября 2010 г. № 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2010, № 37, ст. 4643; 2011, № 51, ст. 7459; 2012, № 12, ст. 1396; № 16, ст. 1840; № 19, ст. 2326; № 44, ст. 5996; 2013, № 3, ст. 171; № 13, ст. 1529; № 26, ст. 3310; 2014, № 27, ст. 3754; № 30, ст. 4286; № 52, ст. 7751; 2015, № 12, ст. 1738; № 14, ст. 2107; № 18, ст. 2692; 2016, № 1, ст. 206; № 50, ст. 7078; № 52, ст. 7603; 2017, № 26, ст. 3828; 2018, № 10, ст. 1478; № 30, ст. 4715; № 38, ст. 5839; 2019, № 19, ст. 2271; № 49, ст. 7089; № 52, ст. 7934; 2020, № 1, ст. 7; № 25, ст. 3881; № 39, ст. 6019; № 41, ст. 6395; № 44, ст. 6969; 2021, № 21, ст. 3551; Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 2021, 9 августа, № 0001202108090024) и в Положение о государственных наградах Российской Федерации, утвержденное этим Указом, следующие изменения:

а) пункт 2 Указа дополнить подпунктом "г1" следующего содержания:

"г1) почетный знак Российской Федерации "За успехи в труде";";

б) в Положении:

пункт 1 дополнить абзацем следующего содержания:

"Государственных наград могут быть удостоены коллективы предприятий, организаций и учреждений независимо от формы собственности - за высокие достижения в области промышленного и сельскохозяйственного производства, экономики, науки, культуры, искусства, просвещения, здравоохранения, образования, физической культуры и спорта и за иные заслуги перед государством";

пункт 2 дополнить подпунктом "г1" следующего содержания:

"г1) почетный знак Российской Федерации "За успехи в труде";";

абзац первый пункта 4 после слов "медали Российской Федерации," дополнить словами "почетные знаки Российской Федерации "За успехи в труде";

абзац первый пункта 5 после слов "медалях Российской Федерации" дополнить словами ", почетном знаке Российской Федерации "За успехи в труде";

в абзаце первом пункта 69 слова "и медали Российской Федерации" заменить словами ", медали Российской Федерации и почетный знак Российской Федерации "За успехи в труде".

4. Настоящий Указ вступает в силу со дня его подписания.

Президент Российской Федерации

В.Путин

Москва, Кремль

24 августа 2021 года

№ 490

УТВЕРЖДЕНО
Указом Президента
Российской Федерации
от 24 августа 2021 г. № 490

ПОЛОЖЕНИЕ

о почетном знаке Российской Федерации "За успехи в труде"

1. Награждение почетным знаком Российской Федерации "За успехи в труде" является формой поощрения коллективов предприятий, организаций и учреждений независимо от формы собственности (далее - коллективы) за высокие достижения в области промышленного и сельскохозяйственного производства, экономики, науки, культуры, искусства, просвещения, здравоохранения, образования, физической культуры и спорта и за иные заслуги перед государством за последние пять лет, предшествующие дате внесения представления о награждении.

2. Представления о награждении почетным знаком Российской Федерации "За успехи в труде" вносятся Президенту Российской Федерации руководителями федеральных государственных органов или высшими должностными лицами (руководителями высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации.

3. В представлениях о награждении почетным знаком Российской Федерации "За успехи в труде" должны указываться сведения о производственных, научных или иных достижениях коллективов.

4. К представлениям о награждении почетным знаком Российской Федерации "За успехи в труде" прилагаются:

- а) характеристика коллектива с указанием его производственных, научных или иных достижений;
- б) справка, содержащая финансово-экономические показатели деятельности предприятия, организации, учреждения и их дочерних обществ (филиалов);
- в) справка о структуре уставного капитала (уставного фонда) или составе имущества предприятия, организации, учреждения;
- г) историческая справка о предприятии, организации, учреждении и другие необходимые информационные и справочные материалы.

5. О награждении почетным знаком Российской Федерации "За успехи в труде" издается указ Президента Российской Федерации, как правило, один раз в год, в канун Праздника Весны и Труда (1 мая). При этом названным почетным знаком ежегодно награждаются не более пяти коллективов.
6. В исключительных случаях по решению Президента Российской Федерации допускается награждение почетным знаком Российской Федерации "За успехи в труде" без соблюдения отдельных требований, предусмотренных пунктом 5 настоящего Положения.
7. Повторное награждение почетным знаком Российской Федерации "За успехи в труде" не производится.
8. Вместе с почетным знаком Российской Федерации "За успехи в труде" коллективу вручается грамота установленного образца.
9. Дубликаты почетного знака Российской Федерации "За успехи в труде" или грамоты о награждении названным почетным знаком взамен утраченных не выдаются.

УТВЕРЖДЕНО
Указом Президента
Российской Федерации
от 24 августа 2021 г. № 490

ОПИСАНИЕ **почетного знака Российской Федерации "За успехи в труде"**

Почетный знак Российской Федерации "За успехи в труде" изготавливается из ювелирной латуни с серебрением, золочением и покрытием горячей эмалью.

Почетный знак Российской Федерации "За успехи в труде" имеет форму венка из лавровой и дубовой ветвей серебристого цвета. Перекрещивающиеся внизу концы ветвей по центру перевязаны лентой серебристого цвета.

По центру венка на фоне цветов Государственного флага Российской Федерации, выполненных горячей эмалью, наложено изображение Государственного герба Российской Федерации.

Над Государственным гербом Российской Федерации - лента золотистого цвета с надписью: "ЗА УСПЕХИ В ТРУДЕ".

В нижней части венка, под Государственным гербом Российской Федерации, - лента золотистого цвета с надписью: "ОТ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ".

Все надписи на лентах рельефные.

На оборотной стороне почетного знака указывается его порядковый номер.

Почетный знак Российской Федерации "За успехи в труде" хранится в футляре из ценных пород дерева с прозрачной верхней крышкой.

Размеры почетного знака без футляра: высота - 275 мм, ширина - 250 мм.

УТВЕРЖДЕН
Указом Президента
Российской Федерации
от 24 августа 2021 г. № 490

РИСУНОК
почетного знака Российской Федерации "За успехи в труде"



УТВЕРЖДЕН
Указом Президента
Российской Федерации
от 24 августа 2021 г. № 490

ОБРАЗЕЦ
бланка грамоты о награждении почетным знаком
Российской Федерации "За успехи в труде"



Источник:
Официальный интернет-портал правовой информации <http://ips.pravo.gov.ru/>



ОБЗОР ДОКУМЕНТА

В ФНПР поддержали появление почетного знака «За успехи в труде»

Соответствующий Указ Владимира Путина от 24 августа № 490 о награде трудовых коллективов вступил в силу.

«Учреждение новой награды «За успехи в труде» – это логическое продолжение создания института «Герой Труда», которое произошло несколько лет назад. К этому можно отнестись только положительно. Существенно и то, что присуждение этой награды будет опираться на оценку реальных достижений трудовых коллективов», – прокомментировал событие зампред ФНПР Александр Шершуков.

Согласно Положению о почётном знаке «За успехи в труде», награда является поощрением коллективов предприятий, организаций и учреждений независимо от формы собственности за заслуги перед государством за последние пять лет, предшествующие дате внесения представления о награждении.

Получить награду коллектив может за высокие достижения в области промышленного и сельскохозяйственного производства, экономики, науки, культуры, искусства, просвещения, здравоохранения, образования, физической культуры и спорта.

Представления о награждении вносятся Президенту Российской Федерации руководителями федеральных государственных органов или высшими должностными лицами субъектов РФ. В них необходимо указывать сведения о достижениях коллектива. К представлению прилагаются характеристика коллектива, справка о финансово-экономических показателях деятельности предприятия, справка о структуре уставного капитала или составе имущества, историческая справка.

«Это будет способствовать росту влияния профсоюзов, которые могли бы подкрепить ходатайство номинанта на премию своим мнением относительно соблюдения прав трудящихся в данной организации», – также отметил зампред ФНПР.

Указ о награждении будет издаваться один раз в год – в канун 1 мая, Праздника Весны и Труда. При этом получать почетный знак могут не более пяти коллективов ежегодно, повторное вручение не допускается.

Знак изготавливается из ювелирной латуни с серебрением, золочением и покрытием горячей эмалью. Он имеет форму венка из лавровой и дубовой ветвей серебристого цвета. Перекрещивающиеся внизу концы ветвей по центру перевязаны лентой серебристого цвета. По центру венка на фоне цветов государственного флага РФ, выполненных горячей эмалью, наложено изображение герба. Над гербом – лента с надписью «За успехи в труде». В нижней части венка – лента золотистого цвета с надписью «От Президента Российской Федерации».

Документ доступен в разделе «Организационная работа» или по прямой ссылке на сайте Профсоюза ВС России <https://psvsrf.ru/>

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

от 11 сентября 2021 г. № 1540

"Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (документ не вступил в силу)

16 сентября 2021 года

В соответствии со статьей 14 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

2. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации давать разъяснения по применению Положения, утвержденного настоящим постановлением.

3. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Российской Федерации от 15 июня 2007 г. N 375 "Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, N 25, ст. 3042);

постановление Правительства Российской Федерации от 19 октября 2009 г. N 839 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 15 июня 2007 г. N 375" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2009, N 43, ст. 5088);

постановление Правительства Российской Федерации от 1 марта 2011 г. N 120 "О внесении изменений в Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, N 10, ст. 1397);

постановление Правительства Российской Федерации от 20 февраля 2013 г. N 145 "О внесении изменений в Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 8, ст. 847);

пункт 63 изменений, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации по вопросам деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 25 марта 2013 г. N 257 "Об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации по вопросам деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 13, ст. 1559);

постановление Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2016 г. N 1340 "О внесении изменений в Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2016, N 51, ст. 7392);

пункт 1 изменений, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 19 января 2019 г. N 16 "О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2019, N 4, ст. 337);

постановление Правительства Российской Федерации от 11 сентября 2020 г. N 1401 "О внесении изменений в Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и признании утратившим силу абзаца пятого пункта 4 изменений, которые вносятся в Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2020, N 38, ст. 5879).

4. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2022 г. и действует до 1 сентября 2027 г.

Председатель Правительства М. Мишустин
Российской Федерации

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства Российской Федерации
от 11 сентября 2021 г. N 1540

Положение

об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством

1. Настоящее Положение определяет особенности порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (далее соответственно - застрахованное лицо, пособие).

2. В средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" (за период по 31 декабря 2016 г. включительно) и (или) в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах (начиная с 1 января 2017 г.).

3. Застрахованным лицам, добровольно вступившим в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (адвокаты, индивидуальные предприниматели, члены крестьянских (фермерских) хозяйств, физические лица, не признаваемые индивидуальными предпринимателями (нотариусы, занимающиеся частной практикой, иные лица, занимающиеся в установленном законодательством Российской Федерации порядке частной практикой), члены семейных (родовых) общин коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации), средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия, принимается равным минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, - минимальному размеру оплаты труда, определенному с учетом этих коэффициентов.

4. Заработная плата (доходы), получаемая в неденежной форме в виде товаров (работ, услуг), учитывается в составе заработка как стоимость этих товаров (работ, услуг) на день ее выплаты, исчисленная исходя из рыночных цен (тарифов) в установленном порядке, а при государственном регулировании цен (тарифов) - исходя из государственных регулируемых розничных цен.

Доходы, получаемые в иностранной валюте, учитываются в рублях по курсу Центрального банка Российской Федерации, действующему на день начисления пособия.

5. Пособия исчисляются исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за 2 календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, в том числе за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей), или за иной период, указанный в пункте 7 настоящего Положения (далее - расчетный период).

6. Лица, добровольно вступившие в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, приобретают право на получение страхового обеспечения при условии уплаты ими в соответствии с частью 4 статьи 4⁵ Федерального закона "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации в размере стоимости страхового года, определяемой в соответствии с частью 3 статьи 4⁵ указанного Федерального закона, за календарный год, предшествующий календарному году, в котором наступили временная нетрудоспособность, отпуск по беременности и родам или отпуск по уходу за ребенком.

7. В случае если в 2 календарных годах, непосредственно предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, либо в одном из указанных годов застрахованное лицо находилось в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребенком, соответствующие календарные годы (календарный год) по заявлению застрахованного лица могут быть заменены в целях расчета среднего заработка предшествующими календарными годами (календарным годом) при условии, что это приведет к увеличению размера пособия.

8. В случае если застрахованное лицо в периоды, указанные в пунктах 5 и 7 настоящего Положения, не имело заработка, а также в случае, если средний заработок, рассчитанный за эти периоды, в расчете за полный календарный месяц ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, - ниже минимального размера оплаты труда, определенного с учетом этих коэффициентов, средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия, принимается равным минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке

применяются районные коэффициенты к заработной плате, - минимальному размеру оплаты труда, определенному с учетом этих коэффициентов.

Если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая работает на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня), средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия в указанных случаях, определяется пропорционально продолжительности рабочего времени застрахованного лица.

При этом во всех случаях исчисленное ежемесячное пособие по уходу за ребенком не может быть менее минимального размера ежемесячного пособия по уходу за ребенком, установленного Федеральным законом "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей".

9. В случае если застрахованное лицо в расчетном периоде было переведено на другую работу или произошло повышение размера заработной платы, указанные изменения учитываются при определении среднего заработка со дня перевода, с даты повышения заработной платы.

10. Премии и вознаграждения включаются в средний заработок с учетом следующих особенностей:

а) ежемесячные премии и вознаграждения, выплачиваемые вместе с заработной платой, включаются в заработок того месяца, за который они начислены;

б) премии (кроме ежемесячных премий и вознаграждений, выплачиваемых вместе с заработной платой), вознаграждения по итогам работы за квартал, за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, единовременные премии за особо важное задание включаются в заработок в размере начисленных сумм в расчетном периоде.

11. Во всех случаях для исчисления пособий используется средний дневной заработок, за исключением исчисления ежемесячного пособия по уходу за ребенком в соответствии с пунктом 24 настоящего Положения.

12. Средний дневной заработок для исчисления пособия по временной нетрудоспособности определяется путем деления заработка, начисленного за расчетный период, на 730.

13. Средний дневной заработок для исчисления пособия по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком определяется путем деления суммы заработка, начисленного за расчетный период, на число календарных дней в этом периоде, за исключением календарных дней, приходящихся на следующие периоды:

периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;

период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если на сохраняемую заработную плату за этот период не начислялись страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" (за период по 31 декабря 2016 г. включительно) и (или) в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах (начиная с 1 января 2017 г.).

Средний дневной заработок, определенный в соответствии с настоящим пунктом, не может превышать величину, определяемую путем деления на 730 суммы предельных величин базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, установленных в соответствии с Федеральным законом "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" (за период по 31 декабря 2016 г. включительно) и (или) в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах (начиная с 1 января 2017 г.) на 2 календарных года, предшествующих году наступления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком.

14. В случаях, указанных в пункте 8 настоящего Положения, для исчисления пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам средний дневной заработок определяется исходя из минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, - минимального размера оплаты труда, определенного с учетом этих коэффициентов (для лиц, работающих на момент наступления страхового случая на условиях неполного рабочего времени, - пропорционально продолжительности рабочего времени), увеличенного в 24 раза, путем его деления на 730.

15. Лицам, добровольно вступившим в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, средний дневной заработок для исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам определяется путем деления минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, - минимального размера оплаты труда, определенного с учетом этих коэффициентов, на число календарных дней каждого календарного месяца, на которые приходится страховой случай.

16. В случае установления застрахованному лицу неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) средний дневной заработок определяется в том же порядке, который предусмотрен пунктами 12 и 13 настоящего Положения.

17. При исчислении пособия по временной нетрудоспособности из числа календарных дней, за которые оно выплачивается, исключаются календарные дни, приходящиеся на следующие периоды:

а) период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением случаев утраты трудоспособности работником вследствие заболевания или травмы в период ежегодного оплачиваемого отпуска;

б) период отстранения от работы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если за этот период не начисляется заработная плата;

в) период заключения под стражу или административного ареста;

г) период проведения судебно-медицинской экспертизы;

д) период простоя, за исключением случаев временной нетрудоспособности, наступившей до периода простоя и продолжающейся в период простоя.

18. При определении размера пособия, подлежащего выплате, в число учитываемых календарных дней включаются нерабочие праздничные дни.

19. В случае если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая занято у нескольких страхователей и в 2 предшествующих календарных годах было занято у тех же страхователей, пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам назначаются и выплачиваются ему страховщиком по каждому из страхователей, у которых застрахованное лицо занято на момент наступления страхового случая, а ежемесячное пособие по уходу за ребенком по одному из страхователей, у которого застрахованное лицо занято на момент наступления страхового случая, по выбору застрахованного лица, при этом указанные пособия исчисляются исходя из среднего заработка за время работы (службы, иной деятельности) у страхователя, по которому назначается и выплачивается пособие. В этом случае при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам средний заработок за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей) не учитывается, а при исчислении ежемесячного пособия по уходу за ребенком учитывается за период, предшествующий периоду работы (службы, иной деятельности) у страхователя, по которому назначается и выплачивается указанное пособие.

Если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая занято у нескольких страхователей, а в 2 предшествующих календарных годах было занято у других страхователей (другого страхователя), пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком назначаются и выплачиваются ему страховщиком по одному из страхователей, у которых застрахованное лицо занято на момент наступления страхового случая, по выбору застрахованного лица исходя из среднего заработка застрахованного лица за расчетный период.

Если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая занято у нескольких страхователей, а в 2 предшествующих календарных годах было занято как у этих, так и у других страхователей (другого страхователя), пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам назначаются и выплачиваются ему страховщиком либо в соответствии с абзацем первым настоящего пункта по каждому из страхователей, у которых застрахованное лицо занято на момент наступления страхового случая, исходя из среднего заработка за время работы (службы, иной деятельности) у страхователя, по которому назначается и выплачивается пособие, либо в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта по одному из страхователей, у которых застрахованное лицо занято на момент наступления страхового случая, по выбору застрахованного лица.

20. Средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия, учитывается за каждый календарный год в сумме, не превышающей установленной в соответствии с Федеральным законом "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" (за период по 31 декабря 2016 г. включительно) и (или) в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах (начиная с 1 января 2017 г.) на соответствующий календарный год предельной величины базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации.

В случае если назначение и выплата пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам осуществляются в соответствии с абзацем первым пункта 19 настоящего Положения страховщиком (страхователем) по каждому из страхователей (каждым из страхователей), у которых застрахованное лицо занято на момент наступления страхового случая, средний заработок, исходя из которого исчисляются указанные пособия, учитывается за каждый календарный год в сумме, не превышающей указанной предельной величины, при исчислении указанных пособий по каждому из этих страхователей (каждым из страхователей).

21. Застрахованному лицу, имеющему страховой стаж менее 6 месяцев, исчисленное пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, - в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, с учетом этих коэффициентов.

В случае если исчисленное пособие в расчете за полный календарный месяц превышает минимальный размер оплаты труда (в установленных случаях - с учетом районных коэффициентов), размер дневного пособия определяется путем деления минимального размера оплаты труда (в установленных случаях - с учетом районных коэффициентов) на число календарных дней в календарном месяце, на который приходится временная нетрудоспособность либо отпуск по беременности и родам, а размер пособия, подлежащего выплате, исчисляется путем умножения размера дневного пособия на число календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности либо отпуска по беременности и родам в каждом календарном месяце.

22. Основаниями для снижения размера пособия по временной нетрудоспособности являются:

- а) нарушение застрахованным лицом без уважительных причин в период временной нетрудоспособности режима, предписанного лечащим врачом;
- б) неявка застрахованного лица без уважительных причин в назначенный срок на врачебный осмотр или на проведение медико-социальной экспертизы;
- в) заболевание или травма, наступившие вследствие алкогольного, наркотического, токсического опьянения или действий, связанных с таким опьянением.

23. При наличии одного или нескольких оснований для снижения размера пособия по временной нетрудоспособности, указанных в пункте 22 настоящего Положения, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, - в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда с учетом этих коэффициентов:

при наличии оснований, указанных в подпунктах "а" и "б" пункта 22 настоящего Положения, - со дня, когда было допущено нарушение;

при наличии оснований, указанных в подпункте "в" пункта 22 настоящего Положения, - за весь период нетрудоспособности.

В указанных случаях, если исчисленное пособие по временной нетрудоспособности за период со дня, когда было допущено нарушение, либо за весь период нетрудоспособности в расчете за полный календарный месяц превышает минимальный размер оплаты труда (в установленных случаях - с учетом районных коэффициентов), размер дневного пособия определяется путем деления минимального размера оплаты труда (в установленных случаях - с учетом районных коэффициентов) на число календарных дней в календарном месяце, на который приходится соответствующий период временной нетрудоспособности, а размер пособия, подлежащего выплате, исчисляется путем умножения размера дневного пособия на число календарных дней, приходящихся на соответствующий период временной нетрудоспособности в каждом календарном месяце.

24. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком, за исключением случаев исчисления указанного пособия, предусмотренных пунктом 8 настоящего Положения, исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, который определяется путем умножения среднего дневного заработка, рассчитываемого в соответствии с пунктом 13 настоящего Положения, на 30,4.

В случаях, указанных в пункте 8 настоящего Положения, ежемесячное пособие по уходу за ребенком определяется исходя из минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, - минимального размера оплаты труда, определенного с учетом этих коэффициентов (для лиц, работающих на момент наступления страхового случая на условиях неполного рабочего времени, - пропорционально продолжительности рабочего времени). Лицам, добровольно вступившим в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, ежемесячное пособие по уходу за ребенком определяется исходя из минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, - исходя из минимального размера оплаты труда, определенного с учетом этих коэффициентов. При этом средний дневной заработок не рассчитывается и коэффициент 30,4 не применяется.

25. В случае если пособие по временной нетрудоспособности, исчисленное в соответствии с Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" и настоящим Положением, в расчете за полный

календарный месяц ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, ниже минимального размера оплаты труда, определенного с учетом этих коэффициентов, пособие по временной нетрудоспособности исчисляется из минимального размера оплаты труда в следующем порядке:

а) размер дневного пособия по временной нетрудоспособности определяется путем деления минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, минимального размера оплаты труда, определенного с учетом этих коэффициентов, на число календарных дней в календарном месяце, на который приходится период временной нетрудоспособности;

б) размер пособия по временной нетрудоспособности, подлежащего выплате, исчисляется путем умножения размера дневного пособия по временной нетрудоспособности, определенного в соответствии с подпунктом "а" настоящего пункта, на число календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности в каждом календарном месяце.

26. Если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая работает на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня), размер пособия по временной нетрудоспособности, исчисляемый в соответствии с пунктом 25 настоящего Положения исходя из минимального размера оплаты труда, определяется пропорционально продолжительности рабочего времени застрахованного лица.

Источник сайт Правительство России <http://government.ru>

Документ доступен в разделе «Документы – Постановления Правительства РФ» или по прямой ссылке на сайте Профсоюза ВС России https://psvsrf.ru/documents/government_decree



ОБЗОР ДОКУМЕНТА

Определены особенности исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком. Они заменяют особенности, установленные в 2007 года.

Уточнены положения об учете среднего заработка в случаях, когда гражданин на момент наступления страхового случая работает в нескольких местах. На постоянной основе закреплено, что пособие по временной нетрудоспособности не может быть ниже МРОТ. Предусмотрено применение районных коэффициентов к зарплате и среднему заработку для исчисления пособий.

Постановление вступает в силу с 1 января 2022 г. и действует до 1 сентября 2027 года.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

от 16 сентября 2021 года № 1564

О переносе выходных дней в 2022 году



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 16 сентября 2021 г. № 1564

МОСКВА

О переносе выходных дней в 2022 году

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации **п о с т а н о в л я е т :**

Перенести в 2022 году следующие выходные дни:

с субботы 1 января на вторник 3 мая;

с воскресенья 2 января на вторник 10 мая;

с субботы 5 марта на понедельник 7 марта.

Председатель Правительства
Российской Федерации



М.Мишустин

ОБЗОР ДОКУМЕНТА

ПРАВИТЕЛЬСТВО ОПРЕДЕЛИЛО, КАК РОССИЯНЕ БУДУТ ОТДЫХАТЬ В 2022 ГОДУ

Председатель Правительства РФ Михаил Мишустин подписал постановление о переносе выходных дней в 2022 году.

В новом году 1 и 2 января выпадают на субботу и воскресенье. Так как это нерабочие праздничные дни, их решено перенести на вторник, 3 мая, и вторник, 10 мая, соответственно.

Кроме того, нерабочая суббота, 5 марта, перенесена на понедельник, 7 марта, чтобы у граждан было три выходных дня подряд: с 6 по 8 марта (с воскресенья по вторник).

Всего в 2022 году у россиян будет шесть праздничных периодов:

- с 1 по 9 января (9 дней),
- с 6 по 8 марта (3 дня – с воскресенья по вторник),
- с 30 апреля по 3 мая (4 дня – с субботы по вторник),
- с 7 по 10 мая (4 дня – с субботы по вторник),
- с 11 по 13 июня (3 дня – с субботы по понедельник),
- с 4 по 6 ноября (3 дня – с пятницы по воскресенье).



Напомним, 31 декабря в 2021 году будет выходным из-за переноса нерабочего праздничного дня – 3 января 2021 года.

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (МИНТРУД РОССИИ)**

**Приказ от 17.06.2021 года № 406-н «О форме и Порядке декларации
соответствия условий труда государственным нормативным требованиям
охраны труда ...»**



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(Минтруд России)**

ПРИКАЗ

17 июня 2021.

Москва

№ 406н

**О форме и Порядке подачи декларации соответствия условий труда
государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке
формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда
государственным нормативным требованиям охраны труда**

В соответствии с частями 2 и 3 статьи 11 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 52, ст. 6991; 2021, № 1, ст. 42) и подпунктом 5.2.15 пункта 5 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 26, ст. 3528; 2014, № 32, ст. 4499), п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить:

форму декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда согласно приложению № 1;

Порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда согласно приложению № 2;

Порядок формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда согласно приложению № 3.

2. Признать утратившими силу:

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 7 февраля 2014 г. № 80н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда» (зарегистрирован

Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2014 г., регистрационный № 32387);

пункт 2 изменений, вносимых в нормативные правовые акты Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от 1 мая 2016 г. № 136-ФЗ «О внесении изменений в статью 11 Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и Федеральный закон «О специальной оценке условий труда», внесенных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 ноября 2016 г. № 642н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 февраля 2017 г., регистрационный № 45539).

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя Министра труда и социальной защиты Российской Федерации А.В. Вовченко.

4. Установить, что настоящий приказ вступает в силу с 1 марта 2022 г. и действует до 1 марта 2028 г.

Министр



А.О. Котяков

Приложение № 1
к приказу Министерства труда и
социальной защиты Российской Федерации
от 17 июня 2021 г. № 406н

ФОРМА

**Декларация соответствия условий труда государственным нормативным
требованиям охраны труда**

(наименование юридического лица (фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя),

подавшего декларацию, место нахождения и место осуществления деятельности,

идентификационный номер налогоплательщика, основной государственный регистрационный номер)

заявляет, что на рабочем месте (рабочих местах)

(наименование должности, профессии или специальности работника (работников), занятого (занятых) на рабочем месте (рабочих
местах), индивидуальный номер (номера) рабочего места (рабочих мест), численность занятых работников в отношении каждого
рабочего места)

по результатам идентификации не выявлены вредные и (или) опасные
производственные факторы или условия труда по результатам исследований
(испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов
признаны оптимальными или допустимыми, условия труда соответствуют
государственным нормативным требованиям охраны труда.
Декларация подана на основании _____

(реквизиты заключения эксперта организации, проводившей специальную оценку условий труда, и (или) протокола (протоколов)
проведения исследований (испытаний) или измерений вредных и (или) опасных производственных факторов)

Специальная оценка условий труда проведена _____

(наименование организации, проводившей специальную

оценку условий труда, регистрационный номер в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда)

Дата подачи декларации «___» _____ 20___ г.

М.П.

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Сведения о регистрации декларации

(наименование территориального органа Федеральной службы по труду и занятости, зарегистрировавшего декларацию)

(дата регистрации)

(регистрационный номер)

М.П.

(подпись)

(инициалы, фамилия должностного лица территориального органа
Федеральной службы по труду и занятости, зарегистрировавшего
декларацию)

**Порядок
подачи декларации соответствия условий труда государственным
нормативным требованиям охраны труда**

1. Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (далее – декларация) оформляется юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями (далее – работодатель) в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса по результатам осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, за исключением рабочих мест, указанных в части 6 статьи 10 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 52, ст. 6991; 2016, № 18, ст. 2512).

2. Декларация подписывается руководителем юридического лица и заверяется печатью (при наличии), либо подписывается лично индивидуальным предпринимателем и подается работодателем по форме согласно приложению № 1 к Приказу в территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости (далее - государственная инспекция труда в субъекте Российской Федерации) по месту своего нахождения либо нахождения своего филиала или представительства лично или направляется почтовым отправлением с описью вложения и уведомлением о вручении.

3. Декларация может быть подана в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью работодателя, посредством заполнения формы декларации на официальном сайте Федеральной службы по труду и занятости в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Декларация подается работодателем в срок не позднее тридцати рабочих дней со дня внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда в порядке, установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 52, ст. 6991; 2021, № 1, ст. 42), на рабочих местах, в отношении которых подается декларация с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной

и иной охраняемой законом тайне.

5. В случае подачи декларации в отношении хотя бы одного аналогичного рабочего места, признанного таковым в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, в декларацию включаются сведения обо всех рабочих местах, аналогичных данному рабочему месту.

6. При поступлении декларации в территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости на бумажном носителе должностным лицом территориального органа Федеральной службы по труду и занятости, ответственным за прием и регистрацию деклараций, заполняется соответствующий раздел декларации «Сведения о регистрации декларации». При подаче декларации в электронном виде данная информация заполняется автоматически с учетом места нахождения рабочих мест, в отношении которых подается декларация.

Основанием для отказа в принятии декларации является ее несоответствие форме, предусмотренной приложением № 1 к Приказу.

Отказ в принятии декларации по иным основаниям не допускается.

7. При наличии основания для отказа в принятии декларации, поданной на бумажном носителе, государственная инспекция труда в субъекте Российской Федерации в течение не более десяти рабочих дней со дня поступления декларации возвращает ее работодателю посредством почтовой связи с указанием причин возврата.

8. В случае устранения оснований, послуживших отказу в принятии декларации, работодатель вправе повторно подать декларацию.

Приложение № 3
к приказу Министерства труда и
социальной защиты Российской Федерации
от 17 июля 2021 г. № 406н

**Порядок
формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда
государственным нормативным требованиям охраны труда**

1. Формирование и ведение реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (далее соответственно - декларация, реестр) осуществляются Федеральной службой по труду и занятости и ее территориальными органами в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 52, ст. 6991; 2021, № 1, ст. 42) с применением стандартизированных технических и программных средств, позволяющих осуществлять обработку информации на основе использования единых форматов и стандартных протоколов и с соблюдением требований, установленных законодательством Российской Федерации в области информации, информационных технологий и защиты информации.

2. Федеральная служба по труду и занятости обеспечивает:

- а) техническое функционирование реестра;
- б) безопасное хранение и использование информации, содержащейся в реестре;
- в) осуществление автоматизированного сбора, хранения, обработки, обобщения и анализа информации, содержащейся в реестре;
- г) доступ к информации, содержащейся в реестре;
- д) защиту информации, содержащейся в реестре, включая уничтожение, модификацию и блокирование доступа к ней, в том числе защиту сведений, относящихся к государственной и иной охраняемой законом тайне, в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
- е) актуализацию содержащейся в реестре информации, обмен информацией с иными информационными системами.

3. В реестр вносятся сведения о поступивших декларациях, прекращении их действия в отношении рабочих мест, на которых с работниками произошли несчастные случаи на производстве (за исключением несчастных случаев на производстве, произошедших по вине третьих лиц), или в случаях, когда у работников выявлены профессиональные заболевания, при условии, что причиной таких несчастных случаев и профессиональных заболеваний явилось воздействие на работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, либо в отношении работника и (или) на его рабочем месте выявлены в ходе проведения федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых

актах Российской Федерации, а также в случае наступления обстоятельств, указанных в пункте 5 настоящего Порядка, за исключением сведений, составляющих государственную или иную охраняемую законом тайну.

4. Сведения о декларации вносятся в реестр в течение пятнадцати рабочих дней со дня поступления декларации на бумажном носителе в территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости или получения заполненной и подписанной усиленной квалифицированной электронной подписью работодателя электронной формы декларации, размещенной на официальном сайте Федеральной службы по труду и занятости в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. В случае выявления факта недостоверности сведений, указанных в декларации, Федеральная служба по труду и занятости или ее территориальный орган в течение пяти рабочих дней с момента их выявления обеспечивает внесение в реестр записи о прекращении действия декларации.

6. В реестре содержатся следующие сведения:

- а) полное наименование юридического лица (фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя), подавшего декларацию;
- б) место нахождения и место осуществления деятельности юридического лица (индивидуального предпринимателя), подавшего декларацию;
- в) идентификационный номер налогоплательщика юридического лица (индивидуального предпринимателя), подавшего декларацию;
- г) основной государственный регистрационный номер юридического лица (индивидуального предпринимателя), подавшего декларацию;
- д) полное наименование организации, проводившей специальную оценку условий труда;
- е) перечень рабочих мест, в отношении которых подана декларация, с указанием индивидуального номера рабочего места, численности работников, занятых на данном рабочем месте;
- ж) реквизиты заключения эксперта организации, проводившей специальную оценку условий труда, и (или) протокола (протоколов) проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, явившихся основанием для подачи декларации;

з) дата прекращения действия декларации (при наступлении обстоятельств, являющихся основанием прекращения действия декларации в соответствии с частью 5 статьи 11 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 52, ст. 6991; 2021, № 1, ст. 42).

7. Сведения, содержащиеся в реестре, размещаются на официальном сайте Федеральной службы по труду и занятости в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и являются открытыми и общедоступными, за исключением сведений, относящихся к государственной и иной охраняемой законом тайне.

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (МИНТРУД РОССИИ)
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ**

**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ и
Министерства здравоохранения РФ от 16 июля 2021 г. №№ 15-2/10/В-8890,
28-5/И/2-10974 «Об основаниях включения работников в список
работодателя для прохождения обязательных медицинских осмотров»**

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации совместно с Министерством здравоохранения Российской Федерации в связи с вступлением в силу с 1 апреля 2021 г. совместного приказа Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31 декабря 2020 г. "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры" (далее - Приказ N 988н/1420н) и приказа Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры" (далее - Приказ N 29н), разъясняет следующее.

Приказы N 988н/1420н и N 29н разработаны в рамках реализации механизма "регуляторной гильотины" взамен приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда".

Статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации определены категории работников, которые проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры за счет собственных средств работодателя. Медицинские осмотры проводятся для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, а также в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

К таким категориям относятся работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, а также работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей.

Основаниями включения работников в список работодателя для прохождения обязательных медицинских осмотров являются:

1) вредные условия труда (3 класс), то есть условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе: подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени), подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени), подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени), подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени), которые определяются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";

2) наличие на рабочем месте отдельных химических веществ, а именно аллергенов, химических веществ, опасных для репродуктивного здоровья человека и химических веществ, обладающих остронаправленным действием, а также канцерогенов любой природы, аэрозолей преимущественно фиброгенного действия, которые обладают специфическими эффектами и не могут быть описаны в пределах стандартных процедур нормирования и защита от которых не может быть в полной мере реализована через установление уровней предельно-допустимых концентраций (наличие указанных веществ определяется в рамках проведения специальной оценки условий труда по результатам идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов или в рамках производственного контроля);

3) выполнение работ вне зависимости от класса условий труда на рабочем месте, перечисленных в разделе VI Приказа N 988н/1420н, а также работ, при выполнении которых осуществляется непосредственный контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации, работ на водопроводных сооружениях, имеющих непосредственное отношение к подготовке воды, а также обслуживанию водопроводных сетей, работ в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей, работ в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения и работ в медицинских организациях, перечисленных в пунктах 23-27 приложения к Приказу N 29н и требующих проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических обязательных медицинских осмотров в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Первый заместитель Министра
труда и социальной защиты
Российской Федерации А.В. Вовченко

Заместитель Министра
здравоохранения Российской
Федерации О.О. Салагай

Информация размещена на сайте Профсоюза ВС России
<https://psvsrf.ru/about/news/2331>



ОБЗОР ДОКУМЕНТА

Минтруд и Минздрав разъяснили основаниями включения работников в список работодателя для прохождения обязательных медосмотров.

**СОВМЕСТНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ МИНТРУДА РОССИИ И
РОСПОТРЕБНАДЗОРА ПО ОРГАНИЗАЦИИ ВАКЦИНАЦИИ В
ОРГАНИЗОВАННЫХ РАБОЧИХ КОЛЛЕКТИВАХ
(ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ) И ПОРЯДКУ УЧЁТА ПРОЦЕНТА
ВАКЦИНИРОВАННЫХ**



В секретариат Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации совместно с Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека во исполнение пункта 5 перечня поручений Председателя Правительства Российской Федерации М.В. Мишустина от 16 июля 2021 г. № ММ-П13-9509кв по итогам заседания президиума Координационного совета при Правительстве Российской Федерации по борьбе с распространением новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации 9 июля 2021 г. направляет разъяснения по организации вакцинации в организованных рабочих коллективах (трудовых коллективах) и порядку учёта процента вакцинированных для доведения их до общероссийских объединений работодателей и полагает целесообразным информирование объединениями работодателей своих членов по данному вопросу.

Приложение: 6 л.

Заместитель Министра
Е.В. Мухтиярова

Информация размещена на сайте Профсоюза ВС России по ссылке
<https://psvsrf.ru/about/news/2330>

**Разъяснения по организации вакцинации в организованных
рабочих коллективах (трудовых коллективах) и порядку учёта
процента вакцинированных**

1. Согласно статье 35 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (далее – Федеральный закон № 52-ФЗ) профилактические прививки проводятся гражданам в соответствии с законодательством Российской Федерации для предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний.

Правовые основы государственной политики в области иммунопрофилактики инфекционных болезней, осуществляемой в целях охраны здоровья и обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения Российской Федерации, установлены Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (далее – Федеральный закон № 157-ФЗ).

Профилактическая прививка против новой коронавирусной инфекции (далее – COVID-19) внесена в календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям (приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 09.12.2020 № 1307н).

Решение о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям (в виде мотивированных постановлений о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан) (далее – постановления) принимают Главный государственный санитарный врач Российской Федерации, главные государственные санитарные врачи субъектов Российской Федерации при угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих (подпункт 6 пункта 1 статьи 51 Федерального закона № 52-ФЗ и пункт 2 статьи 10 Федерального закона № 157-ФЗ).

В постановлениях главных государственных санитарных врачей субъектов Российской Федерации определены категории (группы) граждан, так называемых «групп риска», которые по роду своей профессиональной деятельности сталкиваются с большим количеством людей, и должны пройти вакцинацию. При вынесении подобных постановлений граждане, подлежащие вакцинации, вправе отказаться от прививок, но в этом случае они должны быть отстранены от выполняемых работ на период эпидемиологического неблагополучия.

В данных постановлениях также указано, что вакцинация не распространяется на лиц, имеющих противопоказания к профилактической прививке против COVID-19. Противопоказания должны быть подтверждены медицинским заключением.

Граждане, юридические лица, индивидуальные предприниматели обязаны выполнять требования санитарного законодательства, а также постановлений, предписаний должностных лиц, осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор (статьи 10, 11 Федерального закона № 52-ФЗ).

В связи с ухудшением эпидемиологической ситуации по COVID-19 по состоянию на 23.07.2021 данные постановления приняты в 35 субъектах Российской Федерации.

Вакцинация позволяет снизить риски не только для конкретного привитого работника, но и прервать цепочку распространения заболевания и стабилизировать эпидпроцесс, если прививки получило требуемое для достижения коллективного иммунитета количество граждан.

Работодателям рекомендуется организовать во взаимодействии с профсоюзом (при наличии) разъяснительную работу среди трудового коллектива:

распространить официально размещенную на сайтах Минздрава России, Роспотребнадзора и органа власти субъекта Российской Федерации информацию о текущей эпидситуации в регионе по COVID-19, об эффективности вакцинации против COVID-19, проводимой в целях снижения риска инфицирования и предупреждения развития тяжелых форм заболевания;

использовать личный положительный опыт работников, прошедших вакцинацию (с их согласия);

доводить до работников информацию о применяемых в Российской Федерации вакцинах, о стационарных и передвижных пунктах вакцинации;

предоставлять дополнительное время (выходной день) работникам для прохождения вакцинации (на усмотрение работодателя).

Согласно статье 5 Трудового кодекса Российской Федерации регулирование трудовых отношений, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе локальными нормативными актами работодателя. Трудовым законодательством работодателю предоставлены широкие возможности для регулирования вопросов организации труда работников.

Исходя из положений статей 8, 22, 41 Трудового кодекса Российской Федерации повышенные или дополнительные гарантии и компенсации, в том числе по предоставлению дополнительного времени отдыха работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом.

Например, дополнительные оплачиваемые дни отдыха с сохранением заработной платы, возможность присоединения их к очередному отпуску.

2. Для контроля за эпидемическим процессом и стабилизации ситуации по заболеваемости COVID-19 необходимо обеспечить уровень коллективного иммунитета не менее 80% от списочного состава коллектива, с учетом лиц, переболевших COVID-19 и вакцинированных (не более 6 месяцев назад), не привитые, имеющие медицинские противопоказания, и прочие должны составлять не более 20% от списочного состава

работающих.

К прочим в том числе могут относиться работники:

направленные организацией на обучение с отрывом от работы (на весь период действия постановления), получающие стипендию за счет средств организации;

на весь период действия постановления находящиеся в простоях, а также в неоплаченных отпусках по инициативе работодателя;

находящиеся в отпусках по беременности и родам, в отпусках в связи с усыновлением ребенка со дня рождения усыновленного ребенка, а также в отпуске по уходу за ребенком;

обучающиеся в образовательных организациях и находящиеся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также работники, поступающие в образовательные организации, находящиеся в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов в соответствии с законодательством Российской Федерации;

не явившиеся на работу по болезни (в течение всего периода болезни до возвращения на работу в соответствии с листками нетрудоспособности или до выбытия по инвалидности);

находящиеся в длительных служебных командировках за границей.

3. Расчет процента вакцинированных работников организациям рекомендуется осуществлять в следующем порядке:

а) кадровое подразделение организации составляет список работников (списочную численность, за исключением вакантных должностей), в который включаются наемные работники, работающие по трудовому договору и выполняющие постоянную, временную или сезонную работу, а также работающие собственники организаций, получающие заработную плату в данной организации;

б) работник, прошедший вакцинацию представляет информацию о вакцинации в кадровое подразделение организации. Данные о прохождении/непрохождении вакцинации относятся к персональным данным и не подлежат распространению без согласия работника;

в) кадровое подразделение организации соотносит суммарную численность работников, предоставивших информацию о своей вакцинации, к списочной численности работников, учитываемую при оценке процента вакцинированных работников организации, и определяет процент вакцинированных работников организации.

Контроль охвата профилактическими прививками органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами, осуществляющими федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор, может осуществляться различными способами.

Как например, на основании информации, размещаемой юридическим лицом

в личном кабинете на сайте органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и сопоставление в автоматическом режиме данных списочного состава сотрудников организаций с данными о вакцинированных и переболевших, зарегистрированных в государственной информационной системе Минздрава России, а также в рамках выборочного контроля в соответствии с законодательством (в том числе при проведении плановых, внеплановых проверок, эпидрасследованиях и прочее).

Принимаемые Российской Федерацией профилактические и противоэпидемические меры в рамках предотвращения распространения COVID-19 вызваны особыми обстоятельствами, носят временный характер и направлены исключительно во благо сохранения здоровья граждан.

Актуальная информация о вакцинопрофилактике COVID-19 размещается на официальном сайте Роспотребнадзора в разделе «COVID-19. Коронавирус. Информация для граждан» в подразделе «Вакцина для профилактики COVID-19».

Кроме того, направляем для использования в работе рекомендации действий для работодателей при принятии главными санитарными врачами субъектов Российской Федерации решений о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям (в виде мотивированных постановлений о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан).

Приложение: на 2 л.

Заместитель Министра труда и
социальной защиты Российской
Федерации



Е.В. Мухтиярова

Заместитель Руководителя
Федеральной службы по надзору в
сфере защиты прав потребителя и
благополучия человека



Е.Б. Ежлова

РЕКОМЕНДАЦИИ

действий для работодателей при принятии главными санитарными врачами субъектов Российской Федерации решений о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям (в виде мотивированных постановлений о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан)

Работодателю необходимо:

1. Определить перечень работников, которые относятся к группе (категории) работников, подлежащих вакцинации по постановлению Главного государственного санитарного врача по субъекту Российской Федерации.

2. Издать приказ об организации проведения профилактических прививок. В приказе необходимо указать:

- сведения о необходимости вакцинации;
- сроки прохождения вакцинации и предоставлении информации о прохождении вакцинации или об отказе от этой процедуры;
- порядок предоставления сведений (сертификатов) о прохождении вакцинации;
- порядок предоставления сведений о противопоказаниях к прививке;
- информацию о возможности отстранения работника на основании пункта 2 статьи 5 Федерального закона от 17.07.1998 № 157-ФЗ, абзаца восьмого части первой статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации в случае отказа от прохождения вакцинации;
- должностное лицо, ответственное за организацию прохождения вакцинации и сбор информации о прохождении вакцинации сотрудниками.

Основания для издания приказа:

- постановление Главного государственного санитарного врача субъекта;*
- подпункт 6 пункта 1 статьи 51 Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»;*
- пункт 2 статьи 10 Федерального закона от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»;*
- пункт 18.3 СП 3.1.3.2.3 146-13 «Общие требования по профилактике инфекционных и паразитарных болезней»;*
- приказ Минздрава России от 21 марта 2014 г. № 125н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям».*

3. Ознакомить работников, которые подлежат вакцинации, с приказом под роспись.

4. Организовать прохождение вакцинации работниками централизованно или обеспечить работникам возможность в течение рабочего времени пройти

вакцинацию самостоятельно с сохранением за работником заработной платы в период отсутствия на рабочем месте в связи с вакцинацией.

5. Приказом возможно определить меры поддержки работников, прошедших вакцинацию.

6. В случае отсутствия у работодателя документального подтверждения прохождения работником вакцинации к установленному сроку работодателю необходимо издать приказ об отстранении работника без сохранения заработной платы в случае отказа работника пройти вакцинацию без уважительной причины (при отсутствии сведений о противопоказаниях к вакцинации).

Основание абзац восьмой части первой статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 2 статьи 5 Федерального закона от 17 сентября 1998 г. № 157 «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней».

Форму приказа об отстранении работника в связи с отказом проходить вакцинацию работодатель может разработать самостоятельно.

В приказе необходимо указать фамилию, имя, отчество, должность работника, основания, по которым он отстраняется от работы, срок отстранения (на период эпиднеблагополучия).

7. В случае, если трудовая функция может быть выполнена дистанционно, работодатель вправе предложить работнику выполнение работы дистанционно либо по собственной инициативе работника временно перевести его на дистанционную работу в порядке и по основаниям, предусмотренным статьей 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации. Таким правом преимущественно необходимо воспользоваться в отношении работников, имеющих противопоказания к проведению профилактической прививки.

8. Ознакомить работников, перечисленных в пункте 6, с упомянутым приказом под роспись.

В РОССИЙСКОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



Профсоюзная сторона
в Российской трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений



ЗАСЕДАНИЕ РОССИЙСКОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ СОСТОЯЛОСЬ 24 СЕНТЯБРЯ 2021 ГОДА

В повестке – прогноз социально-экономического развития страны, а также проекты федерального бюджета и бюджетов государственных внебюджетных фондов – пенсионного, социального и обязательного медицинского страхования – на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов.

Заседание прошло в формате видеоконференции

Прогноз соцэкономразвития страны, представленный на РТК, исходит из консервации низких доходов населения и стагнации экономического развития, считает ФНПР

Восемнадцать вопросов рассматривались 24 сентября на очередном онлайн-заседании РТК, необычную сложность которого подчеркнула во вступительном слове координатор Комиссии, вице-премьер Татьяна Голикова: в повестке значились прогноз социально-экономического развития страны на плановый период – взгляд правительства и бизнеса на наше общее трехлетнее будущее; проекты бюджетов на 2022-2024 годы: Федерального, Пенсионного фонда, Фонда социального страхования, Федерального фонда обязательного медицинского страхования.

Вице-премьер охарактеризовала эти важнейшие для жизни страны документы как «социально направленные», предусматривающие многомиллиардное выделение средств в течение указанного периода на поддержку многих нуждающихся, в том числе семей с детьми, безработных, пенсионеров, самозанятых и других категорий населения. К примеру, предусматривается более 950 млрд рублей на выплаты пособий на детей в возрасте от 3 до 7 лет и 260 млрд рублей на пособия родителям-одиночкам с детьми от 8 до 17 лет; более 900 тысяч классных руководителей получают выплаты в 5 тысяч рублей; при рождении первого ребенка родители в 2024 году получают около 550 тысяч рублей в качестве материнского капитала.

«Громадье наших планов всегда впечатляет и их следует только поддержать, – ответил Председатель ФНПР Михаил Шмаков. – Вместе с тем, мы в рамках Российской трехсторонней комиссии должны останавливаться, прежде всего, на вопросах трудовых: о заработной плате и росте доходов работающих граждан... На фоне общих успехов при подготовке бюджета есть конкретные замечания о том, что нам надо еще улучшать». Существенные возражения профсоюзной стороны вызвал прогноз социально-экономического развития, который, как было отмечено, «положен в основу разработки проекта федерального бюджета на 2022 год и плановый период 2023-2024 годов, исходит из позиции консервации доходов населения и стагнации экономического развития страны». Михаил Шмаков при обсуждении бюджета страны и внебюджетных фондов особо подчеркивал, что индексация пенсий работающих пенсионеров уже в который раз не предусматривается:

«Кроме этого, стало известно, что правительство отклонило это неоднократное предложение профсоюзов. Такая половинчатая позиция приводит к социальной напряженности и потере доверия к государственным институтам. После отмены индексации с 1 января 2016 года число работающих пенсионеров снизилось с 15,3 млн до 9,6 млн человек, причем большая часть из них ушла в сферу теневой занятости...

А в целом по пенсионным проблемам нам необходимо серьезно обсудить, выполнены ли у нас пенсионные обязательства, принятые в 2012 году... У нас периодически принимаются отдельные решения по пенсионным вопросам, идущие вразрез с этой концепцией и вызывающие напряженность в обществе. Получается – был факт повышения пенсионного возраста, но при этом никаких реформ не произошло. Очевидно, что вопрос назрел!», - прокомментировал ситуацию глава ФНПР.

Координатор стороны работодателей, президент РСПП Александр Шохин поддержал «пенсионную» позицию профсоюзов, заметив, что негативное для работающих пенсионеров решение правительства принималось без участия социальных партнеров. В то же время, по его мнению, «данный вопрос с повестки не снимается».

Напомним, что правительство уже трижды выдавало отрицательные заключения на законопроекты по теме возврата индексации пенсии работающим пенсионерам.

В ходе обсуждения прогноза и бюджетных вопросов со стороны профсоюзов прозвучала озабоченность отставанием роста реально располагаемых доходов от роста индекса потребительских цен при отрицательной динамике спроса на внутреннем рынке, нестабильном рынке труда и сокращении рабочих мест. Обращено внимание на значительное отставание России от мировых «стандартов» в части доли фонда оплаты труда, которая у нас вдвое меньше среднемирового показателя (23,8% против примерно 50%) и сейчас имеет тенденцию к сокращению.

Член Комиссии - председатель Росуглепрофа Иван Мохначук выступил активным участником дискуссии по главным вопросам дня. Его острые вопросы докладчикам и убедительные аргументы в защиту трудовых и социальных прав работников усиливали конструктивную позицию профсоюзов.

В итоге – по проекту федерального бюджета на 2022 год и плановый период 2023-2024 годов профсоюзная сторона обратила внимание правительства «на необходимость привлекать профсоюзную сторону к консультациям по проекту федерального бюджета на более ранних этапах его подготовки».

Кроме этого, при рассмотрении законопроекта о допустимой доле привлечения иностранных работников в 2022 году, профсоюзы внесли дополнение к проекту – «предложить МВД России представить информацию о численности иностранных граждан в разрезе стран их исхода и видов экономической деятельности, в которых они осуществляют трудовую деятельность».

По остальным вопросам повестки заседания РТК социальные партнеры согласились с выводами экспертов рабочих групп РТК (их пять – по различным социально-трудовым направлениям).

При этом следует обратить внимание на то, что при обсуждении порядка регистрации безработных граждан профсоюзная сторона выступила с предложениями по дальнейшему совершенствованию законодательства по занятости, а именно:

- установить право граждан на регистрацию в органах службы занятости в качестве безработных и на получение пособия по безработице независимо от их места пребывания;

- исключить нормы по прекращению и приостановке выплаты пособия по безработице гражданам, имеющим уважительные причины неявки в центры занятости населения (временная нетрудоспособность и иные события, длительность которых может превышать один месяц), в целях непрерывного получения ими пособия по безработице;
- предусмотреть, при согласии гражданина, возможность поиска и предложения подходящей работы по всей территории Российской Федерации, а не только в том субъекте Российской Федерации, в центр занятости населения которого подано заявление;
- исключить необходимость личного посещения гражданином центра занятости населения в целях получения государственной услуги по поиску подходящей работы в случае подачи заявления не по месту его жительства (по месту пребывания);
- установить, что подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина по последнему месту работы (службы), без ограничения его величиной прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации, или иными величинами;
- установить право гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, выбора более двух вариантов подходящей работы.

В заключении заседания Михаил Шмаков внес три предложения, касающиеся дальнейшей работы РТК:

- о плане реализации Генсоглашения на первое полугодие 2021 года;
- о практическом применении положения обновленной Конституции Российской Федерации о социальном партнерстве;
- необходимости внесения соответствующих нормативных поправок;
- в частности, в положения о министерствах РФ;
- о 30-летию Российской трехсторонней комиссии.

*Департамент Аппарата ФНПР по связям с общественностью,
молодежной политике и развитию профсоюзного движения*



ЗАСЕДАНИЕ РОССИЙСКОЙ ТРЁХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ СОСТОЯЛОСЬ 30 АВГУСТА 2021 ГОДА

Заседание прошло в формате видеоконференции

В ходе заседания был рассмотрен и поддержан законопроект «О внесении изменений в Федеральный закон “Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования”».

Документ разработан в рамках реализации Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы. Его принятие позволит оптимизировать процесс получения иностранными гражданами СНИЛС, что в свою очередь упростит для них процедуру трудоустройства на территории России. Так, благодаря программному обеспечению, разработанному Минцифры, часть миграционных процедур, необходимых для начала осуществления трудовой деятельности в России, иностранный гражданин сможет пройти до въезда на территорию страны.

Иностранные граждане и лица без гражданства должны будут зарегистрироваться в Единой системе идентификации и аутентификации в инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме (ФГИС ЕСИА). Это позволит им, подать в Пенсионный фонд России заявление об открытии индивидуального лицевого счёта посредством Единого портала государственных и муниципальных услуг автоматически после пересечения границы Российской Федерации.

Таким образом, иностранные граждане и лица без гражданства смогут получить СНИЛС сразу после пересечения государственной границы Российской Федерации, что упростит и ускорит начало их трудовой деятельности на территории страны, а также будет способствовать сокращению нелегального трудоустройства. Планируется, что изменения вступят в силу с 1 января 2022 года.

Кроме того, участники заседания обсудили оптимизацию процессов предоставления мер социальной поддержки, а также их администрирования. Поводом к готовящимся изменениям послужило отсутствие в регионах единообразного подхода к реализации полномочий в сфере социальной поддержки, которое сказывается на качестве предоставления мер поддержки. Для того чтобы исключить подобные ситуации, сократить дополнительные расходы и снизить нагрузку на органы исполнительной власти субъектов, начиная с 2022 года предлагается осуществить переход на предоставление Пенсионным фондом России отдельных мер социальной поддержки по принципу «единого окна». К таким мерам поддержки будут отнесены государственные пособия гражданам, имеющим детей и не подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также компенсация страховой премии инвалидам и семьям с детьми-инвалидами по договору ОСАГО.

Для осуществления перехода предлагается внести изменения в Федеральный закон от 19 мая 1995 года №81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и Федеральный закон от 25 апреля 2002 года №40-ФЗ «Об обязательном страховании гражданской ответственности владельцев транспортных средств».

В частности, изменения, вносимые в статью 16 Федерального закона №81-ФЗ, наделяют Правительство правом утверждать единый стандарт оказания государственной услуги по предоставлению пособия на ребёнка, который упорядочит процедуры информационного взаимодействия при назначении пособия. Изменения, вносимые в статью 21.1 того же закона, уточняют положения о порядках и особенностях назначения выплат. Изменения, вносимые в Федеральный закон №40-ФЗ, позволят внедрить беззаявительный порядок выплаты Пенсионным фондом России компенсации страховой премии инвалидам по договору ОСАГО на основании сведений из Федерального реестра инвалидов и сведений из информационной системы Российского союза автостраховщиков. Для этого предлагается дополнить состав сведений, предоставляемых заявителями при оформлении договора обязательного страхования, СНИЛС страхователя и собственника транспортного средства.

Предлагаемые изменения были поддержаны всеми сторонами.

Члены РТК обсудили также ряд других важных тем. Среди них исключение стипендий из перечня доходов, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей; особенности формирования листка нетрудоспособности в электронной форме; реализация мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан на период до 2024 года; обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством; порядок исчисления среднего заработка по последнему месту работы для определения размера пособия по безработице; правила разработки и утверждения профессиональных стандартов. Комиссией было рассмотрено также внесение изменений в Федеральный закон «О противодействии коррупции».

Кроме того, на заседании обсудили ситуацию на рынке труда, а также подвели итоги всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в 2020 году.

Информация с сайта Правительства РФ
ссылка <http://government.ru/news/43123/>



ЗАСЕДАНИЕ РОССИЙСКОЙ ТРЁХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ СОСТОЯЛОСЬ 24 ИЮЛЯ 2021 ГОДА

Заседание прошло в формате видеоконференции.

Оплата труда. Доходы населения. Государственное регулирование в части систем оплаты труда. Государственная политика в сфере установления минимального размера оплаты труда. Государственный контроль соблюдения работодателями законодательства в сфере оплаты труда работников.

Членами РТК был рассмотрен и поддержан законопроект «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года №82-ФЗ “О минимальном размере оплаты труда”», принятие которого приведёт к повышению МРОТ с 1 января 2022 года на 6,4%. Начиная с 2021 года МРОТ в текущем году устанавливается на последующий год и исчисляется исходя из величины медианной заработной платы, рассчитанной Росстатом, за предыдущий год. Таким образом, законопроект предлагает установить МРОТ с 1 января 2022 года в размере 13 617 рублей в месяц. Принятие законопроекта обеспечит повышение заработной платы около 4,7 миллиона работников.

Участники заседания также поддержали продление Временных правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и в качестве безработных, а также осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными. Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 8 апреля 2020 года №460, регистрация в качестве безработных, назначение и начисление пособий по безработице, а также поиск подходящей работы и направление на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование осуществляется центрами занятости населения в дистанционной форме. В целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции, а также в целях принятия мер по реализации гарантии государства конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы такой формат предложено продлить до 31 декабря 2021 года.

Кроме того, члены РТК обсудили ряд других важных тем. Среди них порядок возмещения территориальным органом Фонда социального страхования расходов на оплату дополнительных выходных дней, предоставляемых одному из родителей, опекуну или попечителю для ухода за детьми-инвалидами, порядок исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребёнком, а также порядок осуществления надзора за соблюдением трудового законодательства. Комиссией был рассмотрен также проект Единого плана по достижению национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 года и на плановый период до 2030 года и подведены предварительные итоги его реализации.

Информация с сайта Правительства РФ
ссылка <http://government.ru/news/42872/>

ФНПР ЗАЯВИЛА О НЕСОБЛЮДЕНИИ СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ГЕНЕРАЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ И ПРЕДЛОЖИЛА СВОИ ПРАВКИ В ПРОЕКТ ЕДИНОГО ПЛАНА РАЗВИТИЯ РОССИИ



23 июля состоялось заседание Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Заседание проходило в формате видеоконференции. На повестке дня – семь вопросов и восьмой под названием «Разное», с которого началось заседание.

В этот раз он включал в себя заявление профсоюзной стороны РТК о несоблюдении социальными партнерами обязательств Генерального соглашения. Речь шла о постановлении Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2020 г. № 2393 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2021 год». Данный документ, отметил председатель ФНПР Михаил Шмаков, был принят без рассмотрения в Российской трехсторонней комиссии, что является нарушением конституционного принципа социального партнерства. Также без предварительного согласования с соцпартнерами и рассмотрения на заседании Комиссии приняты Концепция цифровой и функциональной трансформации социальной сферы на период до 2025 года и федеральный закон о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации.

Заявление профсоюзов было принято к сведению, и работа РТК продолжилась далее.

Члены РТК договорились, что решения по нескольким вопросам можно зафиксировать без дополнительного обсуждения.

Например, стороны РТК поддержали проект постановления Правительства РФ, которым утверждается Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданами, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Документом, в том числе закрепляются положения об установлении минимального размера пособия по временной нетрудоспособности не ниже МРОТ, установленного на федеральном уровне, а в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате, - не ниже МРОТ с учетом этих коэффициентов.

Участники заседания также поддержали продление до 31 декабря 2021 временных правил регистрации граждан в целях поиска работы и в качестве безработных. Эти правила были приняты в 2020 году в связи с распространением коронавируса. Они предполагают, в частности, дистанционную регистрацию граждан в органах службы занятости, если в регионе введен режим повышенной готовности.

Проект федерального закона «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона от 19 июня 2000г. №82 ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» - с 1 января 2022 года МРОТ предполагается установить в размере 13 617 рублей в месяц - тоже был поддержан, однако у профсоюзной стороны РТК имелись предложения на этот счет.

Так, профсоюзы отметили, что повышение уровня жизни населения и сокращение бедности невозможно без ускоренного роста минимальных гарантий по заработной плате. В связи с этим профсоюзы предложили ежегодно увеличивать соотношение минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы.

Профсоюзная сторона РТК не поддержала в текущей редакции проект постановления Правительства РФ «Об утверждении положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

Одной из причин такого решения стало то, что документ не соответствует Конвенции МОТ № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле.

Одним из важнейших вопросов заседания был проект «Единого плана по достижению национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 года», предполагающий также разработку программ на перспективу до 2030 года. Этот документ направлен на достижение национальных целей развития РФ, определённых Указом Президента РФ от 21 июля 2020 г № 474.

По мнению профсоюзов, проект Единого плана обладает целым рядом существенных недостатков, и ФНПР подготовила свои предложения.

Расскажем коротко о некоторых из них.

Повышение и индексация заработной платы, налогообложение

В документе предусмотрено ежегодное увеличение средств на повышение заработной платы работников федеральных учреждений. Однако при установленных в проекте Единого плана объемах финансирования рост реальной заработной платы таких работников составит не более 101% в год, тогда как целевой темп роста заявлен в размере 102,5 %. Таким образом получается, что целевой рост реальной зарплаты федеральных бюджетников возможен лишь в случае сокращения их численности.

Очевидно, что дополнительные средства требуются и для мероприятий по развитию отраслевой системы оплаты труда сферы здравоохранения.

Профсоюзная сторона РТК отметила, что в случае отсутствия опережающего роста заработной платы на федеральном уровне бюджетной сферы должен быть больший прирост в частном секторе и в бюджетной сфере на региональном и муниципальном уровне. Однако мер, направленных на повышение заработной платы в данных секторах экономики, в проекте Единого плана нет.

Профсоюзы предлагают законодательно закрепить обязанность работодателей осуществлять ежегодную индексацию заработной платы работникам (в том числе, если этот работник - пенсионер) в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Кроме того, обязательная ежегодная индексация заработной платы должна производиться для всех категорий трудящихся, независимо от формы собственности организации-работодателя.

Также предложены меры в сфере фискальной политики: исключение из налогооблагаемой базы суммы, равной МРОТ; развитие прогрессивной шкалы налогообложения.

МРОТ и прожиточный минимум

Есть замечания и к установлению уровня прожиточного минимума населения и МРОТ. Повышение данных показателей на будущий год теперь зависит от роста доходов населения аж в позапрошлом году. В 2020 году доходы граждан падали, а значит и величина прожиточного минимума в 2022 году в реальном исчислении снизится по сравнению с 2021 годом. А так как величина прожиточного минимума используется для установления размеров социальных пособий, то возникает угроза стагнации бедности в незащищенных слоях населения.

В связи с этим профсоюзная сторона РТК предлагает предусмотреть ежегодное увеличение соотношений величины прожиточного минимума населения и величины медианного среднедушевого дохода, а также МРОТ и медианной заработной платы.

Профсоюзы также настаивают на недопустимости включения в МРОТ компенсационных и стимулирующих выплат, установления оклада ниже МРОТ.

Самозанятые

В проекте прогнозируется увеличение численности индивидуальных предпринимателей и самозанятых до 25 млн человек, что составит 34,7% от 72 млн человек занятых в экономике. Численность же наёмных работников, по оценке профсоюзов, сократится с 58 млн до 47 млн человек.

Согласно декларации МОТ о социальной справедливости, принятой на 97-й сессии Международной конференции труда 10 июня 2008 года, важность трудового правоотношения должна признаваться как средство обеспечения правовой защиты работников.

По мнению ФНПР, заявленное в проекте Единого плана увеличение численности самозанятых граждан не должно осуществляться за счёт сокращения численности работающих по трудовому договору.

Профсоюзы неоднократно указывали на проблемы правового регулирования самозанятых, в частности, изъятие данного вида трудовой деятельности из системы государственного страхования. Значительный рост численности самозанятых без обеспечения их основополагающими трудовыми и социальными правами несёт в себе серьёзные социальные риски.

Государственные инспекторы труда

За последние 20 лет численность государственных инспекторов труда в РФ сокращена почти в два раза – до 1820 человек. Всё это происходит на фоне расширения неформальной занятости, оказывающей давление на традиционные трудовые отношения. Программная реформа предполагает двукратное сокращение и без того недостаточного инспекторского состава.

По мнению профсоюзов, данная тенденция непременно приведёт к снижению качества обеспечения государственных прав и гарантий работникам.

Санаторно-курортная реабилитация

Важным направлением сохранения здоровья граждан, особенно в условиях пандемии, является система оздоровления и реабилитации в рамках санаторно-курортного комплекса. Однако соответствующие меры поддержки в проекте Единого плана отсутствуют. Поэтому профсоюзной стороной РТК предлагается установить финансирование реабилитации переболевших коронавирусом работников за счёт бюджетных средств, а также рассмотреть вопрос о развитии систем оздоровительного отдыха в РФ, как взрослого, так и детского.

Миграционная рабочая сила

Ещё один спорный вопрос в проекте Единого плана – интеграция миграционной рабочей силы в российскую экономику. В проекте отмечено, что «в условиях значительной естественной убыли миграция является важным источником восполнения трудовых ресурсов страны». Профсоюзная сторона РТК считает, что качественный миграционный прирост за счёт высококвалифицированных иностранных работников невозможно обеспечить без существенного повышения уровня дохода и заработных плат в России по сравнению с другими странами, которые могут привлекать высококвалифицированные трудовые кадры. Ориентироваться в первую очередь, как отмечают профсоюзы, нужно на создание стимулов для привлечения в РФ бывших соотечественников, а также русскоязычного населения и групп мигрантов, социально и культурно адаптированных к условиям жизни России.

В МИНИСТЕРСТВЕ ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Письмо директора Департамента социальных гарантий Министерства обороны Российской Федерации Ю.Ярковой по проекту приказа «О внесении изменений в приложения № 1 и 2 к приказу Министра обороны РФ от 18 сентября 2019 г. № 545 «О системе оплаты труда гражданского персонала (работников) воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации»



МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБОРОНЫ РОССИИ)

г. Москва, 119160

«6» сентября 2021 г. № 12215/6424

На № _____

Председателю Профсоюза гражданского
персонала Вооруженных Сил России
Н.Н.БОЙКО

Уважаемый Николай Николаевич!

В целях упорядочения действующих в Минобороны России условий оплаты труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации Департаментом социальных гарантий Министерства обороны Российской Федерации подготовлен проект приказа «О внесении изменений в приложения № 1 и 2 к приказу 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 – проект приказа).

Проект приказа подготовлен в пределах прав, предоставленных Минобороны России постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583.

Подготовка проекта приказа обусловлена необходимостью установления новых размеров должностных окладов по отдельным должностям гражданского персонала вновь сформированных воинских частей (организаций, подразделений), тарификация которых ранее не была предусмотрена приказом Министра обороны Российской Федерации от 18 сентября 2019 г. № 545.

Учитывая ограниченный объем бюджетных ассигнований, предусмотренный Минобороны России на оплату труда федеральным бюджетом реализация проекта приказа не предполагает увеличение уровня оплаты труда гражданского персонала.

В настоящее время работа по истребованию дополнительных бюджетных ассигнований, необходимых на повышение уровня оплаты труда гражданского персонала, в т.ч. до показателей среднемесячной заработной платы по Российской Федерации, проводится в рамках формирования федерального бюджета на 2022 год и плановый период 2023 и 2024 годов.

О результатах проделанной работы Профсоюз гражданского персонала Вооруженных Сил России будет проинформирован на очередном заседании Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, спланированном в октябре 2021 года.

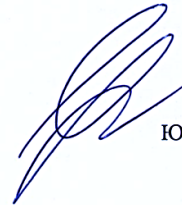
В целях проведения общественного обсуждения и независимой антикоррупционной экспертизы проект приказа с 1 сентября 2021 г. размещен на официальном сайте regulation.gov.ru в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Прошу Вас прилагаемый проект приказа согласовать для последующего доклада Министру обороны Российской Федерации.

При отсутствии замечаний проект приказа на рассмотрение Комиссии Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений предлагается не вносить.

Приложение: проект приказа Министра обороны Российской Федерации на 5 л., в 1 экз.

Директор Департамента социальных гарантий



Ю.Яркова

ПРИКАЗА МО РФ «О внесении изменений в приложения №1 и 2 к приказу Министра обороны РФ от 18 сентября 2019 г. № 545 «О системе оплаты труда гражданского персонала (работников) воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации»

П Р И К А З

МИНИСТРА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ ____.

« ____ » _____ 2021 г.

г. Москва

О внесении изменений в приложения № 1 и 2 к приказу 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»

Внести изменения в приложения № 1 и 2 к приказу 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» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 ноября 2019 г., регистрационный № 56650) согласно Перечню (приложение к настоящему приказу).

МИНИСТР ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
генерал армии

С.Шойгу

Директор Департамента социальных гарантий
Министерства обороны Российской Федерации

Ю.Яркова

« 6 » сентября 2021 г.

Приложение
к приказу Министра обороны
Российской Федерации
от «___» _____ 2021 г. № ___

П Е Р Е Ч Е Н Ь

**изменений, вносимых в приложения № 1 и 2 к приказу
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»**

1. В размерах должностных окладов (тарифных ставок) гражданского персонала (работников) воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации (приложение № 1 к приказу):

1) таблицу 5 изложить в следующей редакции:

**«Центральное управление жилищно-социальной
инфраструктуры (комплекса) Министерства обороны**

Таблица 5

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Начальник Центрального управления	33 527
Начальник филиала Центрального управления	30 175
Начальник управления (в Центральном управлении)	24 247
Начальник отдела (контрольно-архивного), не входящего в состав Центрального управления	23 577»;

2) в таблице 7:

заголовок таблицы после слова «Управления» дополнить словом «(отделы)»;

перед позицией «Начальник отдела» дополнить позицией следующего содержания:

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
«Начальник отдела (содержащегося на самостоятельном штате)	25 596»;

3) в таблице 21:

заголовок таблицы изложить в следующей редакции:

«Главный центр космической геодезии, навигации и картографии, главный центр геопространственной информации; центры геопространственной информации и навигации; топогеодезические, аэрофототопографические, аэрофото-геодезические, учебно-топографические, топографо-разведывательные отряды; геодезические части; геологические части и отряды»;

перед позицией «Руководитель (начальник): отряда (аэрофототопографического, аэрофотогеодезического), части (центральной геодезической, центральной геологической) (при годовом объеме работ):» дополнить позицией следующего содержания:

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
«Руководитель (начальник) главного центра: космической геодезии, навигации и картографии; геопространственной информации	22 351»;

позицию «Руководитель (начальник): отряда (топогеодезического, учебно-топографического, топографо-разведывательного, отдельного военного геологического), части (геодезической, геологической)» после слов «Руководитель (начальник):» дополнить словами «центра геопространственной информации и навигации»;

4) заголовок таблицы 25 дополнить словами «, Федеральный военный мемориал «Пантеон защитников Отечества»;

5) позицию «Начальник: управления лесного хозяйства, управления лесного хозяйства и природопользования» таблицы 31 дополнить словами «, управления военных лесничеств»;

6) в таблице 34:

в позиции «Инструктор по организации службы отряда ведомственной и пожарной охраны» слова «отряда ведомственной и пожарной охраны» заменить словами «: отряда военизированной охраны, пожарной охраны, сторожевой охраны»;

перед позицией «Командир отделения, начальник группы, начальник караула, начальник пожарного надзора (части)» дополнить позицией следующего содержания:

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
«Начальник отделения пожаротушения	7 489»;

7) таблицу 41 дополнить позициями следующего содержания:

Наименование должности	Должностной оклад, руб.	
	Авиационная дивизия особого назначения, авиационный полк особого назначения	Авиационная (вертолетная) эскадрилья
«Старший бортпроводник, старший бортпроводник (инструктор)»	9 652	–
Бортпроводник	8 941	–»;

8) в таблицах 43–45 слова «работе с личным составом» заменить словами «военно-политической работе»;

9) в заголовках таблиц 44 и 56 слова «: поисково-спасательного обеспечения,» исключить;

10) позицию «Начальник центра (учебно-методического)» таблицы 63 изложить в следующей редакции:

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
«Начальник центра: учебно-методического, военного духовно-просветительского»	18 613»;

11) позицию «Методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), мастер производственного обучения, преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), педагог-организатор, руководитель физического воспитания, учитель-дефектолог (учитель-логопед, логопед), тренер-преподаватель (включая старшего), преподаватель, преподаватель (руководитель дисциплины), учитель, воспитатель (включая старшего), старший воспитатель (начальник курса), концертмейстер, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (руководитель дисциплины):» таблицы 66 после слов «тренер-преподаватель (включая старшего),» дополнить словом «тьютор,»;

12) позицию «Врач-специалист (хирургического профиля, оперирующий больных в стационаре) (оперирующие в стационаре врачи-хирурги всех наименований нижеперечисленных хирургических отделений (палат) стационаров: акушерских (в том числе физиологических, наблюдательных, патологии беременности), гинекологических, гнойной хирургии, кардиохирургических, колопроктологических, микрохирургических, нейрохирургических (в том числе спинно-мозговой травмы), ожоговых, онкологических, операционных блоков, ортопедических, отоларингологических, офтальмологических, портальной гипертензии,

реконструктивной и пластической хирургии, рентгено-хирургических методов диагностики и лечения (в том числе кабинетов), родовых (родильных), сосудистой хирургии, травматологических (в том числе травмы кисти), травматолого-ортопедических, туберкулезных (для больных костно-суставным туберкулезом), туберкулезных (для больных урогенитальным туберкулезом), туберкулезных легочно-хирургических, урологических (в том числе пересадки почки), хирургических, хирургического лечения сложных нарушений ритма сердца и электрокардиостимуляции, хирургических торакальных, челюстно-лицевой хирургии (стоматологических), эндоскопических; врачи-хирурги, врачи-урологи и врачи-рентгенологи отделений рентген-ударноволнового дистанционного дробления камней, лазерной хирургии, лабораторий искусственного кровообращения, рентгенохирургических методов диагностики и лечения; врачи-хирурги отделений гемодиализа; врачи-трансфузиологи, использующие методы гравитационной хирургии крови; врачи – судебно-медицинские эксперты (за исключением занятых амбулаторным приемом); врачи-эндоскописты, осуществляющие лечебные мероприятия в стационарах; врачи-патологоанатомы; врачи-специалисты выездных бригад отделений неотложной медицинской помощи и помощи на дому, постоянно действующих передвижных медицинских отрядов (установок), врачи общей практики (семейные врачи); врачи-специалисты пунктов (отделений) медицинской помощи на дому):» таблицы 74 после слов «медицинской помощи на дому» дополнить словами «; врачи – анестезиологи-реаниматологи отделений (групп) анестезиологии-реанимации, отделений (палат) для реанимации и интенсивной терапии стационаров»;

2. В условиях, размерах и порядке осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера гражданскому персоналу (работникам) воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации (приложение № 2 к приказу):

1) абзац четвертый пункта 24 после слова «природопользования» дополнить словами «, управления военных лесничеств»;

2) пункт 83 после слов «мемориального кладбища» дополнить словами «и Федерального военного мемориала «Пантеон защитников Отечества».

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
к проекту приказа Министра обороны Российской Федерации
«О внесении изменений в приложения № 1 и 2 к приказу
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»

Проект приказа Министра обороны Российской Федерации (далее – проект приказа) подготовлен в пределах прав, предоставленных Министру обороны Российской Федерации постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Подготовка проекта приказа обусловлена необходимостью установления новых размеров должностных окладов по отдельным должностям гражданского персонала вновь сформированных воинских частей (организаций, подразделений), тарификация которых ранее не была предусмотрена приказом Министра обороны Российской Федерации от 18 сентября 2019 г. № 545.

Реализация проекта приказа будет произведена в пределах средств федерального бюджета, предусмотренных Минобороны России на оплату труда гражданского персонала.

В ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ

БОРЬБА ФНПР ЗА ВЕЛИЧИНУ МРОТ:

ХРОНИКА, ПРОБЛЕМЫ, ДОСТИЖЕНИЯ



«Несмотря на всю турбулентность международных отношений, все-таки самое главное - это то, что происходит в нашей стране, самое главное - это социальное самочувствие людей, решение вопросов социально-экономического порядка. Знаю, что у профсоюзов всегда на этот счет много вопросов, в том числе проблемного характера, и требований к правительству», — заявил Президент РФ Владимир Путин на встрече с Председателем ФНПР Михаилом Шмаковым в 2014 году.

Уже тогда профсоюзы добились установления в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014–2016 годы того, что до 2016 года МРОТ должен был быть доведен до уровня прожиточного минимума, но на встрече с Президентом открылась новая страница борьбы за величину МРОТ. «Прожиточный минимум считается по очень плохой методике, которая идёт к нам еще из середины 50-х годов прошлого века», — отметил лидер профсоюзов. Он предложил перейти на новый показатель — рациональную потребительскую корзину, удовлетворяющую не только материальные, но и духовные потребности человека. Такая корзина должна была стать основой для расчета минимального потребительского бюджета. «Понятно, что нельзя сейчас сразу ввести такой показатель, но в планах на будущее, мы считаем, это надо разрабатывать для того, чтобы было меньше трений и при заключении следующего генерального соглашения», — сказал тогда Михаил Шмаков, во многом определив характер будущей борьбы за величину МРОТ.

В марте 2016 года Комитет по труду, социальной политике и делам ветеранов анонсировал увеличение МРОТ до 7,5 тысяч рублей. «Решение о повышении МРОТ было принято в результате активной позиции Федерации Независимых Профсоюзов России, постоянно требовавшей от Правительства России увеличения минимального размера оплаты труда.

Профсоюзам удалось убедить власть пойти на увеличение МРОТ на 21% с 1 июля 2016 года. Повышение МРОТ коснется около 1 миллиона работников, из них 87% заняты в государственных и муниципальных учреждениях и 13% — в негосударственном секторе экономики», — прокомментировал тогда масштаб работы секретарь ФНПР - руководитель Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Олег Соколов. Уже было заявлено, что следующим шагом, который необходимо сделать, ФНПР видит увеличение МРОТ до уровня минимального потребительского бюджета (около 35 тыс. рублей).

Попутно возникали и трудности. Так, в том же 2016 году судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда постановила, что районные коэффициенты и «северные надбавки» входят в МРОТ, что существенно ослабило финансовое положение трудящихся, проживающих и работающих в непростых условиях. Стоит отметить, что такая ситуация была и раньше. Союз организаций профсоюзов Карелии даже предлагал рассмотреть вопрос проведения массовой коллективной протестной акции с требованием закрепить положение о том, чтобы в МРОТ не включались районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Тенденция говорила о том, что в МРОТ будут включать не только «северные» надбавки и коэффициенты, но и иные компенсационные выплаты, а также стимулирующие выплаты. В поддержку своих коллег выступили профсоюзы Архангельской области, возобновившие профсоюзную акцию «МРОТ по закону!», в ходе которой они собрали почти 1,5 тысячи подписей.

В итоге Конституционный Суд РФ встал на сторону профсоюзов. «Институт минимального размера оплаты труда по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума», — гласило его Постановление от 07.12.2017 N 38-П. Вроде победа, но соблюдается Постановление не всегда, поэтому необходимо обращаться в профсоюз для предотвращения включения работодателем каких-либо выплат в МРОТ.

2017. Госдума. Министр труда и социальной защиты РФ Максим Топилин представил три обсуждаемых варианта повышения МРОТ до уровня прожиточного минимума:

- Установление МРОТ на уровне прожиточного минимума в среднем по РФ.
- Установление МРОТ на уровне регионального прожиточного минимума в каждом регионе.
- Введение почасовой заработной платы.

Секретарь ФНПР Олег Соколов подчеркнул, что МРОТ – это минимальная социальная гарантия, не предусматривающая стимулирующих выплат и региональных коэффициентов. Это позиция Конституционного Суда РФ, которую отстаивали профсоюзы. Минтруд не сдавался и предложил сделать МРОТ по стране... разным. «Нам представляется, что МРОТ должен быть равен региональному прожиточному минимуму. Нигде не сказано, что МРОТ должен быть единым по России», – считал тогда глава Минтруда.

Время шло, а лидер профсоюзов Михаил Шмаков в своём обращении к Президенту РФ в 2017 году отметил: «В настоящее время минимальная гарантия по оплате труда в нашей стране заметно отстаёт не только от большинства европейских стран, но и от Бразилии, Китая и Южной Африки».

В 2018 году МРОТ увеличился на 21,7 % от прошлогоднего значения и составил 9489 рублей. Повышение минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума должно было быть выполнено в 2019 году. Однако ФНПР настаивала на необходимости увеличить МРОТ до указанной величины уже в текущем – 2018 – году. С этим требованием российские профсоюзы активно выступали в ходе коллективных акций и на всех уровнях переговорного процесса с органами власти.

В результате переговоров с лидером профсоюзов Президент принял принципиальное решение: МРОТ будет доведен до прожиточного минимума уже к 1 мая 2018 года. Владимир Путин подчеркнул, что минимальный размер оплаты труда в России будет постоянно индексироваться и уже не опустится ниже прожиточного минимума. Позиция ФНПР нашла отражение в законодательстве страны, а в 2019 году сумма МРОТ возросла до 11 280 рублей.

«Напомню, что уже приняты решения с 1 мая этого года уравнивать МРОТ и прожиточный минимум...Хочу сказать – вот Михаил Викторович, – что в значительной степени это сделано с подачи нашего ведущего профсоюзного объединения. Мы с Михаилом Викторовичем встречались, обсуждали эту тему. Как видите, мы это реализуем», — подчеркнул тогда роль ФНПР Президент РФ Владимир Путин.

Осознавая, что данное значение всё же не отражает адекватное качество жизни гражданина, глава ФНПР Михаил Шмаков продолжал настаивать на введении другого ориентира для МРОТ – минимального потребительского бюджета, при котором расходы на продукты питания не должны превышать трети всех расходов на товары и услуги. Кроме того, нужно было пересмотреть их ассортимент и объем, используя современные рекомендации по рациональному питанию. Минимальный потребительский бюджет профсоюзный лидер оценил в 40 тысяч рублей.

С января 2020 года МРОТ составил 12 130 рублей в месяц. «Два года назад под давлением требований ФНПР был принят закон, согласно которому МРОТ ежегодно устанавливается в размере, равном величине прожиточного минимума по состоянию на II квартал предыдущего года. Таким образом, с 1 января 2020 года МРОТ составляет 100% величины прожиточного минимума за II квартал 2019 года. В результате повышение МРОТ до 12 130 рублей в месяц в наступившем году по отношению к его прошлогодней величине (11 280 рублей в месяц) составило 850 рублей (рост составляет 7,5%)», — подчеркнул важную информацию секретарь ФНПР Олег Соколов, добавив, что профсоюзы осуществляют мониторинг данной сферы.

В 2020 году доходы граждан падали, что может привести к тому, что величина прожиточного минимума в 2022 году в реальном исчислении снизится по сравнению с 2021 годом. А так как величина прожиточного минимума используется для установления размеров социальных пособий, то возникает угроза стагнации бедности у низкооплачиваемых категорий работников. В связи с этим ФНПР выступила с новой инициативой, в которой предложила предусмотреть ежегодное увеличение

соотношений величины прожиточного минимума населения и величины медианного среднедушевого дохода, а также МРОТ и медианной заработной платы.

Важным этапом в борьбе за достойный МРОТ на данный момент стал Федеральный закон от 29 декабря 2020 г. № 473-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», определивший, например, что соотношение МРОТ и медианной заработной платы пересматривается не реже одного раза в пять лет исходя из условий социально-экономического развития РФ.

По настоянию ФНПР в законопроект были внесены важные изменения, среди которых важно выделить следующие:

- МРОТ, а также величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации на очередной год должны устанавливаться с учётом мнения РТК.
- МРОТ на очередной год должен устанавливаться в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации и не ниже МРОТ, установленного на текущий год.

В настоящее время заключено Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021-2023 годы. Все пункты Генерального соглашения в области обеспечения поддержания МРОТ на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения выполняются. Однако предстоит и дальше большая работа по борьбе за достойный МРОТ.

*Департамент Аппарата ФНПР по связям с общественностью,
молодежной политике и развитию профсоюзного движения*



ЗАЯВЛЕНИЕ ФНПР:

ЗАЩИТИМ ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ, ОТСТОИМ ПРОФАКТИВИСТОВ!

За последние несколько лет профсоюзы России и профсоюзные активисты сталкиваются с фактическим нарушением прав на разном уровне. Несмотря на то, что и внутреннее законодательство, и международные обязательства страны в ратифицированных конвенциях Международной организации труда дают гарантии соблюдения профсоюзных прав, на практике они соблюдаются все меньше. Стали привычными безосновательные обыски и выемки документов в профсоюзных организациях и учреждениях. Профсоюзных активистов, лидеров организаций вызывают на допросы под явно надуманными предлогами и, по сути, пытаются запугать. В судах практически невозможно доказать увольнение за профсоюзную деятельность. А возможность проведения легальной остановки работы, согласно трудовому законодательству, сведена к нулю необходимостью намеренно длинной бюрократической процедуры.

При этом в роли исполнителей различных форм давления на профсоюзы зачастую выступают те органы, которые обязаны обеспечить соблюдение законности – суды и прокуратуры. Не случайно, в Первомайскую резолюцию профсоюзов 2020 года, которую поддержало более 12 миллионов человек, вошла фраза «Мы становимся свидетелями правового нигилизма. Совет Федерации превышает свои полномочия. Прокуроры нарушают законы». Однако сегодня эти нарушения продолжают. Последним таким случаем стало вмешательство сотрудников прокуратуры в Пермском крае в конфликт, раздуваемый иностранной компанией «Нестле» с профсоюзной организацией. Допросы нескольких десятков человек, запрос списков членов профсоюзов, провокационные вопросы о профсоюзных лидерах... И все это во имя якобы «обеспечения защиты охраняемых законом интересов общества и государства».

Профсоюз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации в заявлении 2 сентября 2021 года дал свою оценку продолжающимся нарушениям закона со стороны компании и допросам членов профсоюза.

В связи с этим Федерация независимых профсоюзов России заявляет: мы требуем соблюдения российских законов и работодателями – российскими и иностранными, и прокурорами. Мы считаем, что **общественный и государственный контроль за соблюдением законов должен быть усилен. Но не для манипуляции этими законами в пользу коммерческих заказчиков, а для реальной защиты прав граждан России, работников, членов профсоюзов.** Профсоюзные организации должны быть защищены от незаконного внешнего вмешательства. Должна быть сформирована и закреплена судебная практика по защите профсоюзных активистов. Трудовые споры должны разрешаться через легальную работающую процедуру.

Трудящиеся России имеют право на защиту!

СОВМЕСТНОЕ ПИСЬМО ФНПР И ПФР
О ПРОВЕДЕНИИ ЭКСПЕРТИЗЫ ЦЕННОСТИ ВЫПЛАТНЫХ ДЕЛ
от 17.09.2021г. № АК-25-24/21501 и № 101-114/165

Федерация Независимых Профсоюзов России и Пенсионный фонд Российской Федерации подготовили совместное письмо о проведении экспертизы ценности выплатных дел, хранящихся в территориальных органах ПФР, срок хранения которых истек. Членские организации ФНПР могут направить своих представителей в экспертные комиссии территориальных органов ПФР и оказать им необходимую организационно-методическую помощь в проведении экспертизы ценности выплатных дел.

Управляющим отделениями
Пенсионного фонда
Российской Федерации

Руководителям
членских организаций
Федерации Независимых
Профсоюзов России

О проведении экспертизы ценности
выплатных дел, хранящихся
в территориальных органах ПФР,
срок хранения которых истек

В целях оптимизации деятельности территориальных органов ПФР по хранению выплатных дел приказом Минтруда России от 22 декабря 2020 г. № 936н внесены изменения в Положение о сроках хранения выплатных дел и документов о выплате и доставке страховой пенсии, накопительной пенсии и пенсий по государственному пенсионному обеспечению, утвержденное приказом Минтруда России от 3 сентября 2014 г. № 602н (зарегистрирован Минюстом России 5 ноября 2014 г., регистрационный № 34563). В соответствии с внесенными изменениями сроки хранения выплатных дел сокращены.

В связи с этим в территориальных органах ПФР проводится работа по выделению к уничтожению выплатных дел с истекшими сроками хранения.

Учитывая, что выплатные дела граждан, в том числе участников Великой Отечественной войны и вооруженных конфликтов (боевых действий), а также граждан, внесших значительный вклад в социально-экономическое развитие регионов, могут быть включены в состав Архивного фонда Российской Федерации, ПФР и ФНПР рекомендуют:

1. Территориальным органам ПФР в целях организации работы по проведению экспертизы ценности выплатных дел с истекшими сроками

хранения включить в состав экспертных комиссий представителей соответствующих членских организаций ФНПР (по согласованию).

2. Членским организациям ФНПР направить своих представителей в экспертные комиссии территориальных органов ПФР и оказать им необходимую организационно-методическую помощь в проведении экспертизы ценности выплатных дел.

Председатель
Правления ПФР


А.С. Кигим

17.09.2021 АК-25-24/21501

Председатель ФНПР


М.В. Шмаков

17.09.2021 № 101-114/165

ИСПОЛКОМ ФНПР УТВЕРДИЛ ПОВЕСТКУ ГЕНСОВЕТА, ДЕВИЗ АКЦИИ ПРОФСОЮЗОВ — «ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД»



Одними из важных тем для обсуждения на Генсовете ФНПР, заседание которого состоится 24 ноября, станут: задачи профсоюзов по защите социально-экономических прав трудящихся районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, а также информационная политика и цифровизация работы профсоюзов. Такое решение приняли члены Исполкома ФНПР на заседании 26 августа.

Исполком ФНПР предоставил Председателю ФНПР Михаилу Шмакову право заключать соглашения о поддержке на выборах 2021 года политических партий, обратившихся к Федерации с таким предложением и включивших в свои избирательные списки представителей профсоюзов и которые согласились учитывать мнение ФНПР при голосовании депутатов.

На заседании утвердили формат проведения Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!». В этом году акция ФНПР пройдет под девизом «Защитим социальные гарантии работников!».

Участникам заседания сообщили, что в середине августа, согласно данным от членских организаций ФНПР, количество полностью вакцинированных сотрудников в организациях и на предприятиях в среднем составило 34%.

В ходе продолжающейся прививочной кампании для членов профсоюзов и их семей ведется разъяснительная и консультационная работа, а также оказывается помощь: работают «горячие линии» профсоюзов, ведется взаимодействие с социальными партнерами и медицинскими учреждениями.

Исполком ФНПР призвал профсоюзы обеспечивать совместно с работодателями соблюдение санитарно-эпидемиологических требований и правил по охране труда на предприятиях и в организациях с учетом рисков заболевания COVID-19 при производственных контактах.

Также на заседании внесли изменения в состав кадрового резерва и Координационного комитета солидарных действий ФНПР, утвердили кандидатуры на вручение профсоюзных наград и изменения в составе Молодёжного совета ФНПР, прослушали информацию об итогах конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда ФНПР», обновили его Положение.

Материал с сайта ФНПР



В ПРОФСОЮЗЕ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ

ПОЗДРАВЛЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ НИКОЛАЯ БОЙКО

С ДНЁМ СОЗДАНИЯ ПРОФСОЮЗА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ



Дорогие друзья!

Поздравляю всех членов Профессионального союза гражданского персонала
Вооруженных Сил России, профсоюзных лидеров,
ветеранов профсоюзного движения

с 31 годовщиной создания Профсоюза!

Профсоюз — это мы с Вами, поскольку профсоюз создан и существует для коллективной защиты прав и интересов человека труда, для взаимной поддержки и взаимопомощи.

Уважаемые коллеги! Сегодня, в этот праздничный день хочу поблагодарить Вас за ежедневный кропотливый труд. Знаю, что Вы дорожите своей профессией, ведь работа в Вооруженных Силах Российской Федерации является одной из самых достойных и ответственных видов трудовой деятельности в нашей стране.

Ведь именно благодаря гражданским специалистам воинских частей, организаций и учреждений Министерства обороны Российской Федерации, активному участию в армейских и флотских мероприятиях эффективно решаются многие поставленные задачи в обеспечении боевой готовности войск.

Члены Профсоюза — это люди с активной жизненной позицией, оптимисты и профессионалы, умелые организаторы и новаторы творческих дел в различных сферах деятельности, безвозмездно работающие во благо своего коллектива, стремящиеся поддержать и защитить в трудную минуту.

Вместе с Вами — мы прекрасная профсоюзная команда! Будем верны принципам: солидарности, единства и справедливости!

Желаю Вам благополучия, здоровья, счастья, успехов в работе, добрых отношений в коллективах!

С Днём создания Профсоюза!

С уважением,

Председатель
Профсоюза ВС России

Н.Бойко

ЧЛЕНЫ МОЛОДЁЖНОГО СОВЕТА ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ

В ДЕНЬ СОЗДАНИЯ ПРОФСОЮЗА ПРОВЕЛИ ФЛЕШМОБ «ПРОФСОЮЗ – ЭТО МЫ!»

Члены Молодёжного совета Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Республики Бурятия в День создания Профсоюза провели флешмоб «Профсоюз – это мы!».

Свою акцию молодёжные активисты приурочили к 31-ой годовщине создания Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.



В акции приняли участие:

Оксана Котова,
председатель
Молодежного совета
Профсоюза ВС России
Республики Бурятия
а также профсоюзные
активисты:

Архипов Алексей,
Кузнецова Юлия,
Лебедева Анжела,
Матвеевская Анастасия,
Андрюкова Екатерина,
Елена Зотова,
Ирина Колесникова,
Ярославна Громакина.

Профсоюзный флешмоб «Профсоюз – это мы!» прошел очень динамично и ярко, показал активное участие молодёжи в профсоюзной деятельности.

*Управление информационной работы
аппарата ЦК Профсоюза ВС России*



ПОСТАНОВЛЕНИЯ VI ЗАСЕДАНИЯ ПРЕЗИДИУМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 6-1

22 сентября 2021 г.

(в формате видеоконференции)

О ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОФСОЮЗНОМ ОБСЛУЖИВАНИИ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СОЮЗЕ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ

Заслушав информацию заместителя Председателя Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России – начальника Управления организационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза М.В. Бабина по вопросу «О дополнительном профсоюзном обслуживании первичных профсоюзных организаций в Профессиональном союзе гражданского персонала Вооруженных Сил России»,

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию заместителя Председателя Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России – начальника Управления организационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза М.В. Бабина по вопросу «О дополнительном профсоюзном обслуживании первичных профсоюзных организаций в Профессиональном союзе гражданского персонала Вооруженных Сил России» принять к сведению.

2. Не одобрять проект Положения о профсоюзном обслуживании первичных профсоюзных организаций в Профессиональном союзе гражданского персонала Вооруженных Сил России (прилагается).

3. Предложить Центральному комитету Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России рассмотреть на очередном очном заседании вопрос «О дополнительном профсоюзном обслуживании первичных профсоюзных организаций в Профессиональном союзе гражданского персонала Вооруженных Сил России» и принять решение о целесообразности принятия Положения о профсоюзном обслуживании первичных профсоюзных организаций в Профессиональном союзе гражданского персонала Вооруженных Сил России.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 6-2

22 сентября 2021 г

(в формате видеоконференции)

О ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЫ И МЕРАХ ПО ЕЁ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ

Заслушав информацию заместителя Председателя Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России – начальника управления информационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза Н.А. Гундаровой по вопросу «О повышении эффективности информационной работы и мерах по её совершенствованию», Президиум Профсоюза отмечает, что VIII Съезд Профсоюза определил основные задачи информационной работы, для реализации которых необходимо внедрение в деятельность органов профсоюзных организаций системы мер, направленных на повышение её эффективности.

Практика работы показывает, что инертность в вопросах информационной работы полностью не преодолена. Эффективность работы еще невысока из-за отсутствия системности, исполнительской дисциплины и ответственности профсоюзных кадров. Несмотря на расширение технических и других средств, многие территориальные организации Профсоюза используют свои информационные ресурсы не в полной мере. У ряда профсоюзных лидеров нет понимания значимости и необходимости информационной работы, это направление не входит в число их приоритетов. Некоторыми территориальными организациями Профсоюза все еще медленно решаются или не решаются вовсе вопросы по работе со страницами сайта Профсоюза. В отдельных территориальных организациях Профсоюза вопросами информационного обеспечения занимаются эпизодически, что в значительной степени влияет на качество проводимой работы в целом.

В области информационной работы удалось добиться положительной динамики территориальным организациям Профсоюза:

Общественной организации – Межрегиональной профсоюзной организации работников Воздушно-космических сил Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа;

Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа;

Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа;

Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Южного военного округа;

Территориальной общественной организации Черноморского флота Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Севастополя и Республики Крым.

В целях совершенствования информационной сферы деятельности и продолжения работы по созданию единой информационной системы Профсоюза,

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию заместителя Председателя Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России – начальника управления информационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза Н.А. Гундаровой по вопросу «О повышении эффективности информационной работы и мерах по её совершенствованию» принять к сведению.

2. В целях пропаганды роли и места Профсоюза продолжить работу по использованию в полной мере возможностей информационных каналов и ресурсов. Способствовать формированию позитивного имиджа Профсоюза.

3. Утвердить Методические рекомендации по ведению информационной работы в Профессиональном союзе гражданского персонала Вооруженных Сил России (приложение № 1).

4. Комитетам территориальных организаций Профсоюза:

4.1. Довести Методические рекомендации по ведению информационной работы в Профессиональном союзе гражданского персонала Вооруженных Сил России до каждой первичной профсоюзной организации.

4.2. До 01.01.2022 обеспечить наличие в каждой первичной профсоюзной организации ответственного за ведение информационной работы.

4.3. В 2022 году организовать обучение ответственных за информационную работу.

4.4. Предоставлять в аппарат Центрального комитета Профсоюза ежегодно до 30 декабря сведения о наличии информационных ресурсов по установленной форме (приложение № 2).

4.5. Максимально использовать возможности средств массовой информации, особенно электронных, для пропаганды профсоюзной деятельности (в соответствии с постановлением Президиума Профсоюза от 28 августа 2019 года № 16-4).

4.6. Не реже одного раза в квартал организовывать участие профсоюзных кадров и актива в подготовке материалов, статей о практической деятельности их профсоюзных организаций для публикации в Информационном вестнике Центрального комитета Профсоюза и на сайте Профсоюза.

4.7. В течение 2022 года ввести в практику информационной работы использование видеорепортажей о действиях территориальной организации Профсоюза с последующим размещением информации на сайте Профсоюза и в социальных сетях.

4.8. Осуществлять выпуск собственной периодической печатной продукции, материалов и статей на сайте Профсоюза и в социальных сетях.

4.9. Своевременно доводить поступающую от вышестоящих профсоюзных органов информацию до членов Профсоюза, сконцентрировав усилия на максимальном использовании как традиционных способов доведения информации (устно, при проведении различного рода уставных и других профсоюзных мероприятий, распространение агитационно-пропагандистских, методических материалов, собственной печатной продукции и др.), и современных интерактивных инструментов и ресурсов.

4.10. Участвовать в проводимых Профсоюзом акциях и конкурсах.

4.11. До 01.12.2021 организовать подписку на центральную профсоюзную газету «Солидарность».

4.12. Продолжить продвижение имиджевой составляющей территориальной организации Профсоюза для подчеркивания принадлежности к Профсоюзу:

4.12.1. Организовать работу с корпоративной электронной почтой Профсоюза – @psvsrf.ru.

4.12.2. Широко использовать символику Профсоюза при проведении массовых мероприятий, выпуске пропагандистских (агитационных) и информационных материалов, отражающих деятельность территориальной организации Профсоюза.

5. Молодежным советам Профсоюза:

5.1. Привлекать к информационной работе молодых членов Профсоюза.

5.2. Осуществлять более широкое вовлечение членов Молодежных советов в процесс освоения и активного использования новых инструментов коммуникации, информационной, агитационной и пропагандистской работы.

5.3. Осваивать работу в социальных сетях, как одном из наиболее популярных, доступных и оперативных каналов доведения информации в целях обмена актуальными материалами Профсоюза между членами локальных сообществ.

6. Управлению информационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза:

6.1. Разработать мобильную версию сайта, адаптированную под мобильные устройства – смартфоны, планшеты.

6.2. В 2022 году разработать критерии оценки профсоюзных организаций в области информационной работы.

6.3. Ежегодно, по состоянию на 1 января, обобщать сведения о наличии информационных ресурсов в организациях Профсоюза, проводить их анализ и обновлять сведения об их наличии в организациях Профсоюза.

6.4. Организовать взаимодействие со средствами массовой информации и пресс-службой Министерства обороны Российской Федерации.

6.5. Ежегодно организовывать обучение (повышение квалификации) ответственных за информационную работу в профсоюзной организации.

7. Контроль за выполнением данного Постановления возложить на заместителя Председателя Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России – начальника управления информационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза Н.А. Гундарову.

Приложение № 2
к постановлению VI заседания
Президиума Профсоюза ВС России
от 22 сентября 2021 г. № 6-2

Сведения о наличие информационных ресурсов

№ п/п	Наименование профсоюзной организации	Наименование печатного издания, периодичность, формат, количество полос, тираж, ФИО редактора	ФИО ответственного за информационную работу, E-mail, (код) телефон	Адреса: веб-сайта, аккаунта в социальных сетях

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 6-3

22 сентября 2021 года (в формате видеоконференции)

**О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СИСТЕМЫ
ПРОФСОЮЗНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СОЮЗЕ
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

Заслушав информацию заместителя Председателя Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России – начальника Управления организационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза М.В. Бабина по вопросу «О совершенствовании системы профсоюзного образования в Профессиональном союзе гражданского персонала Вооруженных Сил России»,

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию заместителя Председателя Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России – начальника Управления организационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза М.В. Бабина по вопросу «О совершенствовании системы профсоюзного образования в Профессиональном союзе гражданского персонала Вооруженных Сил России» принять к сведению.

2. В целях совершенствования системы профсоюзного образования в Профессиональном союзе гражданского персонала Вооруженных Сил России поручить аппарату Центрального комитета Профсоюза в IV квартале 2021 года разработать проект Положения о профсоюзном образовании в Профессиональном союзе гражданского персонала Вооруженных Сил России.

3. Рекомендовать Центральному комитету Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России рассмотреть на очном заседании вопрос «О профсоюзном образовании в Профессиональном союзе гражданского персонала Вооруженных Сил России».

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 6-4

22 сентября 2021 г.

(в формате видеоконференции)

ОБ ИТОГАХ КОНКУРСА НА ЛУЧШУЮ АГИТАЦИОННУЮ ЛИСТОВКУ «ПРОФСОЮЗ – ЭТО СИЛА! ВСТУПАЙ В ПРОФСОЮЗ!»

В Профессиональном союзе гражданского персонала Вооруженных Сил России в период с 1 апреля по 7 сентября 2021 года проводился конкурс на лучшую агитационную листовку «Профсоюз – это сила! Вступай в Профсоюз!» (далее – Конкурс) с участием первичных и территориальных организаций Профсоюза.

Рассмотрев и обсудив работы, представленные территориальными организациями Профсоюза, конкурсное жюри отмечает, что цель и основные задачи Конкурса достигнуты.

Большинство участников Конкурса предоставили работы, отвечающие требованиям Конкурса. Агитационные листовки ярко иллюстрированы, отличаются выразительностью исполнения, оригинальностью и оказывают соответствующее эмоциональное воздействие. Работы участников, допущенные для определения победителей и призеров Конкурса, направлены на агитацию по усилению мотивации профсоюзного членства.

Листовки пропагандируют деятельность Профсоюза по защите трудовых прав и интересов работников, отражают разные стороны профсоюзной деятельности, способствуют повышению авторитета профсоюзных организаций в трудовых коллективах воинских частей, оказывают положительное влияние на формирование позитивного, современного имиджа Профсоюза и направлены на заинтересованность потенциального члена Профсоюза к прочтению информации, размещенной в листовке.

Ознакомившись с решением конкурсного жюри (прилагается), Президиум Профсоюза отмечает, что в соответствии с Положением о Конкурсе, учрежденным постановлением Президиума Профсоюза от 11 марта 2021 года № 3-4, участие в Конкурсе приняли большинство территориальных организаций Профсоюза.

Не приняли участие в Конкурсе:

Архангельская областная организация Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Дальневосточная территориальная профсоюзная организация Тихоокеанского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Камчатская краевая организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Межрегиональная территориальная организация работников Военно-воздушных Сил Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

В соответствии с Положением о конкурсе на лучшую агитационную листовку «Профсоюз – это сила! Вступай в Профсоюз!», руководствуясь решением конкурсного жюри,

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

По итогам Конкурса:

1. В номинации «Листовка Профсоюза ВС России»:

1.1. Присудить I место, наградить Почетной грамотой Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России и выплатить денежную премию в размере 10 000 (Десять тысяч) рублей:

Оловянновой Евгении Владимировне (Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа; Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Забайкальского края).

1.2. Присудить II место, наградить Почетными грамотами Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России и выплатить денежные премии в размере 7 000 (Семь тысяч) рублей каждому:

Витко Виталии Николаевне (Территориальная общественная организация Черноморского флота Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Севастополя и Республики Крым);

Ильясову Сергею Байрамовичу (Территориальная организация Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России войсковых частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации).

1.3. Присудить III место, наградить Почетной грамотой Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России и выплатить денежную премию в размере 5 000 (Пять тысяч) рублей:

Пустовой Светлане Юрьевне (Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа; Межрегиональная общественная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России).

2. В номинации «Листовка территориальной организации Профсоюза ВС России»:

2.1. Присудить I место, наградить Почетной грамотой Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России и выплатить денежную премию в размере 10 000 (Десять тысяч) рублей:

Зыкову Михаилу Владимировичу (Территориальная общественная организация Черноморского флота Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Севастополя и Республики Крым).

2.2. Присудить II место, наградить Почетной грамотой Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России и выплатить денежную премию в размере 7 000 (Семь тысяч) рублей:

Железнову Сергею Владимировичу (Общественная организация — Межрегиональная профсоюзная организация работников Воздушно-космических Сил Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России).

2.3. Присудить III место, наградить Почетными грамотами Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России и выплатить денежные премии в размере 5 000 (Пять тысяч) рублей каждому:

Арефьевой Марине Юрьевне (Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Южного военного округа);

Озерецковской Татьяне Викторовне (Территориальная организация Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России войсковых частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации);

Якушиной Ольге Васильевне (Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа; Территориальная организация Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России Уральского региона).

3. По решению конкурсного жюри, в соответствии с Положением о Конкурсе, за участие в Конкурсе наградить Почетными грамотами Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России и выплатить денежные премии в размере 2 000 (Две тысячи) рублей участникам, не вошедшим в призеры:

3.1. В номинации **«Листовка Профсоюза ВС России»:**

Жирновой Ольге Борисовне (Общественная организация — Межрегиональная профсоюзная организация работников Воздушно-космических Сил Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России);

Кирей Валерии Александровне (Территориальная общественная организация Черноморского флота Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Севастополя и Республики Крым);

Крутько Валентине Васильевне (Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа; Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Забайкальского края);

Фадееву Дмитрию Алексеевичу (Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа);

Фёдоровой Людмиле Михайловне (Территориальная организация Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России войсковых частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации).

3.2. В номинации «Листовка территориальной организации Профсоюза ВС России»:

Дуляницкой Татьяне Алексеевне (Территориальная общественная организация Черноморского флота Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Севастополя и Республики Крым);

Косыгиной Ольге Сергеевне (Территориальная профсоюзная организация работников финансовых структур Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России);

Матеко Петру Васильевичу (Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Южного военного округа).

4. За творческий вклад в работу по мотивации профсоюзного членства, объявить Благодарность Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России участникам Конкурса:

Беляковой Евгении Сергеевне (Межрегиональная (территориальная) профсоюзная организация Военно-Морского Флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России);

Брусниковой Людмиле Андреевне (Межрегиональная профсоюзная общественная организация Ракетных войск стратегического назначения Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России);

Воронину Виктору Фёдоровичу (Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа; Межрегиональная общественная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России);

Дацкевич Наталье Михайловне (Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа);

Декину Артёму Валерьевичу (Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа; Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Забайкальского края);

Дуловой Станиславе Анатольевне (Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа);

Егорову Евгению Николаевичу (Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа; Межрегиональная общественная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России);

Калашниковой Анастасии Юрьевне (Общественная организация территориальная организация Северного флота Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России);

Кудрявцеву Валерию Александровичу (Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа; Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Забайкальского края);

Марченко Юлии Юрьевне (Территориальная организация Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России войсковых частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации);

Мелюшенку Петру Николаевичу (Межрегиональная (территориальная) профсоюзная организация Военно-Морского Флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России);

Мирошниченко Людмиле Алексеевне (Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Южного военного округа);

Нефедовой Ольге Владимировне (Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Южного военного округа);

Носову Юрию Альбертовичу (Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Южного военного округа);

Образцовой Оксане Алексеевне (Территориальная организация Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России войсковых частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации);

Рогожину Сергею Васильевичу (Межрегиональная (территориальная) профсоюзная организация Военно-Морского Флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России);

Рыловой Марии Андреевне (Межрегиональная (территориальная) профсоюзная организация Военно-Морского Флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России);

Скрицкой Софье, 12 лет (Территориальная организация Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России войсковых частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации);

Сумзину Евгению Валентиновичу (Территориальная общественная организация Черноморского флота Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Севастополя и Республики Крым);

Тимофеевой Светлане Алексеевне (Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа);

Филатовой Татьяне Яновне (Калининградская областная общественная профсоюзная организация Балтийского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России);

Фомичевой Наталье Геннадьевне (Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Южного военного округа);

Хазову Александру Евгеньевичу (Территориальная организация Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России войсковых частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации);

Чуевой Ларисе Александровне (Территориальная общественная организация Черноморского флота Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Севастополя и Республики Крым);

Шаповаловой Ирине Владиславовне (Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа; Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Забайкальского края);

Шарафеевой Елене Ивановне (Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа);

Ягизарову Нуредину Джемалутиновичу (Межрегиональная (территориальная) профсоюзная организация Военно-Морского Флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России).

5. За активное участие в организации и проведении Конкурса объявить Благодарность Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России руководителям профсоюзных организаций, профсоюзным активистам:

Антоновой Людмиле Сергеевне, председателю Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа;

Барышеву Юрию Васильевичу, председателю Калининградской областной общественной профсоюзной организации Балтийского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Ермоленко Ольге Викторовне, председателю Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа;

Желудеву Виктору Игнатьевичу, председателю Межрегиональной общественной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Комиссарову Алексею Дмитриевичу, председателю Межрегиональной (территориальной) профсоюзной организации Военно-морского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Корышову Сергею Ивановичу, председателю первичной профсоюзной организации Военной академии Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации;

Косыгиной Ольге Сергеевне, председателю Территориальной профсоюзной организации работников финансовых структур Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Кошкарёву Сергею Александровичу, председателю Общественной организации территориальной организации Северного флота Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Лучининой Лидии Яковлевне, председателю Территориальной организации Профсоюзного союза гражданского персонала Вооруженных Сил России Уральского региона;

Мазуренко Тамаре Сергеевне, председателю Межрегиональной профсоюзной общественной организации Ракетных войск стратегического назначения Профсоюзного союза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Максимову Евгению Николаевичу, председателю Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Южного военного округа;

Нечаеву Василию Александровичу, председателю Территориальной общественной организации Черноморского флота Профсоюзного союза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Севастополя и Республики Крым;

Озерецковской Татьяне Викторовне, председателю Территориальной организации Профсоюзного союза гражданского персонала Вооруженных Сил России войсковых частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации;

Пушкарёвой Елене Алексеевне, председателю Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Забайкальского края;

Ткачуку Валерию Константиновичу, председателю Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа;

Чигаевой Вере Николаевне, председателю Общественной организации – Межрегиональной профсоюзной организации работников Воздушно-космических Сил Профсоюзного союза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

6. Председателям территориальных организаций Профсоюза, принявших участие в Конкурсе, организовать вручение Почетных грамот, Благодарностей Профсоюза и денежных премий победителям, призерам и участникам Конкурса.

7. Расходы в размере 77 (Семьдесят семь тысяч) рублей отнести на статью сметы Центрального комитета Профсоюзного союза гражданского персонала Вооруженных Сил России на 2021 год «Премирование профсоюзного актива» на основе взаимозачетов с:

Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа в размере 5 000 (Пять тысяч) рублей;

Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа в размере 5 000 (Пять тысяч) рублей;

Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Южного военного округа в размере 7 000 (Семь тысяч) рублей;

Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа; в размере 14 000 (Четырнадцать тысяч) рублей;

Территориальной организацией Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России войсковых частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации в размере 14 000 (Четырнадцать тысяч) рублей;

Общественной организацией – Межрегиональной профсоюзной организацией работников Воздушно-космических Сил Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России. в размере 9 000 (Девять тысяч) рублей;

Территориальной общественной организацией Черноморского флота Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Севастополя и Республики Крым в размере 21 000 (Двадцать одна тысяча) рублей;

Территориальной профсоюзной организацией работников финансовых структур Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России в размере 2 000 (Две тысячи) рублей.

8. Результаты Конкурса и лучшие агитационные листовки будут размещены на сайте Профсоюза и опубликованы в специальном выпуске Информационного вестника Центрального комитета Профсоюза.

9. Первичным профсоюзным организациям:

9.1. Разместить агитационные листовки на профсоюзных стендах.

9.2. Использовать агитационные листовки в практической работе в качестве наглядной агитации при проведении профсоюзных мероприятий.

10. Указать председателям территориальных организаций Профсоюза, не принявших участие в Конкурсе, на невыполнение решений Президиума Профсоюза от 11.03.2021 № 3-4.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 6-5

22 сентября 2021 г.

(в формате видеоконференции)

**О ДАТЕ ПРОВЕДЕНИЯ И ПОВЕСТКЕ III ЗАСЕДАНИЯ
ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

Заслушав информацию Председателя Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России Н.Н. Бойко по вопросу «О дате проведения и повестке III заседания Центрального комитета Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России»,

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию Председателя Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России Н.Н. Бойко по вопросу «О дате проведения и повестке III заседания Центрального комитета Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России» принять к сведению.
2. Провести III заседание Центрального комитета Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России 15 декабря 2021 года в городе Москве.
3. Повестку III заседания Центрального комитета Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России утвердить (прилагается).

ПОВЕСТКА ДНЯ
III ЗАСЕДАНИЯ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ

1. Об изменениях в составе Центрального комитета Профсоюзного союза гражданского персонала Вооруженных Сил России.
(Информация Бойко Н.Н.)
2. О совершенствовании системы профсоюзного образования в Профсоюзном союзе гражданского персонала Вооруженных Сил России.
(Информация Бабина М.В.)
(Основание: решение VIII Съезда Профсоюза)
3. Об Уставе Профсоюзного союза гражданского персонала Вооруженных Сил России.
(Информация Железнова В.Ю.)
(Основание: постановление Президиума от 17.06.2021 № 5-1)
4. О дополнительном профсоюзном обслуживании первичных профсоюзных организаций в Профсоюзном союзе гражданского персонала Вооруженных Сил России.
(Информация Бабина М.В.)
(Основание: решение VIII Съезда Профсоюза)
5. О ситуации в Иркутской областной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.
(Информация Кудрявцева В.А.)
(Основание: решение V Президиума от 17.06.2021)
6. О выполнении ранее принятых решений.
(Информация Бабина М.В.)
(Основание: пункт 7.8.5. Плана работы ЦК на 2021 год)
7. Об изменении порядка проведения отчетов и выборов в Профсоюзном союзе гражданского персонала Вооруженных Сил России.
(Информация Бабина М.В.)
(Основание: решение VIII Съезда Профсоюза)
8. Об утверждении постановлений Центрального комитета Профсоюзного союза гражданского персонала Вооруженных Сил России, принятых в рабочем порядке в период с 27 февраля 2020 года по 10 ноября 2021 года.
(Информация Бабина М.В.)
(Основание: решение VIII Съезда Профсоюза)
9. Разное.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 6-6

22 сентября 2021 г.

(в формате видеоконференции)

**ОБ УЧАСТИИ ВО ВСЕРОССИЙСКОЙ АКЦИИ ПРОФСОЮЗОВ
В РАМКАХ ВСЕМИРНОГО ДНЯ ДЕЙСТВИЙ
«ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД!» В 2021 ГОД**

Исполнительный комитет Федерации Независимых Профсоюзов России постановлением от 26.08.2021 № 7-3 «О подготовке и проведении Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» в 2021 году» определил:

- 1) девиз акции – «Защитим социальные гарантии работников!»;
- 2) основные формы проведения акции:
 - заседания трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений по повестке акции;
 - размещение информации о проведении акции на личных страницах профактива;
- 3) дополнительные формы акции:
 - авто- и велопробеги с использованием логотипа акции «За достойный труд!»;
 - собрания профсоюзного актива (при благоприятной эпидемиологической обстановке);
 - интернет-акции в поддержку видеообращений руководителей профсоюзных организаций «За достойный труд!»;
 - иные формы, определяемые членскими организациями ФНПР.

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Принять участие 7 октября 2021 года во Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» под девизом «Защитим социальные гарантии работников!».
2. Рекомендовать:
 - 2.1. Председателю Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России подготовить видеообращение к работникам «Защитим социальные гарантии работников!».

2.2. Аппарату Центрального комитета Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России:

обеспечить распространение (размещение) подготовленного видеообращения в социальных сетях и на сайте Профсоюза;

обеспечить освещение акции в средствах массовой информации Министерства обороны Российской Федерации.

3. Территориальным, межрегиональным, первичным и иным организациям Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России:

3.1. Принять участие в акции, с учетом санитарно-эпидемиологической обстановки в регионе.

3.2. Считать основными формами проведения акции:

Участие в заседаниях региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

размещение информации о проведении акции на своих страницах сайта Профсоюза.

3.3. Считать дополнительными формами проведения акции:

авто- и велопробеги с использованием логотипа акции «За достойный труд!»;

собрания профсоюзного актива (при благоприятной эпидемиологической обстановке);

интернет-акции в поддержку видеообращения Председателя Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России «За достойный труд!»;

иные формы.

3.4. Использовать дополнительные (рекомендуемые) лозунги при проведении акции (приложение № 1).

3.5. Провести разъяснительную работу среди гражданского персонала воинских частей (организаций) Вооруженных Сил Российской Федерации, в том числе среди молодежи, о целях, задачах и формах участия в акции.

3.6. В срок до 10.00 (МСК) 12 октября 2021 года направить в адрес Центрального комитета Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России обобщенную информацию об итогах акции по прилагаемой форме (приложение № 2).

**Список
лозунгов, рекомендуемых к использованию в ходе акции**

Создание и сохранение рабочих мест – задача Правительства!
Здоровые и безопасные условия труда спасают жизни!
Требуем проведения индексации пенсий работающим пенсионерам!
Согреем Север достойной заработной платой!
Работающий человек не должен быть бедным!
Рост зарплат и пенсий – приоритет государственной политики!
Справедливая экономика – защита от бедности и безработицы!
Пандемия – не повод нарушать права трудящихся!
Индексация заработной платы – обязанность работодателя!
Сохранить льготы Северянам!
Охрана труда – под жесткий контроль государства и профсоюзов!
Гражданскому персоналу – увеличение заработной платы на 20%!

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 6-7

22 сентября 2021 г.

(в формате видеоконференции)

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПЛАН РАБОТЫ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ НА 2021 ГОД

В соответствии с пунктом 6 постановления Центрального комитета Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России от 17.03.2021 № 2-6 Президиуму Профсоюза предоставлено право при необходимости вносить изменения в План работы Центрального комитета Профсоюза на 2021 год в пределах утвержденной сметы доходов и расходов Центрального комитета Профсоюза на 2021 год.

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Исключить из Плана работы Центрального комитета Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России на 2021 год (далее – План) проведение следующих мероприятий:

конкурса на лучший фотоочерк «Наш Профсоюз – от западных до восточных границ России» (Край, в котором мы живем и работаем) (пункт 4.19.2. Плана);

всеармейского совещания представителей профсоюзных организаций на тему: «Повышение эффективности работы профсоюзных организаций по решению задач, намеченных в Программе действий Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России на 2021-2025 годы» (пункт 7.1. Плана);

анализа работы и оказание помощи Территориальным организациям Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Республики Бурятия, Приморского края, первичным профсоюзным организациям Сахалинской области по выполнению уставных задач, совместно с Контрольно-ревизионной комиссией Профсоюза (по согласованию) (пункт 7.5. Плана).



III ОТЧЁТНО-ВЫБОРНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ ФИНАНСОВЫХ СТРУКТУР ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ

III отчётно-выборная Конференция Территориальной профсоюзной организации работников финансовых структур Профсоюзного союза гражданского персонала Вооруженных Сил России состоялась 24 сентября в Доме офицеров Западного военного округа в городе Санкт-Петербурге.



На конференции присутствовали делегаты из 12 первичных профсоюзных организаций.

В работе Конференции приняли участие:

Бойко Николай Николаевич — Председатель Профсоюзного союза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

Гундарова Наталья Александровна — заместитель Председателя Профсоюзного союза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

В ходе Конференции председатель Территориальной профсоюзной организации работников финансовых структур Профсоюзного союза гражданского персонала Вооруженных Сил России Ольга Косыгина отчиталась об итогах работы за 5 лет.

В выступлении были отмечены достигнутые результаты по направлениям профсоюзной деятельности, а также определены приоритетные направления.

Основой работы Территориальной профсоюзной организации в 2016–2021 годах стало построение эффективной системы социального партнерства, направленной на обеспечение социально-экономической стабильности в управлениях финансового обеспечения Министерства обороны Российской Федерации.

Из ключевых достижений следует отметить: создание новых первичных профсоюзных организаций, значительный рост числа членов Профсоюза, успешное развитие конструктивного социального партнерства.



Работа выборных органов Территориальной профсоюзной организации признана удовлетворительной.

По результатам открытого голосования председателем Территориальной профсоюзной организации работников финансовых структур Профсоюзного союза гражданского персонала Вооруженных Сил России единогласно избрана Ольга Сергеевна Косыгина.

По всем вопросам повестки дня III отчётно-выборной Конференции приняты постановления.

Закончилась Конференция церемонией награждения профсоюзных активистов. Вручены грамоты, дипломы, благодарности, ценные подарки Профсоюзного союза гражданского персонала Вооруженных Сил России и ценные подарки Территориальной профсоюзной организации работников финансовых структур Профсоюзного союза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

«Я с глубоким удовлетворением и благодарностью принимаю ту высокую оценку профсоюзной деятельности, которую дали Комитету Территориальной профсоюзной организации работников финансовых структур Профсоюзного союза гражданского персонала Вооруженных Сил России и мне, как председателю, делегаты конференции.»

«Считаем, что у нас есть всё для успешного решения поставленных задач — четкое понимание механизмов их эффективного решения, воля, уверенность, требуемый кадровый потенциал и должный уровень профессиональной подготовки», — сказала Ольга Косыгина.

Материал предоставлен
Территориальной профсоюзной организацией
работников финансовых структур Профсоюзного союза
гражданского персонала Вооруженных Сил России

ПРОФСОЮЗНАЯ ЖИЗНЬ – СПЛОЧЕННОСТЬ ПРОВЕРЕНА ПАНДЕМИЕЙ



Межрегиональная общественная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России (далее – МОО Профсоюза ВС России) имеет в составе 111 первичных профсоюзных организаций с численностью более 12 тысяч членов профсоюза. МОО Профсоюза ВС России.

Это профсоюзная организация бывшего Московского военного округа, которая была создана одной из первых в составе Сухопутных войск 28 августа 1990 года. После ликвидации Московского военного округа организация была переименована в МОО Профсоюза ВС России, которая впоследствии вошла в состав Территориальной организации Профсоюза Западного военного округа.

В составе МОО Профсоюза ВС России две территориальные организации Профсоюза: Нижегородского и Воронежского гарнизонов, которые возглавляют опытные профсоюзные руководители Савельева Светлана Леонидовна и Лунева Раиса Семеновна.

Для комитета МОО Профсоюза ВС России, территориальных и первичных профсоюзных организаций основными задачами является защита социально-трудовых прав и законных интересов членов профсоюза:

- участие в аттестационных комиссиях, комиссиях по трудовым спорам, в распределении стимулирующих выплат;
- выплат по «дорожной карте»;
- контроль за соблюдением работодателями положений Отраслевого соглашения и Соглашения с командованием ЗВО, коллективных договоров;
- укрепление социального партнерства в сфере труда;
- улучшение условий и охраны труда;
- совершенствование организационной и информационной работы;

- укрепление первичных профсоюзных организаций;
- рост рядов членов профсоюза, проведение культурно-массовой и спортивной работы;
- оздоровление членов профсоюза и их семей;
- поддержание в трудовых коллективах здоровой морально-психологической атмосферы;
- создание условий для обеспечения высокой боевой готовности воинских частей, организаций и учреждений, повышение эффективности их деятельности.



Распространение новой коронавирусной инфекции «COVID-19» стало своеобразной проверкой в работе нашей профсоюзной организации. Это потребовало оперативной перестройки – причем работы не только медицинских учреждений, но и работы МОО Профсоюза ВС России.

Комитет МОО Профсоюза ВС России, профсоюзный актив не прекращал и не приостанавливал свою деятельность в период пандемии, действуя в сложных санитарно-эпидемиологических условиях, нам удалось сохранить организационное единство, управляемость и связь с рядовыми членами профсоюза.

Перед руководством Комитета МОО Профсоюза ВС России, как и перед комитетами Нижегородского и Воронежского гарнизонов встала задача обеспечения гарантированных законодательством прав работников медицинских учреждений в экстренных и совершенно новых условиях.

Буквально впервые же дни мы столкнулись с тем, что руководители некоторых организаций не смогли разъяснить своим работникам их права и обязанности в новых условиях. Пришлось вмешиваться и разъяснять и руководителям, и гражданскому персоналу о том, что предусмотрено Трудовым кодексом РФ в чрезвычайных условиях, угрожающих жизни и здоровью людей. Несмотря на определенные трудности и сложности, гражданский персонал с высокой степенью ответственности выполнял свои трудовые обязанности. Руководители профсоюзных организаций контролировали ход выполнения Указов Президента РФ, постановлений Правительства России по материальному стимулированию медицинских работников, работающих с «ковидными» больными и соблюдением прав медперсонала.

Пришлось неоднократно выезжать в медицинские учреждения для защиты прав медицинских работников, которым не производились положенные выплаты и для урегулирования социально-трудовых отношений, встречаться с профсоюзным активом,

чтобы лично убедиться в настроении людей и представить к поощрению медицинских работников.

По ходатайству первичных профсоюзных организаций и командования медицинские работники были награждены медалями «Луки Крымского», «За трудовую доблесть», «За борьбу с пандемией COVID-19», наградами ФНПР. Постановлением ЦК Профсоюза ВС России тридцать пять медицинских работников награждены медалью Профсоюза гражданского персонала «За самоотверженную борьбу с COVID-19», двадцать пять – Почетной грамотой, двадцать человек удостоены благодарности. Две первичные профсоюзные организации отмечены Дипломом Профсоюза ВС России. Более трёхсот человек награждены Грамотой ТО Профсоюза ВС России ЗВО, более пятисот человек – грамотой Межрегиональной общественной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

Стало доброй традицией проведение ежегодного смотра-конкурса «Профлидер года». Победителями становились председатели первичных профсоюзных организаций военного комиссариата города Москвы, Московской, Рязанской, Липецкой, Воронежской и Нижегородской областей, ФГКУ «1586 «ВКГ» МО РФ, ФГКУ «422 ВГ» МО РФ, Испытательный полигон ФГБУ «3 ЦНИИ» МО РФ, ФБУ «945 ГЦГНиК» МО РФ, ВА РХБЗ, войсковая части 52617, 20155, 64120 и другие.

Улучшению профсоюзной работы способствует тесное взаимодействие первичных профсоюзных организаций и комитета МОО Профсоюза ВС России с командирами и начальниками воинских частей, организаций. Настольными книгами для всех профсоюзных активистов являются Отраслевое соглашение между Профсоюзом ГП ВС России и Министерством обороны РФ и Соглашение между ТОП ГП ВС России ЗВО и командованием ЗВО на 2020-2022 годы, коллективный договор.

Однако хотелось бы, чтобы ряд командиров и начальников более внимательно отнеслись к исполнению документов, регламентирующих вопросы трудовых отношений, охраны труда, обеспечение социальных льгот, гарантий и компенсаций и особенно оплаты труда. А ведь в них подчеркнуто, что все приказы о выплате премий, всех видов выплат стимулирующего и компенсационного характера гражданскому персоналу необходимо, в обязательном порядке, согласовывать с выборным профсоюзным органом.

Особую поддержку в деятельности Профсоюза ЗВО мы ощущаем со стороны командующего войсками Западного военного округа Героя России генерал-полковника Александра Журавлева. Регулярно Александр Александрович встречается с профсоюзным активом округа, контролирует работу Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Западного военного округа.

Мы работаем в тесном контакте с Комитетом ТО Профсоюза ВС России ЗВО и его председателем Ткачуком Валерием Константиновичем. В своей работе мы постоянно ощущаем помощь и поддержку ЦК Профсоюза ВС России и Председателя Бойко Николая Николаевича. В своей повседневной деятельности Комитет МОО Профсоюза ВС России будет и дальше направлять свои усилия на выполнение решений X Съезда Профсоюза ГП ВС России и конференций ТО Профсоюза ВС России ЗВО и МОО Профсоюза ВС России.

*Автор статьи Виктор Желудев,
председатель Межрегиональная общественная организация Профсоюза
гражданского персонала Вооруженных Сил России*

ЗАДАЧА ПРОФСОЮЗА – МОТИВАЦИЯ ЧЛЕНСТВА

Военный вестник юга России, № 37, 2021 г.

Одни из важнейших направлений в работе профсоюзных организаций Южного военного округа – мотивация вступления в профсоюз гражданского персонала и качественное укрепление первичек.



Как решается эта проблема в нашем округе, прокомментировал **председатель Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Южного военного округа Евгений МАКСИМОВ.**

- Евгений Николаевич, разговоров по поводу мотивации членства в профсоюзе у нас немало. Я сам, возглавляя профсоюзную первичную организацию, этому свидетель. Речь о мотивации идёт и на заседаниях профкомов, и на семинарах, и в СМИ, и средствах наглядной пропаганды и агитации, призывающих к вступлению в профсоюзы. В общем, форм хватает. Однако проблема по-прежнему носит злободневный и даже острый характер. Почему?

- Считаю, информационно-агитационные акции в сфере мотивации членства в профсоюзе имеют важнейшее значение. Но работают они эффективно лишь в том случае, если подкреплены конкретными практическими делами профкомов, профсоюзных активистов в рамках социального партнёрства с работодателями, а также конкретными усилиями по защите социально-трудовых прав гражданского персонала, по охране труда работников без погон.

- Это общие посылы. А как вы и ваши коллеги реализуете всё это на практике?

– Возьму за исходную точку результаты нашей работы за последние годы. Ряд профсоюзных организаций ЮВО заметно прибавил в численности, появились новые первички.

Чем мы привлекали людей к членству в профсоюзе? Прежде всего, укреплением взаимодействия в цепочке работодатель - профкомитет - рядовой член профсоюза.

Покажу на примере взаимоотношений нашей территориальной организации Профсоюза ГП ВС России ЮВО и командования военного округа.

В соглашение между нами на 2019 - 2021 годы были внесены совершенно новые изменения и поправки, касающиеся защиты социально-трудовых интересов гражданского персонала. Среди таких нововведений - появление в соглашении раздела «Гарантии молодым работникам», двух новых статей -38 и 39 – о лицах предпенсионного возраста...

- Наверное, и о повышении престижности работы в воинских частях сотрудников без погон подумали?

- Совершенно верно. В соглашение внесены новые поправки и по этому поводу. Так, включён пункт, предполагающий разработку мер работодателями по предоставлению гражданскому персоналу дополнительных льгот и преимуществ для повышения престижа работы в воинских частях и организациях - в соответствии со статьей 349 ТК РФ.

На это направлена и статья о предоставлении льгот и гарантий гражданскому персоналу, привлекаемому к выполнению мероприятий боевой и мобилизационной готовности войск, учениям и тренировкам. Кстати, председателям первичных профсоюзных организаций, не освобождённым от основной работы, работодатель, согласно новой поправке в соглашении, предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью пять календарных дней. Добавлю ещё, что в развитие положений соглашения издан приказ командующего войсками округа от 30.04.2021 г. № 260 «О повышении эффективности взаимодействия с профсоюзом гражданского персонала Вооружённых Сил Российской Федерации Южного военного округа».

- Теперь расскажите подробнее о защите военным профсоюзом, в том числе и профкомами ЮВО, социально-трудовых прав гражданского персонала - как ключевом факторе, мотивирующем работников без погон к вступлению в профсоюз. Слышал, чтобы обеспечить законные права, социальные льготы, гарантии и компенсации, режим труда и отдыха гражданских специалистов, вы даже в суд обращались.

- Было и такое, когда работодатели нарушали установленные коллективным договором обязательства и нормы в области условий, оплаты и охраны труда гражданского персонала. Например, мы обращались в суды и выиграли процессы, когда работодатель не выплатил выходные пособия работникам детских учреждений в Ростовском-на-Дону гарнизоне, когда командование войсковой части 19185 незаконно уволило работника и надо было восстановить его на работе. Удовлетворили наш иск в суде и в связи с выплатами денежного содержания по дорожной карте...



- А нельзя было решить проблемы в досудебном порядке?

- Конечно, обращение в суды - норма исключительная. Много зависит в данном случае от осознания работодателем своей ответственности за мирное урегулирование трудовых споров, которые возникают в сфере социально-трудовых отношений.

Нам, к примеру, удалось в досудебном порядке решить острые вопросы, касающиеся сокращения гражданского персонала в войсковых частях 57229-50 и 97665, компенсационных выплат за вредные условия труда в Волгоградском военном госпитале, отмены наложенных взысканий на председателей профсоюзных организаций в военном комиссариате Ростовской области и в войсковой части 77911.

В этом же досудебном порядке решались проблемы по внеплановому проведению специальной оценки условий труда в военной поликлинике 1602-го военного клинического госпиталя после внесения в законодательство изменений о наличии вредных условий труда по биологическому фактору...

- Вы привлекаете к членству в профсоюзе, насколько мне известно, ещё и настойчивыми инициативами по обеспечению законных прав и интересов работников без погон.

- Вопрос стоит так: если не мы, то кто? Именно по инициативе профсоюза Конституционным судом РФ приняты решения по вопросам оплаты труда в выходные и праздничные дни, запрет на учёт оплаты за сверхурочную работу, доплаты за ночные смены, работу при совмещении профессий при доплате до МРОТ. Именно профсоюз добился выплаты заработной платы не ниже МРОТ.

Сейчас мы требуем от законодателей установления нижней планки оклада не ниже МРОТ по первому тарифному разряду.

В связи с нашими предложениями, приказом МО РФ от 18.09 2018 г. № 545 и Отраслевым соглашением между Профсоюзом ВС России и Минобороны РФ конкретизированы размер выплат и количество дней дополнительного отпуска за вредные условия труда по классам опасности. Профсоюз добился от Министерства обороны оплаты за вредные условия труда пропорционально отработанному времени.

Отмечу ещё: именно по инициативе комитета Территориальной организации ГП ВС ЮВО организован и успешно действует Фонд материальной помощи при несчастном случае, в котором участвует сейчас более 3000 членов профсоюза, также ежегодно принимаются меры по более чем 800 жалобам и предложениям.

- Важнейшее условие мотивации членства в профсоюзе - улучшение условий и охраны труда работников. Что сделано в этом направлении?

- По предложению профсоюза Директивой первого заместителя Министра обороны - начальника Генерального штаба ВС РФ от 09.06.2017 г. № 314/2/2222 в военных округах и на Северном флоте созданы отделы охраны труда и проведения специальной оценки условий труда, систематизирована и отлажена работа по организации и проведению специальной оценки условий труда.

По инициативе профсоюза Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426 расширены права профсоюзной организации и её влияние на результаты специальной оценки условий труда на рабочем месте. Мы добились оплаты труда гражданского персонала в размере 50 процентов к окладу всему гражданскому персоналу ВОХР за работу с оружием - издан соответствующий приказ МО РФ.

Кстати, с момента возникновения в прошлом году пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19 профсоюз ЮВО первым забил тревогу об обеспечении медицинских работников, привлекавшихся к борьбе с данным заболеванием, специальными средствами защиты. Вопрос был решён в сжатые сроки. Мы добились чёткого разграничения и порядка осуществления выплат медицинскому персоналу за работу в «красной зоне» (федеральные - президентские надбавки, а также правительственные и региональные надбавки), а также оплаты труда медику, независимо от продолжительности его пребывания в «красной зоне». К слову, нам очень помогает мотивировать к членству в профсоюзе прежде всего прозрачность в информировании гражданского персонала обо всех наших инициативах, конкретно проводимых нами мероприятиях и решаемых профсоюзами проблемах в области трудовых отношений, социально-экономического положения работников без погон округа.

- Спасибо, Евгений Николаевич, за обстоятельный и конкретный разговор на актуальную тему!

Беседовал Михаил Малыгин

КОНСТРУКТИВНЫЙ ДИАЛОГ В ИНТЕРЕСАХ РАБОТНИКОВ



БОГОМАНОВА ИРИНА ГРИГОРЬЕВНА,
председатель Козельской территориальной общественной
организации РВСН Профессионального союза
гражданского персонала Вооруженных Сил России

«Скажи мне, кто твой друг - и я скажу, кто ты», – гласит известная пословица. Если ее применить к профсоюзной работе в нашем соединении, она могла бы звучать так: «Скажи мне, как ты относишься к своему социальному партнёру – и я скажу, какой ты профсоюзный лидер».

Я почему-то хочу именно так начать свою заметку. Мне очень повезло сегодня работать в соединении в тесном контакте с командиром - полковником Лесниковым Владимиром Ивановичем, который отнесся серьезно к профсоюзной организации в соединении.

С первых дней совместной работы мы поняли, что на уже возникшем доверии и взаимопонимании каждый из нас достигнет требуемого или желаемого результата. Мы стали реально социальными партнерами. Нас даже время решило испытать. И период нам выпал не из легких.



Совершенствовать социальное партнерство – важно. Повышать ответственность обеих сторон за выполнение обязательств, принятых в коллективном договоре и соглашении – важно. Развивать заинтересованность сторон в договорных отношениях – важно.

Замечу, партнёрство предполагает равноправие сторон, и благоприятное взаимодействие профсоюза и работодателя. Поэтому совершенствовать социальное партнёрство на основах ответственности и заинтересованности сторон стало главной целью в работе нашей профсоюзной организации. Профсоюзный комитет понял, что с таким командиром, мы будем услышаны, поняты правильно, и успех гарантирован.



Вопросы разного характера стали решать путем конструктивного диалога в интересах работников. А для решения сложных вопросов используем компромиссные решения.

Цели профсоюза изменились в современное время. Мы видим, как гражданский персонал армии почему-то всё время «отстаёт» по размерам заработной платы. Преодолеть перекосы в оплате труда очень непросто. Понятно, что именно профсоюз не может находиться в стороне от этой «больной» темы.

Путь, выбранный профсоюзом – продолжать работу по совершенствованию системы оплаты труда в армии - большой и сложный. Да и сама система оплаты труда далека от совершенства.

Командованию важен результат и качество исполнения трудовой функции гражданским персоналом в обеспечении военной деятельности соединения, и только партнерство, доверие и согласованность действий будет рычагом успеха.

И вот в чем заключается сегодня наше партнерство в соединении:

- в согласованности и последовательности взаимоотношений как работодателя и представителя работников;
- в сохранении социальных гарантий, заработной платы;
- в здоровье сбережении, т.е. соблюдение норм охраны труда (в этом году мы уделяем особое внимание обучению норм охраны труда командиров и руководителей структурных подразделений, даже командир прошел обучение на знание охраны труда);
- в привлечении к участию в благоустройстве военного городка, в сохранении исторических традиций славного города воинской славы Козельска;
- в поощрении и поздравлении работников с профессиональными праздниками (недавние события этого года: день пожарной службы отмечали в апреле, день радио – в мае, день медицинского работника в июне и другие...);
- в понимании того, что профсоюз является неотъемлемой частью в жизнедеятельности и обеспечении боеготовности соединения.

Я не просто отметила значимость исторических традиций профсоюза. На современном этапе развития нашего общества для молодого поколения важно почувствовать, что именно победы или, хотите, результаты становятся для них подспорьем, обеспечивают их социальные гарантии, сплачивают коллектив, в жизни работают на перспективу.



Не менее важно, чтобы Профсоюз продолжал работу по защите прав работников на достойные условия труда, жилье, охрану здоровья и использовал своё право в решении возникших проблем.

Мне бы хотелось, чтобы ряды профсоюза молодели, а его исторические традиции поддерживались и стали приобретенным опытом. Командование тоже поддерживает идею «омоложения» организации, активного вовлечения молодежи в работу, в систему совместной информации, контроля, поощрений.

Хочется верить и надеяться, что хорошим залогом будущего обновления профсоюзной организации станет то, что профсоюзу доверяют, профсоюз активен, с профсоюзом считаются.

*Материал предоставлен
Межрегиональной профсоюзной общественной организацией
Ракетных войск стратегического назначения Профессионального союза
гражданского персонала Вооруженных Сил России*



**Общественная организация
территориальная организация Северного флота
Профессионального союза
гражданского персонала
Вооруженных Сил России**

**Члены Профсоюза гражданского персонала ВС России
Северного флота приняли участие в мероприятиях
VI Арктического фестиваля «Териберка 2021»**



Интересное событие произошло в Профсоюзе ВС России Северного флота: около ста членов профсоюза в августе посетили VI Международный Арктический фестиваль «Териберка 2021», который прошел в одноименном поселке на берегу Баренцева моря.

Сегодня о небольшом поселении Териберка знают и в нашей стране и за её пределами. Ведь Териберка вошла в ТОП-20 лучших мест для путешествий по версии журнала National Geographic.

Невероятной красоты природа Кольского Заполярья заманивает путешественников из разных концов земли.

Фестиваль проходил в рамках культурной программы Председательства Российской Федерации в Арктическом совете 2021-2023 годов.



Для Мурманской области – это визитная карточка событийного туризма. Несмотря на холодную (+9), дождливую и ветреную погоду, около пяти тысяч человек съехалось на это культовое мероприятие.



Кроме жителей Мурманской области, было много участников из городов северо-западных регионов России

Делегация Профсоюза ВС России Северного флота состояла из представителей городов Мурманска, Североморска, Полярный, поселков Североморск-3 и Молочный.



Участники Арктического фестиваля «Териберка - 2021»



Наша большая дружная команда посетила все площадки фестиваля (сувенирную, дискуссионную, арктическую кухню, музыкальную). Все участники приняли участие в различных мастер-классах, в спортивных мероприятиях, и, конечно же, насладились музыкой.



Выступление губернатора Мурманской области Андрея Чибиса

А некоторые наши коллеги даже успели пообщаться и сфотографироваться с губернатором Мурманской области с Чибисом Андреем Владимировичем.

Члены профсоюза Северного флота увезли с фестиваля много положительных эмоций и незабываемых впечатлений. А уезжали все с надеждой вернуться в Териберку на следующий фестиваль в 2022 году.

*Материал предоставлен Общественной организацией
территориальной организацией Северного флота
Профессионального союза гражданского персонала
Вооруженных Сил России*

Территориальная профсоюзная организация Военно-Морского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Кронштадта

Кронштадтский госпиталь:

память о сентябре 41-года



В Кронштадтском военном госпитале 21 сентября ежегодно традиционно проходят траурные мероприятия.

Профсоюзный комитет учреждения во главе с председателем первичной профсоюзной организации Еленой Лубко, свято поддерживая традиции госпиталя, отдает дань памяти погибшим в этот день в 1941 году десяткам госпитальных врачей, медицинских сестер, обслуживающего персонала и больных.

Не стал исключением и нынешний год — 80 - летия начала Великой Отечественной и блокады города Ленинграда. Ровно 80 лет назад в отделениях госпиталя шла обычная работа. В 11 часов 35 минут была объявлена воздушная тревога. Через несколько минут на территорию упали три крупные авиационные бомбы.

Взрывом первой был разрушен фонтан в госпитальном парке, с корнем вывернуты несколько вековых деревьев, убита осколком сестра инфекционного отделения Евгения Шувалова. Это была первая жертва среди коллектива.

Вторая бомба упала неподалеку от первой, разбила крыльцо приемного покоя, разрушила вход в него и в пункт переливания крови. Были смертельно ранены находившиеся на своих боевых постах санитары и тяжело ранена медицинская сестра Мария Коротина.



Фотография военных лет

Третья бомба попала в центр северо-западного крыла главного здания. Пробив все три этажа, она разорвалась и совершенно разрушила эту часть госпиталя, в которой находились терапевтическое и кожное отделения, аптека, склады, а также обширная кают-компания. Был выведен из строя пищеблок, разрушены теплоцентраль, водопровод, паропровод, электрические линии, канализация. Взрывами были убиты 53 человека, из них 13 сотрудников госпиталя.

Так на Кронштадтском кладбище появилась еще одна братская могила, которую ежегодно вместе с профсоюзным комитетом посещают сотрудники и ветераны госпиталя.

По многолетней традиции 21 сентября рабочий день в медицинском учреждении начался с минуты молчания в память о людях и событиях военных лет.



Затем члены профсоюзного комитета совместно с руководством госпиталя, сотрудниками и ветеранами возложили венок и цветы к памятнику погибшим.

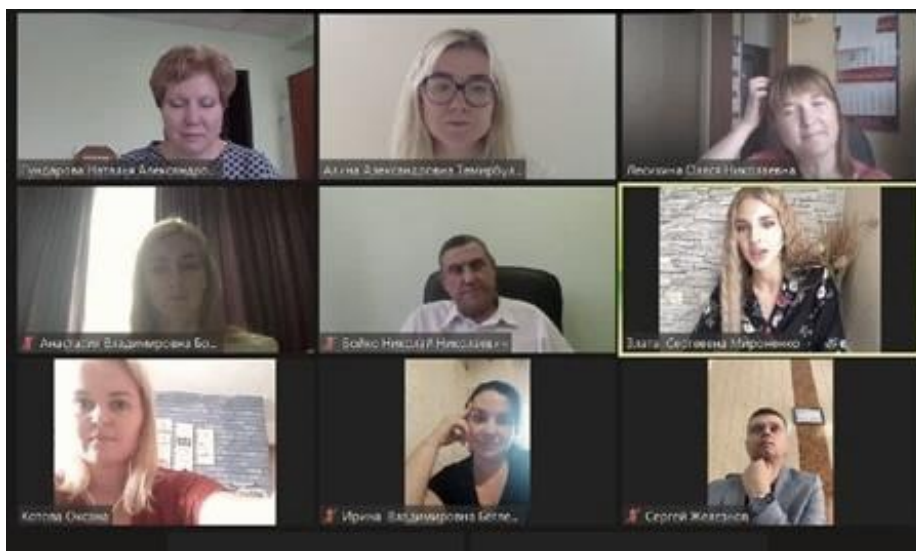
«Профком первичной профсоюзной организации Кронштадтского госпиталя, которую много лет возглавляет Елена Лубко, всегда очень ответственно относится к традициям госпиталя и работе с ветеранами войны и труда», – отметила Светлана Шихова, председатель Территориальной профсоюзной организации Военно-Морского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Кронштадта, в состав которой входит первичная профсоюзная организация госпиталя.

*Материал предоставлен
Территориальной профсоюзной организацией
Военно-Морского флота Профсоюза гражданского персонала
Вооруженных Сил России города Кронштадта*



МОЛОДЕЖНЫЙ СОВЕТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ ВС РОССИИ

ЗАСЕДАНИЕ МОЛОДЁЖНОГО СОВЕТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ



В формате видеоконференции в программе «ZOOM» 10 августа 2021 года состоялось заседание Молодёжного совета Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

В нем приняли участие:

молодежный профактив Профсоюза ВС России;
Председатель Профсоюза Бойко Николай Николаевич;
заместитель Председателя — начальник Управления информационной работы Профсоюза ВС России Гундарова Наталья Александровна;
руководитель Департамента аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения ФНПР Шубина Александра Николаевна.

Участники подробно рассмотрели текущие изменения в молодежной среде, вызванные принятием закона, регламентирующего работу с молодежью в Российской Федерации — Федерального закона от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации».

Также остановились на обновленной Концепции Молодежной политики ФНПР, определяющей цели, принципы, основные направления и формы реализации молодежной политики в ФНПР и членских организациях ФНПР.

Приняли решение о необходимости разработки такого же фундаментального документа, учитывающего особенности работы с молодежью гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации.

В рамках обмена опытом члены Молодёжного совета рассказали об идущих проектах, реализуемых в рамках утверждённого плана работы и в качестве дополнительных инициатив.

Так, например, в Центральном военном округе, Молодежный совет готовит ряд видео-работ по деятельности Профсоюза для агитации молодежи к вступлению в Профсоюз.

Молодежь Территориальной профсоюзной организации Южного военного округа Олеся Лесихина работает в соцсетях, организует конкурсы в Инстаграме, приняла участие в выпуске информационного альбома по итогам патриотической акции «Эстафета памяти».

Председатель Молодежного совета Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа Оксана Котова поделилась опытом: проведения акции «Читающий профсоюз» (обмен книг среди членов Профсоюза), а также созданием видео-инструкции «Как получить путевку в санаторий?».

К председателю Молодежного совета Общественной организации территориальной организации Северного флота Злате Мироненко обратились с предложением о взаимодействии в съемках документального фильма о Севере. По информации Ирины Беглекчиевой представители молодежи Территориальной профсоюзной организации Черноморского флота помогли устроить и провести экскурсию для детей членов Профсоюза в музей, собрав около 70 участников.

Подвел итоги Председатель Профсоюза Бойко Николай Николаевич, который обратил особое внимание на повышение эффективности работы Молодежного совета Профсоюза ВС России.

Приняты решения о совершенствовании организационной работы, информационной работы и о ежеквартальном отчете председателей Молодежных советов.

*Управление информационной работы
аппарата ЦК Профсоюза ВС России*

НАШИ ЛЮДИ – ГОРДОСТЬ ПРОФСОЮЗА

Мы продолжаем рассказывать о людях, которые работают в войсковых частях, организациях и учреждениях Министерства обороны Российской Федерации и своим трудом приумножают славные армейские и флотские традиции

ПОЗАДИ ЦЕЛЫЙ ВЕК, АРТИЛЛЕРИИ ОТДАНО 80 ЛЕТ

Андрей Кириллович Епихин – герой нашего времени

отметил свой 100 - летний юбилей



АНДРЕЙ КИРИЛЛОВИЧ ЕПИХИН – участник Великой Отечественной войны, полковник в отставке кандидат технических наук (с 1963 года), доцент (с 1967 года), заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (с 2002 года). В настоящее время продолжает оставаться действующим преподавателем Михайловской военной артиллерийской академии.

Андрей Кириллович Епихин родился 28 августа 1921 года в селе Чебоксарово Александровского района Оренбургской области. Великую Отечественную войну встретил курсантом учебной батареи младших лейтенанта запаса 379 ап 147 сд.

На следующий день он стал курсантом формирующегося Днепропетровского артиллерийского училища. 20 августа 1941 года училище участвовало в обороне Днепропетровска на юго-западном направлении.

Через неделю непрерывных боев из 256 командиров и 2674 курсантов осталось живыми 41 командир и 927 курсантов. К концу сентября их численность сократилась до 150 человек.

Командующий 6-й армией, будущий Маршал Советского Союза Малиновский Р.Я. вспоминал: *«Это было суровое испытание стойкости и мужества курсантов и офицеров училища, и они с честью и достоинством прошли его. Мы решили больше не посылать в бой эту горстку (из 3000 человек в строю осталось около 150) самоотверженных курсантов и в ближайшее время выпустить их офицерами. Они, безусловно, заслужили этого, ибо прошли необычный „полный курс“ обучения, которое не дало бы ни одно училище».*

Курсант Епихин получил офицерское звание позже, поскольку 28 августа, в день своего 20-летия, был ранен и оказался в госпитале. После излечения был направлен в действующую армию командиром 45-мм противотанкового орудия, участвовал в первой значительной победе Красной Армии начального периода войны – в освобождении Ростова на Дону (28 ноября 1941 года), в боях под Воронежем летом 1942 года.

В сентябре 1942 года направлен на учебу в Харьковское артиллерийское училище (находилось в Фергане). После окончания учебы в марте 1943 года назначен командиром батареи 1510 иптап. С мая 1943 года участвовал в боях на Курской дуге, в конце августа был тяжело ранен. После длительного лечения и пребывания в резерве, в апреле 1944 года назначен командиром батареи 67 запасного артполка в Туркестанский военный округ.

В 1957 году окончил с золотой медалью Военную артиллерийскую академию и проходил службу старшим офицером штаба артиллерии ТуркВО. В 1960 г. поступил в адъюнктуру при кафедре стрельбы наземной артиллерии. С 1963 года преподаватель кафедры. До 1967 г. проходил службу на кафедре преподавателем и старшим преподавателем, уволен с военной службы в 1985 году. После увольнения в запас продолжает работать гражданским специалистом – доцентом кафедры по настоящее время.

Стаж педагогической деятельности у Андрея Кирилловича 60 лет, из них более 20 лет он руководил коллективом преподавателей курса командного факультета. За это время подготовил большой отряд высококвалифицированных артиллеристов. В числе его учеников был прославленный маршал артиллерии Владимир Михайлович Михалкин.

Андрей Кириллович – опытнейший педагог, пользуется большим авторитетом среди преподавателей, уважением и любовью курсантов, которые единодушно называют его – «наш учитель». Непосредственно участвовал в разработке первых документов по нанесению ударов оперативно-тактическими ракетами. Разработал методику оценки эффективности стрельбы зажигательными реактивными снарядами.

Участвовал в разработке правил стрельбы и управлению огнем. Автор и ответственный редактор многих учебников и наставлений по управлению ракетными ударами и огнем артиллерии. Подготовил 6 кандидатов наук.

Награжден орденами Отечественной войны I и II степени, Красной Звезды, «За службу Родине в ВС СССР» III степени, многими медалями, в том числе «За отвагу», «За боевые заслуги», «За победу над Германией».

Андрей Кириллович Епихин активно занимается общественной деятельностью. По поручению Совета ветеранов академии принимает участие в мероприятиях, выступает перед офицерами, слушателями и курсантами академии с воспоминаниями о войне и службе. Более полувека является членом профсоюзной организации академии.



В юбилейные дни командование академии, личный состав, выпускники и коллеги Андрея Кирилловича Епихина выразили ему благодарность за самоотверженный труд на благо Отечества, пожелали крепкого здоровья и долголетия, семейного благополучия. Председатель первичной профсоюзной организации Михайловской военной артиллерийской академии Алексей Дусин пожелал старейшему члену армейского профсоюза продолжения активной общественной деятельности.

*Алексей Дусин,
председатель первичной профсоюзной организации
Михайловской военной артиллерийской академии*

Материал предоставлен Территориальной организацией Профсоюза
гражданского персонала Вооруженных Сил России
Западного военного округа

С ЛЮБОВЬЮ К ЛЮДЯМ



**Цель человеческой жизни - служение,
проявление сострадания и
готовность помочь людям.**

(А. Швейцер)



ГОЛУБИНА ВАЛЕНТИНА АЛЕКСАНДРОВНА

председатель
первичной профсоюзной организации
Филиала «Санаторий «Дарасунский»
ФГКУ «Санаторно-курортный комплекс
«Дальневосточный» Минобороны России

У Валентины Александровны Голубиной самая благородная и гуманная на Земле профессия – медицинская сестра.

Ведь человек, выбравший ее, должен обладать такими духовными качествами, как доброта, терпение, отзывчивость, чуткость, сострадание, милосердие. Недаром в прошлом медицинских сестер называли сестрами милосердия. По сути, медицинская сестра – это правая рука врача и его верный помощник. И всеми этими качествами обладает героиня нашего очерка.

С детства мечтала Валентина Александровна связать свою жизнь с медициной, и поэтому, не раздумывая после окончания средней школы поступила в Читинское медицинское училище на фельдшерское отделение. После окончания училища в 1968 году была направлена по распределению в фельдшерский пункт села Шивия Шелопугинского района Забайкальского края, там проработала два года в должности заведующей.

Затем была работа в детской дорожной больнице города Читы и обучение на курсах массажа. Свою новую специальность – массажист, Валентина Александровна очень полюбила, ведь эта профессия дала ей широкие возможности проводить сеансы оздоровления, оказывать помощь в реабилитации и улучшать качество жизни людей.

Доброе сердце и умелые руки – это главные качества Валентины Александровны.

Всегда она с большой любовью и заботой всегда относилась и относится к людям и считает, что *«помимо традиционных уколов, перевязок, капельниц и прочих сестринских манипуляций в сочетании с теплым, заботливым отношением к пациенту, заботой о его не только физическом, но и душевном благополучии можно достичь скорейшего выздоровления»*.

В военный санаторий «Дарасунский» Валентина Александровна была принята на работу в сентябре 1973 года, работала в физиотерапевтическом отделении медицинской сестрой.



Характер у Валентины Александровны живой и дружелюбный. Все годы, начиная с медицинского училища, она в профсоюзе – активист и идейный вдохновитель, с удовольствием занимается общественной работой.

Всегда помогает людям в разных ситуациях. Поэтому коллектив санатория на общем собрании в 1990 году избрал её председателем первичной профсоюзной организации. Валентина Александровна на протяжении тридцати одного года возглавляет первичную профсоюзную организацию филиала «Санаторий – Дарасунский» Федерального государственного казенного учреждения «Санаторно-курортный комплекс «Дальневосточный» Министерство обороны Российской Федерации.



Члены первичной профсоюзной организации военного санатория «Дарасунский»

В настоящее время Валентина Александровна работает в должности старшей медицинской сестры физиотерапевтического отделения санатория. Коллеги по работе с уважением и любовью отзываются о Валентине Александровне:

Рассказывает Горковенко Марина Владимировна (заведующая аптекой):

«Я приехала отдыхать в санаторий «Дарасунский» и первый кто меня встретил, в лечебном корпусе, была Валентина Александровна. Она мне все показала и рассказала, куда и как идти на процедуры. А потом, когда я стала работать с Валентиной Александровной, она всегда поддерживала и помогала в рабочих ситуациях.

Могу сказать, что это очень хороший человек, переживает за свою работу, имеет отличные показатели проверок, всегда помогает решить личные и рабочие вопросы, добрая и отзывчивая. Она очень активная, внимательная, все помнит и нам напоминает, что надо сделать, хороший специалист, отлично знает все тонкости работы лечебного отделения. Успевает заниматься дачей и своими животными».



Ольга Геннадьевна Виноградова (заведующая отделением ЛФК – врач ЛФК):

«Валентина Александровна имеет только положительные качества, очень ответственный и добросовестный работник, умная и красивая женщина.

Всегда нам напоминает распоряжения начальника, без нее нам в корпусе некомфортно. Она всегда очень внимательная и отзывчивая, помогает не только в работе, но и разных жизненных ситуациях».

Валентина Александровна с 1990 года избирается в состав комитета Территориальной организации Профсоюза ВС России Забайкальского края.



При решении вопросов комитета и первичной профсоюзной организации председатель Валентина Голубина занимает принципиальную позицию в соответствии с трудовым законодательством.

Рассказывает Елена Пушкарева, председатель Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Профсоюза ВС России Забайкальского края:



«При проведении специальной оценки условий труда в военном санатории Валентина Александровна отстояла установление законного класса за работу во вредных условиях труда для медицинских работников, не допустила снижения класса, что привело к начислению справедливой оплаты труда за работу с вредными и опасными условиями труда и исполнению норм закона.

Она не боится высказывать свое мнение при распределении стимулирующих выплат и по иным вопросам трудовой деятельности в защиту членов профсоюза. Валентина Александровна – настоящий профсоюзный лидер».

У Валентины Голубиной большая и дружная семья. Сын Валентины Александровны – Александр, военный врач (анестезиолог-реаниматолог), дочь Наталья – военнотруженица. В семье Голубиных подрастают шесть внуков: Лиза окончила Президентскую академию, Татьяна любит точные науки и занимается сумо (заняла 2 место в Европе юношеских соревнованиях до 14 лет в своей весовой категории), Александра закончила Забайкальскую государственную медицинскую академию (управление персоналом), Светлана закончила университет, у неё специальность – туризм, Дарья учится в педагогическом колледже, а Соня учится в средней школе. Вот такие замечательные дети и внуки у Валентины Александровны, радуют и достойно продолжают род Голубиных.

За почти полувековой период работы в Профсоюзе, Валентина Александровна стала «Человеком-легендой» в военном санатории «Дарасунский» среди работников и отдыхающих. Она воспитала замечательных детей и внуков. Отличный работник и хороший человек.

Можно с гордостью сказать: «Валентина Александровна Голубина - гордость нашего Профсоюза!».

*Материал предоставлен
Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала
Профсоюза ВС России Забайкальского края*

ЖИЗНЬ, СВЯЗАННАЯ С ФЛОТИЛИЕЙ



АДЖАКАЕВА МАИРА ДЖАНИБЕКОВНА

председатель
первичной профсоюзной организации

Маира Джанибековна Аджакаева – «старожил» на Каспийской флотилии, ее стаж в нашем воинском соединении насчитывает уже более тридцати лет. На данный момент она работает начальником службы ГСМ береговой базы гвардейского соединения кораблей охраны водного района.

А еще Маира Джанибековна - председатель профсоюзной организации данного подразделения. Несмотря на большую служебную нагрузку, она всегда находит время для общественных дел, что обусловлено ее чертами характера. Энергичность, доброжелательность, активная жизненная позиция всегда помогают ей не падать духом, не пасовать перед трудностями, которых на протяжении ее жизненного пути было немало...



Родилась Маира Аджакаева в городе Красноярске в семье военнослужащего. Ее отец Джанибек Аджакаевич служил в железнодорожных войсках, занимался строительством и восстановлением железных дорог и мостов, как в Советском Союзе, так и за рубежом, в дружественных странах. Поэтому в возрасте девяти лет Маира Аджакаева вместе с семьей переехала в Монголию, куда перевели служить папу.

Советские железнодорожные войска строили подъездные пути от Трансмонгольской магистрали к местам дислокаций воинских частей, выполняли и другие очень сложные и важные работы по восстановлению железнодорожных путей в местах внезапных размылов, происходивших практически ежегодно.

Там семья Аджакеевых прожила шесть лет, после чего переехала к новому месту службы папы, в город Баку. Маира окончила школу и поступила на вечернее отделение Азербайджанского института нефти и химии.



– «Я совмещала работу с учебой, устроившись младшей медсестрой операционного отделения в военный госпиталь», – рассказала Маира Джанибековна, – «В госпитале я активно занималась общественной деятельностью, была членом комитета комсомола, участвовала в художественной самодеятельности. Мы часто выступали с концертами не только перед больными госпиталя, но

и выезжали в воинские части, бывали и на Каспийской флотилии».

По окончании института Маира Аджакеева устроилась на работу в Республиканский вычислительный центр Министерства бытового обслуживания Азербайджанской ССР, где прошла путь от оператора до инженера-электрика. Но обстоятельства сложились так, что в 1990 году она была вынуждена уволиться по собственному желанию.

– «После январских событий в Баку передвигаться по городу одной в вечернее время стало опасно. Учреждение, в котором я работала, располагалось в центре города, а там было особенно неспокойно. После дежурств я возвращалась домой поздно, поэтому по настоянию родителей ушла оттуда», – продолжила рассказ Маира Джанибековна.

Но вскоре Маира Джанибековна пришла на новую работу, с которой связала всю свою дальнейшую судьбу, она устроилась на работу в Каспийскую флотилию, в службу горюче-смазочных материалов. Проработав некоторое время бухгалтером, а затем инженером, в 1992 году она поступила на военную службу на склад горючего КФЛ.

– «Это было непростое время для всех военнослужащих флотилии, обстановка складывалась неспокойная, мы готовились к предстоящей передислокации», – поделилась воспоминаниями Маира Джанибековна. – «Я готовила различные документы: финансовые, документы учета, а также принимала участие в перебазировании имущества складов.

Работала до последнего. Помню, как покидала Баку 20 ноября в числе немногих еще оставшихся в Республике военнослужащих на самолете командующего Каспийской флотилией...».

В Астрахани Маире Аджакаевой выделили комнату в общежитии на 1-й Перевозной улице, которую она делила со своей подругой-мичманом. Сначала склады ГСМ размещались в пределах города, на станции Кутум, а в 1996 году их перебазировали в Икрянинский район, село Троицкое, находящееся в 65 км от Астрахани.

Со временем ежедневное преодоление такого значительного расстояния стало для офицера Аджакаевой обычным делом, да и сетовать на трудности не в ее натуре.

– *«В 1995 году мне присвоили звание «лейтенант», тогда я служила в должности офицера по учетно-операционной работе, а спустя 15 лет я уволилась в запас уже в звании майора, будучи начальником операционно-планового отделения склада ГСМ КФл»,* – продолжила свой рассказ наша героиня.

Но «сидеть на пенсии» не входило в планы Маиры Джанибековны, и она продолжила работать в родном подразделении на должности начальника операционного планового отделения комплексной базы МТО КФл.

– *«Тогда же, в 2010 году, я вступила в профсоюзную организацию Каспийской флотилии, – сказала Маира Джанибековна, – «Девять лет я была казначеем профсоюзной ячейки, а в 2019 году была выбрана председателем профсоюзной организации. На тот момент я работала уже в службе горючего бригады кораблей охраны водного района. Я всегда стараюсь выделять время для профсоюзной работы, даже несмотря на служебную загруженность, будь то поздравление наших работников с юбилеем, праздниками или оказание материальной помощи в связи с семейными обстоятельствами.*

Два года назад мы вместе с военнослужащими отмечали юбилей бригады; от профсоюза было вручено много грамот и подарков. Сейчас в нашей организации состоит 53 человека, но ее ряды пополняются, в частности, за счет сотрудников ВОХР КФл. Мы вместе выходим на демонстрации в День международной солидарности трудящихся, я лично ежегодно участвую в шествии Бессмертного полка».

Чтит память павших героев войны Маира Джанибековна и возлагает гвоздики к Вечному огню, куда она приходит в День Победы вместе с внучкой Миланой. И шестилетняя девчушка берет с бабушки пример, учится патриотизму, уважению памяти предков.

- *«В этом году Милана заняла второе место в конкурсе чтецов, прочитав стихотворение «Баллада о матери», – с гордостью сказала Маира Аджакаева, – «У меня двое внуков, младшему Тимуру скоро исполнится год».*

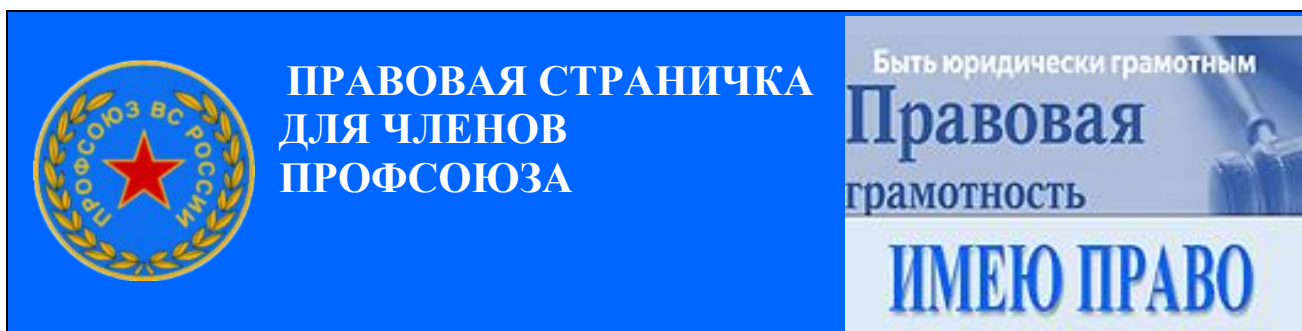
Можно сказать, что положительный пример с Маиры Аджакаевой взял и ее сын Джанибек. Продолжая династию, он тоже служит на Каспийской флотилии.

Автор Юлия Зимакова

*Материал предоставлен
Территориальной организацией Профсоюза
Южного военного округа*

В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНОМУ АКТИВУ

Профкому на заметку:



МАСШТАБНЫЕ ПОПРАВКИ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНФОРМАЦИОННЫЙ МАТЕРИАЛ ОБНОВЛЕННОЙ РЕДАКЦИИ РАЗДЕЛА X «ОХРАНА ТРУДА» ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ



С 1 марта 2022 года все работодатели, в том числе учреждения здравоохранения, не только обязаны соблюдать требования по охране труда (ОТ), но и вправе требовать это от своих работников. Данное право работодателя зафиксировано в ст.22 ТК РФ в редакции Федерального Закона от 02.07.2021 № 311-ФЗ, которым также в разд. X ТК РФ «Охрана труда» были внесены существенные поправки.

Законом № 311-ФЗ изменена структура разд. X ТК РФ «Охрана труда». В частности, заново переписаны положения нескольких глав, которые регламентируют сферу охраны труда (далее сокращенно – ОТ) Суть внесенных поправок, обусловленных, в том числе правоприменительной практикой, заключается в следующем:

1. Уточнены права и обязанности субъектов трудовых отношений (работодателя и работников), а также структурированы основные процедуры управления охраной труда у работодателя (в частности, определен порядок осуществления деятельности созданных у работодателя служб по ОТ).

2. Установлен запрет на работу в опасных условиях труда. Данный запрет может быть введен по результатам СОУТ (если условия труда на рабочих местах будут отнесены к опасному классу). Возобновить деятельность на таких рабочих местах работодатель сможет только по результатам внеплановой СОУТ, которая подтвердит снижение класса условий труда. Процедура установления и снятия запрета на работу в опасных условиях труда определена положениями новой ст. 214.1 ТК РФ.

3. Регламентирован механизм управления профессиональными рисками. Этому вопросу посвящена новая ст. 218 ТК РФ.

4. Модернизирован подход к реализации мер безопасности посредством перехода от предоставления СИЗ в зависимости от наименования профессии (должности) работника, занятого на конкретном рабочем месте (так называемого списочного подхода к обеспечению СИЗ), к обеспечению СИЗ в зависимости от имеющихся на рабочем месте вредных производственных факторов. Эти правила прописаны в новой редакции ст. 221 ТК РФ.

5. Усовершенствована процедура расследования и учета несчастных случаев на производстве, в том числе с целью предотвращения сокрытия микроповреждений (микротравм) (новая редакция ст. 227 ТК РФ).

При этом базовые принципы в области ОТ, которые заложены в действующей редакции Трудового кодекса, остались неизменными.

Цели, задачи и механизмы государственного управления охраной труда

Изменено название гл. 34 ТК РФ на «Государственное управление охраной труда и требования охраны труда».

В ней раскрыто понятие «государственное управление охраной труда» (см. ст. 211 ТК РФ), а также разграничены полномочия в этой области между Правительством РФ, федеральными и региональными исполнительными органами власти в сфере охраны труда (см. новые ст. 211.1 – 211.3 ТК РФ).

Кроме того, Законом № 311-ФЗ скорректированы общие принципы установления национальных стандартов безопасности труда, а также государственных нормативных требований охраны труда, утверждаемых уполномоченными органами власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (новая ст. 212 ТК РФ). Также определен порядок проведения государственной экспертизы условий труда (новая ст. 213 ТК РФ).

Некоторые из перечисленных вопросов частично уже были урегулированы положениями действующих сейчас ст. 211, 216 и 216.1 ТК РФ. Внесенными поправками существующие правила уточнены и дополнены.

Основные принципы обеспечения безопасности труда

Два основных принципа обеспечения безопасности труда сформулированы в новой ст. 209.1 ТК РФ:

1) ***предупреждение и профилактика опасностей***. Работодатель должен систематически осуществлять мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий. Полный перечень данных мероприятий приведен в новой редакции ч. 3 ст. 225 ТК РФ;

2) ***минимизация повреждения здоровья работников***. Работодатель должен принять меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий профессиональных рисков.

Новые и старые понятия

На основании ст. 209 ТК РФ рабочим признается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Законом № 311-ФЗ внесены уточнения, что общие требования к организации безопасного рабочего места устанавливаются Минтрудом с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Законом № 311-ФЗ введен **новый термин «опасность»** – это потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

Кроме того, Законом № 311-ФЗ конкретизированы следующие понятия:

- **«профессиональный риск»** – это вероятность причинения вреда не только здоровью работника, **но и его жизни**;
- **«управление профессиональными рисками»** – это комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления ОТ и включающих в себя меры не только по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков (что было раньше), а в перспективе – по недопущению повышения их уровней (в связи с этим на работодателя налагается обязанность проводить мониторинг и пересматривать выявленные ранее риски);
- **«требования охраны труда»** – это совокупность требований, установленных государством и локальными нормативными актами работодателя (в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда) (прежде работодатель был ограничен в части установления правил по ОТ).

Права и обязанности работодателя: что изменилось?

Права работодателя

Права работодателей в области ОТ установлены положениями новой ст. 214.2 ТК РФ. В ней, в частности, сказано, что работодатели вправе:

- контролировать безопасность работ с помощью оборудования для дистанционной видео-, аудиозаписи производственных процессов (и обеспечивать хранение полученной при помощи такого оборудования информации);
- вести электронный документооборот в области ОТ;
- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ (а также к базам электронных документов) надзорным органам, которые наделены полномочиями на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства (то есть инспекциям по труду).

Обязанности работодателя

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, как и прежде, возлагаются на работодателя. Теперь они будут прописаны в новой ст. 214 ТК РФ (в действующей редакции – ст. 212 ТК РФ).

В этой статье также указано, что работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Перечень **обязанностей** работодателя в области охраны труда довольно обширный. Как и раньше, он **должен обеспечить**:

- создание и функционирование системы управления ОТ (примерное положение о системе управления ОТ будет утверждено дополнительно, что следует из новой редакции ст.217 ТК РФ);
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям ОТ;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу СИЗ и смывающих средств (отвечающих требованиям законодательства) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение охране труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, за соблюдением работниками требований ОТ, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение СОУТ.

Со следующего года этот перечень в ст.214 ТК РФ **пополнится** новыми обязанностями, в их числе:

- приостановление работы в случае возникновения угрозы жизни и здоровью работников и эксплуатации зданий и оборудования – до устранения этой угрозы;
- создание подходящих условий труда при приеме на работу инвалида или при признании таковым штатного сотрудника;
- согласование с другим работодателем мероприятия по предотвращению травматизма при проведении работ на территории, подконтрольной этому работодателю.

Кроме того, новая ст. 216.2 ТК РФ возлагает на работодателя обязанность незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам СОУТ к опасному классу.

Права и обязанности работника: что изменилось?

Права работника

Перечень прав работника в области ОТ приведен в ст. 216 ТК РФ. В частности, работнику предоставляется право:

- получать информацию об условиях и ОТ от работодателя и соответствующих государственных органов (новая ст. 216.2 ТК РФ);
- отказываться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований ОТ до устранения такой опасности либо от выполнения не предусмотренных трудовым договором работ с вредными и (или) опасными условиями труда. В новой ст.216.1 ТК РФ сказано, что такой отказ **не влечет** за собой дисциплинарную ответственность для работника.

Также в ст.216 ТК РФ закреплены гарантии обеспечения права работника на санитарно-бытовое обслуживание (как должны обеспечиваться эти гарантии, установлено новой ст. 216.3 ТК РФ), права на **внеочередной** медосмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями **с сохранением** за работником **места работы (должности) и средней заработной платы (среднего заработка)** на время прохождения медосмотра.

Сами положения ст.220 ТК РФ, посвященной медосмотрам (сейчас это ст.213 ТК РФ), существенно изменились. Основная новация заключается в том, что вредные и (или) опасные производственные факторы и виды работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медосмотры работников, будут определяться совместно Минтрудом, Минздравом и Роспотребнадзором.

Новой ст.216.1 ТК РФ определено, что государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Обязанности работника

Обязанности работника в области ОТ перечислены в ст.215 ТК РФ (сейчас – ст.214 ТК РФ). Как и раньше, работник обязан:

- соблюдать требования ОТ и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ (требования к обучению определены ст.219 ТК РФ);

- проходить обязательные (предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности)) медосмотры, а также внеочередные медосмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) в соответствии с медицинскими рекомендациями;

- незамедлительно извещать руководство о возникновении ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей.

Дополнительно к ним работнику теперь вменена обязанность ***по правильному использованию оборудования и слежению за его исправностью*** в пределах выполнения им трудовой функции, а также ***по правильному использованию сырья и материалов, применению технологии***.

Порядок обучения в области охраны труда

Порядок обучения в данной области будет определен ст.219 ТК РФ (сейчас – ст.225 ТК РФ).

Как и раньше, работники (в том числе руководители организаций) обязаны проходить обучение по ОТ и проверку знания требований в этой области. Но уточняется, что обучение по ОТ предусматривает получение знаний, умений и навыков в ходе:

- инструктажей по охране труда;
- стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обучения по использованию (применению) СИЗ;
- обучения по ОТ у работодателя, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, обучающих в области охраны труда.

Порядок обучения и проверки знания требований охраны труда, а также требования к организациям, обучающим в области охраны труда, будут установлены дополнительно Правительством РФ.

Микроповреждения и микротравмы

Согласно ст.226 ТК РФ под микроповреждениями (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (их перечень приведен в ч. 2 ст.227 ТК РФ), при выполнении (осуществлении) ими:

- трудовых обязанностей;
- какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя);
- иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Главный определяющий критерий – такие повреждения ***не должны повлечь за собой*** расстройство здоровья работника или наступление его временной нетрудоспособности.

При этом работодатель должен будет ***самостоятельно учитывать и рассматривать*** обстоятельства и причины, приведшие к возникновению у работников микроповреждений (микротравм). Заметим: в ст.226 ТК РФ прямо не говорится об обязанности работодателя вести учет микроповреждений (микротравм), однако исходя из ее положений организация и ведение такого учета все же являются обязанностями работодателя, пренебрегать которыми не следует.

Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является ***обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю***, работодателю (его представителю).

Рекомендации для работодателей по учету микроповреждений (микротравм) работников будут утверждены дополнительно.

Расследование и учет несчастных случаев

Несчастными случаями согласно ч.1ст.227 ТК РФ признаются телесные повреждения (травмы), тепловой удар, ожог, обморожение, отравление, поражение электрическим током, повреждения вследствие аварий, стихийных бедствий и иные повреждения здоровья, ***повлекшие за собой временную или стойкую утрату*** работниками трудоспособности либо смерть пострадавших.

Расследованию подлежат те несчастные случаи, которые произошли в том числе:

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения 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, либо на личном транспортном средстве в случае его использования в служебных целях по распоряжению работодателя или по соглашению сторон трудового договора;
- при следовании к месту служебной командировки и обратно;
- во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте;
- при следовании по распоряжению работодателя к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком.

Алгоритм действий работодателя при произошедших несчастных случаях, а также процедура оформления результатов расследований этих случаев, как и раньше, регламентированы ст. 228, 228.1. 229, 229.1-229.3, 230, 230.1, 231 ТК РФ. Сами положения статей изложены в новой редакции, хотя и носят скорее технический или уточняющий характер.

Есть несколько нововведений, на которые необходимо обратить внимание:

1) о произошедшем групповом (тяжком) несчастном случае (или случае со смертельным исходом) работодатель должен известить федеральный орган исполнительной власти, которому он подведомственен (новая ст. 228.1 ТК РФ);

2) уточнены сроки проведения расследований несчастных случаев – теперь это 3 и 15 **календарных** дней (новая ст. 229.1 ТК РФ).

Законом № 311-ФЗ также были:

- определены полномочия Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда (ст. 211, 211.1 – 211.3 ТК РФ);

- внесены изменения в государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда, в порядок осуществления государственной экспертизы условий труда (ст. 212, 213 ТК РФ);

- введен порядок соответствия зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и материалов государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 213.1 ТК РФ);

- регламентированы особенности управления профессиональными рисками на рабочих местах (ст. 218 ТК РФ).

*Информационный материал предоставлен
Территориальной общественной организацией
Черноморского флота Профессионального союза
гражданского персонала Вооруженных Сил России
города Севастополя и Республики Крым*

**ИНФОРМАЦИЯ ГЛАВНОГО ИНСПЕКТОРА ТРУДА
ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**



Железнова Владимира Юрьевича

**Письмо по вопросу отстранения работника от работы за отказ
от вакцинации против CO VID-19**



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

119160, г. Москва, Ленинградский проспект, д.41 (38 военный городок)
Тел: 8(499)157-87-49 E-mail: info@psvsrf.ru; <https://psvsrf.ru>

31.08.2021 г.
Исх. № 2/275

Москва

Председателям территориальных и первичных
профсоюзных организаций

Уважаемые коллеги!

В Центральный комитет Профсоюза поступают обращения по отстранению работников от работы, при их отказе делать прививки от новой коронавирусной инфекции.

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусмотрена возможность отстранять работника от выполнения трудовых обязанностей.

В соответствии со статьей 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации.

В соответствии с Федеральным законом от 17.09.1998 N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" (далее ФЗ-157):

статья 5 ФЗ-157:

«2. Отсутствие профилактических прививок влечет:

запрет для граждан на выезд в страны, пребывание в которых в соответствии с международными медико-санитарными правилами либо международными договорами Российской Федерации требует конкретных профилактических прививок;

временный отказ в приеме граждан в образовательные организации и оздоровительные учреждения в случае возникновения массовых инфекционных заболеваний или при угрозе возникновения эпидемий;

отказ в приеме граждан на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

3. При осуществлении иммунопрофилактики граждане обязаны:

выполнять предписания медицинских работников;

в письменной форме подтверждать отказ от профилактических прививок».

Перечень работ регулирует Постановление Правительства РФ от 15.07.1999 N 825 "Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок".

Перечень является закрытым и включает следующие работы:

1. Сельскохозяйственные, гидромелиоративные, строительные и другие работы по выемке и перемещению грунта, заготовительные, промысловые, геологические, изыскательские, экспедиционные, дератизационные и дезинсекционные работы на территориях, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных.

2. Работы по лесозаготовке, расчистке и благоустройству леса, зон оздоровления и отдыха населения на территориях, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных.

3. Работы в организациях по заготовке, хранению, обработке сырья и продуктов животноводства, полученных из хозяйств, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных.

4. Работы по заготовке, хранению и переработке сельскохозяйственной продукции на территориях, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных.

5. Работы по убою скота, больного инфекциями, общими для человека и животных, заготовке и переработке полученных от него мяса и мясопродуктов.

6. Работы, связанные с уходом за животными и обслуживанием животноводческих объектов в животноводческих хозяйствах, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных.

7. Работы по отлову и содержанию безнадзорных животных.

8. Работы по обслуживанию канализационных сооружений, оборудования и сетей.

9. Работы с больными инфекционными заболеваниями.

10. Работы с живыми культурами возбудителей инфекционных заболеваний.

11. Работы с кровью и биологическими жидкостями человека.

12. Работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

В соответствии с пунктом 2 статьи 8 ФЗ-157 осуществление иммунопрофилактики в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба или приравненная к ней служба, обеспечивают военно-медицинские организации или медицинские организации соответствующих федеральных органов исполнительной власти.

В соответствии со статьей 9 ФЗ-157:

Национальный календарь профилактических прививок, сроки проведения профилактических прививок и категории граждан, подлежащих обязательной вакцинации,

утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения.

На основании Приказа Минздрава России от 21.03.2014 № 125н "Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям":

К приоритету 1-го уровня относятся: лица в возрасте 60 лет и старше;

взрослые, работающие по отдельным профессиям и должностям:

работники медицинских, образовательных организаций, организаций социального обслуживания и многофункциональных центров; лица, проживающие в организациях социального обслуживания;

лица с хроническими заболеваниями, в том числе с заболеваниями бронхолегочной системы, сердечно-сосудистыми заболеваниями, сахарным диабетом и ожирением;

граждане, проживающие в городах с численностью населения 1 млн. и более.

К приоритету 2-го уровня относятся: взрослые, работающие по отдельным профессиям и должностям:

работники организаций транспорта и энергетики, сотрудники правоохранительных органов, государственных контрольных органов в пунктах пропуска через государственную границу; лица, работающие вахтовым методом; волонтеры; военнослужащие;

работники организаций сферы предоставления услуг.

К приоритету 3-го уровня относятся: государственные гражданские и муниципальные служащие;

обучающиеся в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования старше 18 лет; лица, подлежащие призыву на военную службу.

В соответствии со статьей 10 ФЗ-157:

«1. Профилактические прививки по эпидемическим показаниям проводятся гражданам при угрозе возникновения инфекционных болезней, перечень которых устанавливает федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения.

2. Решения о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям принимают главный государственный санитарный врач Российской Федерации, главные государственные санитарные врачи субъектов Российской Федерации.

3. Календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям, сроки проведения профилактических прививок и категории граждан, подлежащих обязательной вакцинации, утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения».

В соответствии с Федеральным законом от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" (далее ФЗ-52):

статья 10 ФЗ-52:

«Граждане обязаны:

выполнять требования санитарного законодательства, а также постановлений, предписаний осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор должностных лиц;

заботиться о здоровье, гигиеническом воспитании и об обучении своих детей;
не осуществлять действия, влекущие за собой нарушение прав других граждан на охрану здоровья и благоприятную среду обитания».

Статья 33 ФЗ-52:

«2. Лица, являющиеся носителями возбудителей инфекционных заболеваний, если они могут явиться источниками распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями производства, в котором они заняты, или выполняемой ими работой, при их согласии временно переводятся на другую работу, не связанную с риском распространения инфекционных заболеваний. При невозможности перевода на основании постановлений главных государственных санитарных врачей и их заместителей они временно отстраняются от работы с выплатой пособий по социальному страхованию».

Статья 51 ФЗ-52:

1. Главные государственные санитарные врачи и их заместители наряду с правами, предусмотренными статьей 50 настоящего Федерального закона, наделяются следующими полномочиями:

б) при угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, выносить мотивированные постановления о:

госпитализации для обследования или об изоляции больных инфекционными заболеваниями, представляющими опасность для окружающих, и лиц с подозрением на такие заболевания;

проведении обязательного медицинского осмотра, госпитализации или об изоляции граждан, находившихся в контакте с больными инфекционными заболеваниями, представляющими опасность для окружающих;

временном отстранении от работы лиц, которые являются носителями возбудителей инфекционных заболеваний и могут являться источниками распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями выполняемых ими работ или производства;

проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям;

введении (отмене) ограничительных мероприятий (карантина) в организациях и на объектах;

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что отстранение от работы в соответствии с действующим законодательством возможно для лиц выполняющих работы с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и лиц, которые являются носителями возбудителей инфекционных заболеваний и могут являться источниками распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями выполняемых ими работ или производства.

Главный инспектор труда
Профсоюза ВС России



В.Ю. Железнов



РЕШЕНИЕ СУДА ПО ОТСТРАНЕНИЮ РАБОТНИКА ОТ РАБОТЫ ЗА ОТКАЗ ОТ ВАКЦИНАЦИИ ПРОТИВ COVID-19

РЕШЕНИЕ ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

29 сентября 2021 года

город Тула

Пролетарский районный суд г. Тулы в составе:
председательствующего Бушуевой И.А.,
при помощнике судьи Мартяновой О.Ю.,

с участием истца Веселова А.Г., представителей истца по устным заявлениям Пенина А.А., Хуснияровой Г.С., представителей ответчика по доверенностям Осташева В.В., Моисеева П.И., представителей третьих лиц: Управления Роспотребнадзора по Тульской области по доверенностям Хохлуновой О.Г., Пилявской И.А., Государственной инспекции труда по Тульской области по доверенности Костюшиной В.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании в помещении Пролетарского районного суда г. Тулы в открытом судебном заседании гражданское дело № 2 - 1927/2021 по иску Веселова Александра Георгиевича к акционерному обществу «Щегловский вал» о признании отстранения от работы незаконным, отмене приказа об отстранении от работы, обязанности допуска к работе, взыскании неполученного заработка, компенсаций за задержку выплаты заработной платы и морального вреда,

установил:

Веселов А.Г. обратился с иском к АО «Щегловский вал», просил признать незаконным его отстранение от работы приказом ответчика № к-о от ДД.ММ.ГГГГ и отменить приказ как не основанный на законе, обязать АО «Щегловский вал» допустить его к работе, взыскать с ответчика АО «Щегловский вал» в пользу истца неполученный заработок с ДД.ММ.ГГГГ по день допуска к работе, исходя из величины среднемесячного заработка, и положенную компенсацию за задержку выплаты заработной платы, компенсацию морального вреда в размере двух среднемесячных заработков.

В обоснование требований истец указал, что он работает у ответчика в должности контролера сварочных работ ОТК БТК-2. ДД.ММ.ГГГГ он был отстранен от работы в связи с отказом от профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции COVID-19.

Он был ознакомлен с уведомлением о необходимости 100% вакцинации работников системообразующих предприятий, в том числе АО «Щегловский вал», подписанным начальником юридического отдела В.В.Осташевым и начальником управления кадров ФИО6, приказом № к-о от ДД.ММ.ГГГГ об отстранении от работы. Прививка внесена в календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям, необходимость вакцинации определяет главный санитарный врач региона. Перечень работ, связанных с высоким риском заболевания, определен постановлением Правительства РФ № 825 от 15.07.1999 и не подлежит расширительному толкованию. Его, истца, должность не подразумевает работу в таких сферах. Вакцинация должна проходить на добровольных началах, без принуждения. Ст.21 Конституции РФ гарантирует гражданам свободу от медицинских опытов. Все российские вакцины от COVID-19 не исследованы в установленном порядке, их использование – небезопасный эксперимент, неизвестны продолжительность защиты, перечень противопоказаний. Принуждение к вакцинации противоречит ст.20 федерального закона № 323-ФЗ от 21 ноября 2011 года «Об основах охраны здоровья граждан в РФ», Нюрнбергскому кодексу. Ст.6 федерального закона от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ определяются обязательства Российской Федерации по противоэпидемическим мероприятиям. У работодателей – юридических лиц нет ответственности за мероприятия по иммунопрофилактике. Оказывая на работников психологическое давление, АО «Щегловский вал» понуждало его, истца к участию в медицинском эксперименте, вакцинации.

С учетом первого изменения исковых требований Веселов А.Г. просил взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 1000000 руб.

С учетом второго изменения исковых требований Веселов А.Г. просил взыскать с ответчика неполученный заработок с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 63553,68 руб. и компенсацию за задержку выплаты заработной платы с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 991,44 руб.

При третьем изменении исковых требований Веселов А.Г. просил взыскать с ответчика неполученный заработок с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 82448,08 руб., компенсацию за задержку выплаты заработной платы за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 1118,98 руб руб.

В судебном заседании истец Веселов А.Г. поддержал уточненные исковые требования, подтвердил обстоятельства, указанные в исковом заявлении и дополнениях к нему, в дополнение к ним пояснил, что он работает в АО «Щегловский вал» с 2007 года. Конфликтов с работодателем не было. В июле 2021 года от руководства АО «Щегловский вал» он получил документы на принудительную вакцинацию от новой коронавирусной инфекции COVID-19. Ему угрожали отстранением от работы. Он считал для себя неприемлемой вакцинацию с марта 2021 года, знал о негативных последствиях прививок. Его профессия не входит в перечень профессий, подвергающихся угрозе инфицирования. От вакцинации он отказался, зная, что прививаться человек может только по личному желанию. За медицинским отводом от вакцинации он не обращался. Работодатель незаконно отстранил его от работы, лишил заработной платы. Материальное положение его и членов его семьи значительно ухудшилось. От действий ответчика он испытывает физические страдания, стресс, бессоницу. На предприятии на ДД.ММ.ГГГГ было более 60% вакцинированных работников. Ему, Веселову, должно быть предоставлено конституционное право на труд без вакцинации. С 18 июня по 18 июля 2021 года он находился в очередном оплачиваемом отпуске. Свои должностные обязанности он может исполнять только на территории АО «Щегловский вал», в цеху, участвуя в выпуске основной продукции. Дистанционным способом свою работу он делать не может.

Представитель истца по устному заявлению Пенин А.А. поддержал уточненные исковые требования и просил их удовлетворить.

Представитель истца по устному заявлению Хусниярова Г.С. поддержала уточненные исковые требования и просила их удовлетворить. Она отметила, что существуют факты смерти при вакцинации от новой коронавирусной инфекции, COVID-19, были опущены необходимые стадии клинических испытаний российских вакцин. Истец не может быть понужден к участию в эксперименте и лишен права на труд и получение за него вознаграждения. Его профессия не входит в перечень профессий, подвергающихся повышенной угрозе инфицирования, по постановлению Правительства РФ № 825 от 15.07.1999. Положения п.2 ст.5 федерального закона № 152-ФЗ не могут применяться к разрешению правоотношений между АО «Щегловский вал» и Веселовым А.Г.

Представители ответчика Осташев В.В., Моисеев П.И. возражали против удовлетворения исковых требований, указывая, что АО «Щегловский вал» вошло в перечень системообразующих предприятий с марта 2020 года по количеству работников, как крупнейший налогоплательщик области и в связи с деятельностью в области тяжелого машиностроения и оборонного заказа. Это обстоятельство позволило не прекращать производственную деятельность в период локдауна, обеспечить трудовую занятость. ДД.ММ.ГГГГ был издан приказ № об установлении поощрительных выплат работникам за прохождение полного курса вакцинации в виде премиальных выплат и предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней. Этот приказ стимулировал выбор работников в пользу вакцинации. Также общество согласовало с ГУЗ «Городская больница № <адрес>» проведение вакцинации медицинским учреждением на территории АО «Щегловский вал». 18 июня 2021 года главным санитарным врачом Тульской области А.Э.Ломовцевым было вынесено постановление № 2 об обязательном проведении профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции отдельных групп граждан, в том числе работников системообразующих предприятий, указанных в приложенном к постановлению перечне. В нем под № 2 указывался АО «Щегловский вал». Понимая законность решений указанного должностного лица, 6 июля 2021 года генеральный директор предприятия издал приказ № 1022 об организации работ по вакцинации работников для исполнения постановления главного санитарного врача Тульской области. Локальный акт не предусматривал исключений для каких-либо специальностей, подразделений, поскольку на предприятии нет сменного режима работы, есть общая столовая, проходная, где происходят массовые скопления работающих. Веселов А.Г. был ознакомлен с приказом лично, под роспись. ДД.ММ.ГГГГ генеральный директор предприятия издал распоряжение № об обязательности вакцинации, которым на руководителей подразделений была возложена обязанность ознакомить лично каждого непривитого работника с приложением к настоящему распоряжению, после чего предоставить информацию о непривитых работниках в управление кадров. Сводную информацию о работниках, не прошедших вакцинацию, начальник отдела кадров обязывался передать генеральному директору до ДД.ММ.ГГГГ с контролем за соблюдением сроков действия медицинских отводов. В Приложении к распоряжению № работникам разъяснялись положения федерального законодательства о вакцинации, региональных актов о режиме повышенной готовности, постановления главного санитарного врача Тульской области № 2 от 18 июня 2021 года, обязательности вакцинации для работников АО «Щегловский вал» и установленной обязанности работодателя отстранить работника, отказавшегося от вакцинации, от выполнения работ на весь период эпиднеблагополучия. Работникам предлагалось пройти вакцинацию или предоставить документ о наличии медицинских противопоказаний. Такое приложение к распоряжению № доводилось до сведения Веселова А.Г. лично, под роспись. После чего Веселов А.Г. ДД.ММ.ГГГГ заполнил собственноручно отказ от вакцинации против новой коронавирусной инфекции по форме, разработанной на предприятии, являющейся приложением № к приказу № от ДД.ММ.ГГГГ. Этот отказ был принят как добровольное волеизъявление работника.

Руководителем Управления кадров ФИОб сведения об отказе Веселова А.Г. от вакцинации переданы ДД.ММ.ГГГГ генеральному директору. После чего был издан законный и обоснованный приказ № к-о от ДД.ММ.ГГГГ об отстранении Веселова А.Г. от работы. Количество вакцинированных работников на эту дату в АО «Щегловский вал» составляло 81%. Дистанционных условий для работы истца обеспечить невозможно, поскольку он участвует в выпуске основной продукции, крупных машин. После окончания периода эпиднеблагополучия или прохождения вакцинации Веселов А.Г. будет допущен к работе. После введения обязательной общей вакцинации работников предприятия количество заболевших новой коронавирусной инфекции начало снижаться.

Представители третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований на предмет спора, управления Роспотребнадзора по Тульской области Хохлунова О.Г., Пилявская И.А. указывали на то, что действия АО «Щегловский вал», отстранившего работника, отказавшегося от обязательной вакцинации против новой коронавирусной инфекции, COVID-19 были законными. На территории Тульской области с 16 марта 2020 года объявлен режим повышенной готовности в связи с распространением указанной инфекции. Рост заболеваемости и высокая летальность характеризуют ситуацию как эпидемически неблагополучную. Реализуя полномочия, предоставленные федеральными законами № 52-ФЗ от 30 марта 1999 года «О санитарно-эпидемиологическом благополучии», № 157-ФЗ от 17 сентября 1998 года «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», руководитель управления, Главный санитарный врач Тульской области постановлением № 2 от 18 июня 2021 года определил сферы деятельности отдельных категорий (групп) граждан, подлежащих обязательной вакцинации против COVID-19, ее сроки и возложил на руководителей организаций, предприятий, индивидуальных предпринимателей обязанность организовать проведение профилактических прививок не менее, чем 60% от общего количества работающих, чтобы прервать распространение инфекции достигнуть коллективного иммунитета. При вакцинации в области неукоснительно выполняются требования СП 3.3.2342-08 «Обеспечение безопасности иммунизации», применяются только лекарственные препараты, прошедшие регистрацию Минздрава РФ. Гражданам РФ должно быть обеспечено право на отказ от профилактических прививок. Следствием такого отказа без уважительной причины в сфере, отнесенной к обязательной вакцинации против COVID-19, является отстранение работника от работы без сохранения заработной платы с даты окончания установленного срока.

Представитель третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований на предмет спора, Государственной инспекции труда в Тульской области Костюшина В.В. пояснила, что в инспекцию в июле 2021 года обращались работники АО «Щегловский вал» с коллективной жалобой на действия предприятия, отстранившего их от работы после отказа от обязательной вакцинации против новой коронавирусной инфекции COVID-19. Была проведена документарная проверка, нарушений трудового законодательства при принятии АО «Щегловский вал» локальных актов не установлено.

Выслушав лиц, участвующих в деле, исследовав письменные доказательства по делу, суд приходит к следующим выводам.

Статьей 17 Конституции РФ в Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с настоящей Конституцией. Основные права и свободы человека неотчуждаемы и принадлежат каждому от рождения. Осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц

В соответствии с ч.3 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Никто не должен подвергаться пыткам, насилию, другому жестокому или унижающему человеческое достоинство обращению или наказанию. Никто не может быть без добровольного согласия подвергнут медицинским, научным или иным опытам. Такие права закреплены в ч.2 ст.21 Конституции РФ.

В соответствии со ст.41 Конституции РФ каждый имеет право на охрану здоровья и медицинскую помощь. Медицинская помощь в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения оказывается гражданам бесплатно за счет средств соответствующего бюджета, страховых взносов, других поступлений. В Российской Федерации финансируются федеральные программы охраны и укрепления здоровья населения, принимаются меры по развитию государственной, муниципальной, частной систем здравоохранения, поощряется деятельность, способствующая укреплению здоровья человека, развитию физической культуры и спорта, экологическому и санитарно-эпидемиологическому благополучию.

В силу ч.3 ст.55 Конституции РФ права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

В соответствии со ст.76 Трудового кодекса РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, перечисленных в указанной статье, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Как установлено ст.236 Трудового кодекса РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В соответствии со ст.234 Трудового кодекса РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. Данное правило введено ст.237 Трудового кодекса РФ.

Судом установлено, что ДД.ММ.ГГГГ между работодателем АО «Щегловский вал» и работником Веселовым А.Г. был заключен трудовой договор №, в соответствии с которым истец был принят на должность контролера сварочных работ 5 разряда в бюро технического контроля 2 отдела технического контроля на неопределенный срок. ДД.ММ.ГГГГ был издан приказ №-к по АО «Щегловский вал» о приеме Веселова А.Г. на работу в вышеуказанной должности с тарифной ставкой 8080 руб. Соглашением № от ДД.ММ.ГГГГ работник переведен на должность контролера сварочных работ 6 разряда того же подразделения. Соглашением № от ДД.ММ.ГГГГ работнику устанавливался должностной оклад в размере 23056 руб.

ДД.ММ.ГГГГ приказом № к-о по АО «Щегловский вал» Веселов А.Г. отстранен от работы как лицо, не имеющее противопоказаний для вакцинации, и отказавшееся от профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), с ДД.ММ.ГГГГ и до окончания периода эпиднеблагополучия либо прохождения вакцинации. Главному бухгалтеру Соболевой Н.Э. предписано не начислять Веселову А.Г. заработную плату за период отстранения от работы. В качестве нормативного основания для отстранения в приказе указаны п.6 ст.51 федерального закона № 52 от 30 марта 1999 года и постановление № 2 главного санитарного врача по Тульской области от 18 июня 2021 года.

В соответствии с п.6 ч.1 ст.51 федерального закона № 52-ФЗ от 30 марта 1999 года «О санитарно-эпидемиологическом благополучии» главные государственные санитарные врачи и их заместители наделяются полномочиями при угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, выносить мотивированные постановления о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям.

Ст.ст.10,11 федерального закона № 52-ФЗ установлены обязанности граждан и юридических лиц: выполнять требования санитарного законодательства, а также постановлений, предписаний осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор должностных лиц; не осуществлять действия, влекущие за собой нарушение прав других граждан на охрану здоровья и благоприятную среду обитания; разрабатывать и проводить санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия.

Постановлением № 2 Главного государственного санитарного врача по Тульской области от 18 июня 2021 года в связи с продолжающейся угрозой распространения новой коронавирусной инфекции, неблагополучной эпидемиологической обстановкой в Тульской области определено обеспечить проведение профилактических прививок по эпидемиологическим показаниям против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) категориям граждан, подлежащим обязательной вакцинации, включая работников системообразующих предприятий и организаций Тульской области, оказывающих значительное влияние на социально-экономическое развитие <адрес> (перечень указан в приложении).

Руководителям организаций, предприятий, индивидуальным предпринимателям, осуществляющим указанную деятельность, поручалось в срок до ДД.ММ.ГГГГ организовать проведение профилактических прививок первым компонентом или однокомпонентной вакциной, а в срок до ДД.ММ.ГГГГ – вторым компонентом вакцины от новой коронавирусной инфекции, прошедшей государственную регистрацию в Российской Федерации, не менее 60% от общей численности работников; усилить информационно-разъяснительную работу по вопросам профилактики новой коронавирусной инфекции (COVID-19), обратив особое внимание на необходимость проведения профилактических прививок; определить категории работников, подлежащих вакцинации в соответствии с действующим законодательством.

АО «Щегловский вал» было указано в Перечне системообразующих предприятий и организаций Тульской области, оказывающих значительное влияние на социально-экономическое развитие Тульской области, являющемся приложением к вышеуказанному постановлению.

Данный статус был определен для предприятия и размещен в Перечне распоряжением № 281-р Правительства Тульской области от 30 марта 2015 года, действовавшим до 3 декабря 2020 года, а также по поручению председателя Правительства Российской Федерации протоколом № 2 совещания Штаба по координации деятельности, направленной на обеспечение устойчивого развития экономики Тульской области в условиях предупреждения распространения коронавирусной инфекции (COVID-19) на территории Тульской области, опубликованным 5 апреля 2020 года.

Постановление № 2 Главного государственного санитарного врача по Тульской области от 18 июня 2021 года соотносится с его полномочиями, определенными в п.6 ч.1 ст.51 федерального закона № 52-ФЗ от 30 марта 1999 года. Режим повышенной готовности на территории Тульской области введен с 18 часов 16 марта 2020 года в целях предупреждения завоза и распространения новой коронавирусной инфекции постановлением Правительства Тульской области № 112 от 16 марта 2020 года. Такой режим в настоящее время не отменен.

Доводы истца об издании Главным государственным санитарным врачом по Тульской области постановления вне пределов своей должностной компетенции и в форме нормативно-правового акта не могут быть предметом судебного контроля по спору между работником и работодателем о нарушении трудовых прав и в силу подсудности, установленной ст.ст.22-26 ГПК РФ.

Для реализации указания Главного государственного санитарного врача по Тульской области о проведении профилактических прививок по эпидемиологическим показаниям в АО «Щегловский вал» был издан 6 июля 2021 года приказ № 1022 «Об организации работ по вакцинации работников». Пункт 3 приказа предусматривал, что работник должен был до 15 июля 2021 года предоставить руководителю структурного подразделения альтернативно: копию сертификата о полном курсе вакцинации, копию сертификата с отметкой о прививке первым компонентом двухкомпонентной вакцины, копию документа, выданного медучреждением, о наличии медицинских противопоказаний против вакцинации, письменный отказ от вакцинации, до 15 августа 2021 года - копию сертификата с отметкой о прививке вторым компонентом двухкомпонентной вакцины. Пункт 4 приказа предусматривал предоставление вышеуказанных документов работниками, находящимися в ежегодном оплачиваемом отпуске, временно нетрудоспособным по болезни в срок 7 рабочих дней после выхода на работу.

Приказ доведен до сведения Веселова А.Г. 19 июля 2021 года в первый рабочий день после окончания очередного оплачиваемого отпуска, что истец подтвердил в судебном заседании.

9 июля 2021 года принято распоряжение генерального директора № 92 «Об обязательности вакцинации», которым запланирована индивидуальная разъяснительная работа с каждым из сомневающихся работников. Предусмотренную данным распоряжением форму «Уведомление» с разъяснением о проведении профилактических прививок по эпидемиологическим показаниям в АО «Щегловский вал», необходимости предоставления работодателю сведений о вакцинации либо о медицинском заключении об (медотводе), либо об отказе от вакцинации, о наличии в ст.76 Трудового кодекса РФ оснований для отстранения лиц, не прошедших вакцинацию, от работы Веселов А.Г. получил от работодателя ДД.ММ.ГГГГ, о чем свидетельствует его собственноручная расписка.

Суд вопреки доводам истца расценивает такое уведомление не как принуждение к вакцинации, а как способ разъяснения работнику действующего законодательства. За работником сохранялось право самостоятельно принять решение о своем добровольном участии в вакцинации, либо подтвердить невозможность этого по медицинским показаниям, либо отказаться по личному волеизъявлению.

До принятия постановления Главного государственного санитарного врача по Тульской области № 2 работодателем проводилась разъяснительная работа о необходимости вакцинирования, создании коллективного иммунитета и заботе не только о своем здоровье, но и окружающих. Руководством АО «Щегловский вал» были изданы приказы № 842 от 3 июня 2021 года «Об организации предоставления работникам Общества дополнительных оплачиваемых выходных дней для прохождения вакцинации» и № 852 от 4 июня 2021 года «Об установлении поощрительных выплат работникам Общества за прохождение полного курса вакцинации от COVID-19» о материальном стимулировании в виде денежных сумм и предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней сотрудникам, проходящим вакцинацию.

АО «Щегловский вал» не имело полномочий исключать кого-либо из работников из состава лиц, участвующих в вакцинации, поскольку постановлением № 2 Главного государственного санитарного врача по Тульской области от 18 июня 2021 года устанавливалась ее обязательность для всех работников. Поручение работодателю организовать до 15 июля 2021 года проведение профилактических прививок первым компонентом или однокомпонентной вакциной не менее 60% от общей численности работников было дано с тем, чтобы определить наличие в действиях работодателя состава административной ответственности по ст. 6.3 КоАП РФ за нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Оставшееся число (до 100%) должно учитывать работников, переболевших COVID-19 (не более 6 месяцев назад), не привитых, имеющих медицинские противопоказания; направленных организацией на обучение с отрывом от работы, получающих стипендию за счет средств организации; на весь период действия постановления находящихся в простоях, а также в неоплаченных отпусках по инициативе работодателя; находящихся в отпусках по беременности и родам, в отпусках в связи с усыновлением ребенка со дня рождения усыновленного ребенка, а также в отпуске по уходу за ребенком; обучающихся в образовательных организациях и находящихся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также работников, поступающие в образовательные организации, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов в соответствии с законодательством Российской Федерации; не явившихся на работу по болезни (в течение всего периода болезни до возвращения на работу в соответствии с листками нетрудоспособности или до выбытия по инвалидности; а не только и не столько работников, отказавшихся от вакцинации добровольно.

Достижение к ДД.ММ.ГГГГ в АО «Щегловский вал» 86% работников с профилактическими прививками от COVID-19 не освобождало от обязательной вакцинации трудового коллектива.

АО «Щегловский вал» организовало централизованное проведение вакцинации на своей территории, допустив сотрудников ГУЗ «Городская больница № <адрес>» с соответствующим оборудованием и лекарственными препаратами (вакцинами) с ДД.ММ.ГГГГ и предоставив помещение, соответствующее санитарным требованиям.

Ознакомившись с уведомлением, Веселов А.Г. 23 июля 2021 года сообщил АО «Щегловский вал» об отказе от вакцинации, что является реализацией его права, установленного ч.1 ст.5 федерального закона № 157-ФЗ от 17 сентября 1998 года «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней». В судебном заседании Веселов А.Г. пояснил, что решение об отказе от вакцинации было принято им по личным причинам. Начальник отдела кадров АО «Щегловский вал» ФИО15 ДД.ММ.ГГГГ сообщил об его отказе руководителю, что подтверждается служебной запиской №.

Вместе с тем, в соответствии с ч.2 указанной статьи федерального закона от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ предусматривает, что отсутствие профилактических прививок влечет отказ в приеме граждан на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями. Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Такой Перечень утвержден Постановлением Правительства РФ от 15 июля 1999 года № 825 (в редакции от 24 декабря 2014 года). Истец и его представители указывали, что работа, выполняемая Веселовым А.Г., в указанный перечень не входит.

Однако, риск заболевания инфекционными болезнями возможен не только при обычном выполнении работ, но и при их выполнении в период возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих.

Новая коронавирусная инфекция (COVID-19) включена в перечень заболеваний, представляющих опасность для окружающих, постановлением Правительства РФ от 31 января 2020 года № 66 «О внесении изменения в перечень заболеваний, представляющих опасность для окружающих». Профилактическая прививка против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) внесена в календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям приказом министерства здравоохранения Российской Федерации от 9 декабря 2020 года № 1307н. Обязательность прививок в этом случае обуславливается вышеуказанными нормами федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии». Отказ от такой прививки влечет те же последствия, что и отказ от прививки в обычных условиях работы с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

Отстранение от выполнения трудовых обязанностей работников, не прошедших вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID-19), в условиях пандемии необходимо для защиты здоровья, а зачастую, и жизни каждого члена трудового коллектива и не может расцениваться как нарушение конституционных и трудовых прав истца. Оно соотносится с характером и степенью общественной опасности новой коронавирусной инфекции (COVID-19) и является разумным сдерживающим средством временного и защитного характера, необходимым для снижения риска инфицирования, обеспечения коллективного иммунитета.

Поскольку работник АО «Щегловский вал» Веселов А.Г. добровольно отказался от обязательной профилактической прививки против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) без уважительной причины, работодатель АО «Щегловский вал» ДД.ММ.ГГГГ издал оспариваемый приказ № к-о об его отстранении от работы. Приказ содержит имя и должность работника, основания, по которым он отстраняется от работы, срок отстранения и невыплаты заработной платы.

Суд приходит к выводу, что приказ АО «Щегловский вал» № к-о от ДД.ММ.ГГГГ является законным и отмене не подлежит.

Трудовая функция Веселовым А.Г. не может выполняться дистанционно, о чем стороны указали в судебном заседании, поэтому работник не может быть временно переведен работодателем на дистанционную работу в порядке и по основаниям, предусмотренным ст. 312.9 Трудового кодекса РФ.

В настоящее время в Тульской области режим повышенной готовности в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) не отменен, АО «Щегловский вал» не исключено из перечня системообразующих предприятий, постановление № 2 Главного государственного санитарного врача по Тульской области от 18 июня 2021 года, равно как и приказ АО «Щегловский вал» № 1022 от 6 июля 2021 года, действуют. Следовательно, объективных оснований для допуска Веселова А.Г. к работе не имеется. **Отсутствуют и субъективные условия, поскольку истцом суду не представлено медицинское заключение о противопоказаниях к профилактической прививке или сведения о получении прививки.**

Суд приходит к выводу об отсутствии правовых оснований для удовлетворения требования Веселова А.Г. о признании незаконным его отстранения от работы приказом ответчика № 77 к-о от 26 июля 2021 года и отмене приказа, обязанности АО «Щегловский вал» допустить его к работе. Поскольку в период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется по правилам ст. 76 Трудового кодекса РФ, отстранение Веселова А.Г. от работы связано с его личным волеизъявлением на основании отказа от обязательной вакцинации, АО «Щегловский вал» обоснованно с ДД.ММ.ГГГГ не начисляет и не выплачивает ему заработную плату.

Требование Веселова А.Г. о выплате ему заработной платы за период с 26 июля 2021 года по 29 сентября 2021 года является неправомерным и удовлетворению не подлежит. Поскольку судом не установлены факты нарушения трудовых прав Веселова А.Г., задержек выплаты ему заработной платы, оснований для возложения на ответчика ответственности по ст.ст. 236, 237 Трудового кодекса РФ в виде компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда, не имеется.

Перенесенные истцом нравственные и физические страдания в виде стресса, бессоницы, ухудшения материального положения не подлежат компенсации в денежном выражении, поскольку в судебном разбирательстве не установлены виновные действия ответчика, повлекшие такие страдания.

На основании изложенного, рассмотрев дело в пределах заявленных и поддержанных в судебном заседании требований, руководствуясь ст. ст. 194-199 ГПК РФ, суд

решил:

отказать Веселову Александру Георгиевичу в удовлетворении исковых требований к акционерному обществу «Щегловский вал» о признании незаконным отстранения от работы, отмене приказа №к-о от ДД.ММ.ГГГГ об отстранении от работы, обязанности допуска к работе, взыскании неполученного заработка за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 82448 рублей 08 коп., взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 1118 рублей 98 коп., взыскании компенсации морального вреда в размере 1000000 рублей.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Тульский областной суд через Пролетарский районный суд <адрес> в течение месяца со дня его принятия в окончательной форме.

Председательствующий

И.А. Бушуева

Письмо Главного инспектора труда Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Железнова В.Ю. по вопросу введения в Трудовой кодекс РФ норм по оценке профессиональных рисков



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

119160, г. Москва, Ленинградский проспект, д.41 (38 военный городок)

Тел: 8(499)157-87-49 E-mail: info@psvsrf.ru; <https://psvsrf.ru>

15.09.2021 г.
Исх. № 2/288

Москва

Председателям территориальных и первичных
профсоюзных организаций

Уважаемые коллеги!

С 1 марта 2022 года в Трудовой кодекс Российской Федерации ввели отдельные нормы по оценке профессиональных рисков. При обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем должны проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст. 218 ТК РФ, Федеральный закон от 2 июля 2021 года № 311-ФЗ).

С 2016 года это необходимо делать в соответствии с Типовым положением о системе управления охраной труда, утвержденным приказом Минтруда России 19 августа 2016 года № 438н.

Методы оценки и идентификации профрисков отражены в:

ГОСТ Р ИСО/МЭК 31010-2011 Менеджмент риска. Методы оценки риска;

ГОСТ 12.0230.5-2018 ССБТ. Система управления охраной труда. Методы оценки риска для обеспечения безопасности выполнения работ;

ГОСТ Р 58771-2019 Менеджмент риска. Технологии оценки риска;

ГОСТ 12.0230.4-2018 ССБТ. СУОТ. Методы идентификации опасностей на различных этапах выполнения работ.

Профессиональные риски в новой версии раздела X Охрана труда ТК РФ разделили в зависимости от источника возникновения: риски травмирования работника и риск получения им профзаболевания.

В рамках управления профрисками работодатель должен:

- выявлять опасности;
- оценивать опасности;
- снижать уровень профриска.

Выявлять опасности нужно путем обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профрисками.

Опасности также нужно обнаружить, распознать и описать в ходе четырех процедур:

контроля работодателя за состоянием условий и охраны труда и соблюдением требований охраны труда в структурных подразделениях и на рабочих местах;
расследования несчастных случаев на производстве;

расследования профзаболеваний; рассмотрения причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

Рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей утвердит Минтруд с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Проект рекомендаций опубликовал Минтруд.

Также Минтруд должен будет утвердить рекомендации, как работодателю выбрать метод оценки рисков. Этот документ Минтруд утвердит по согласованию с Роспотребнадзором и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Такие правила указаны в статье 218 новой редакции Трудового кодекса.

Уже опубликовали предварительный проект рекомендаций (проект Минтруда от 30.06.2021г.). В проекте подготовили 13 методов оценки профрисков. По проекту методы оценки профрисков нужно выбирать в зависимости от работы организации.

Мероприятия по управлению профрисками можно пошагово провести следующим образом:

Шаг 1. Назначьте ответственных

Назначьте приказом оценочную группу из трех-пяти человек, чтобы провести процедуру. Привлекайте работников из разных подразделений и уровней управления.

Шаг 2. Выберите методику

Выберите метод для идентификации и оценки профрисков и оформите его локальным документом. Закон не обязывает останавливаться на каком-то конкретном варианте, поэтому принимайте решение в зависимости от того, какая вам нужна глубина и детализация исследования. Чтобы выбрать подходящий метод, оцените ситуацию в организации, свои возможности и характеристики методов идентификации и оценки риска.

Шаг 3. Выявите опасности

Оценку рисков начинают со сбора информации о возможных источниках опасности. Для этого оценочная группа изучает:

расположение рабочих мест и площадки, где проводят работы;
данные о работниках;
документы на оборудование, материалы, сырье и т. п.;
результаты СОУТ и производственного контроля;
материалы расследования несчастных случаев и профзаболеваний;
перечни опасностей, которые выявляли ранее;
результаты проверок ГИТ;
требования закона к организации рабочих мест.

Оценочная группа определяет, какие опасности есть на рабочих местах, и их источники. При этом учитывают, из-за чего работники уже травмировались, а также потенциальные угрозы. Чтобы выявить опасности, устанавливают все источники, ситуации, действия или их комбинации, которые могут стать причиной травмы или ухудшения состояния здоровья работников.

После сбора информации составьте черновой вариант реестра опасностей. Его удобно использовать как чек-лист для выявления опасностей на конкретных рабочих местах. Сделайте реестр на основе списка опасностей из пункта 35 приказа Минтруда от 19.08.2016 № 438н.

После сбора информации переходите к практике. Оценочная группа проводит внутреннюю проверку и смотрит состояние условий труда на рабочих местах: острые углы, провода, старая мебель — все это может стать потенциальной опасностью. На этапе идентификации опасностей подключайте трудовой коллектив, собирайте замечания и предложения. Для оптимизации общения можно направить по электронной почте всем сотрудникам опросные листы, в которых они смогут отметить все неисправности на их рабочих местах.

Шаг 4. Оцените уровень рисков

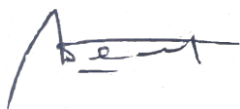
Для оценки риска группа должна определить его величину и тяжесть потенциальных последствий. Делают это по методике, которую выберет оценочная группа. Если остановили выбор на матричном методе, оценочной группе понадобится матрица, которая объединяет шкалы последствий и вероятностей в зависимости от области исследования, реестр идентифицированных опасностей и статистические данные по травматизму в организации.

По матрице оценочная группа подбирает описание последствий, которые лучше всего соответствуют ситуации, например: сотрудник может получить легкую травму, может произойти обострение профзаболевания, возможен групповой несчастный случай и пр. Далее предполагают вероятность, с которой последствия произойдут: маловероятно, вероятно, высокая вероятность. Затем с помощью матрицы определяют уровень риска. Перечень рисков, которые установили на рабочем месте, и результаты их оценки отражают в карте рисков рабочего места.

Шаг 5. Разработайте мероприятия по снижению уровня профрисков

Мероприятия по снижению профессиональных рисков разрабатывает оценочная группа с учетом уровня полученного риска. Наиболее эффективные и экономичные мероприятия — устранение физических факторов опасности. Например, чтобы значительно уменьшить величину шума, достаточно поместить его источник в укрытие. План мероприятий по снижению уровня рисков оформляют локальным документом.

Главный инспектор труда
Профсоюза ВС России



В.Ю. Железнов

БОЛЬНИЧНЫЕ ПОЛНОСТЬЮ ПЕРЕВЕДУТ В ЭЛЕКТРОННЫЙ ФОРМАТ



Фото: gubkinadm.ru

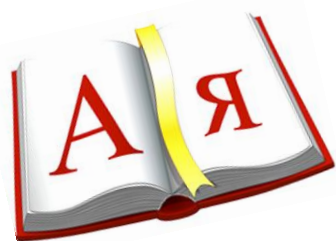
Для начисления выплат по больничному листу с 1 января 2022 года достаточно будет предоставить номер электронного листка нетрудоспособности (ЭЛН). Для оформления больничного листа по-прежнему необходимо будет посетить врача. В то же время гражданам не нужно будет его заверять и приносить работодателю. Вся информация будет передаваться напрямую в Фонд социального страхования и на место работы в цифровом виде. Храниться сведения будут в ФСС.

Никаких изменений в механизме начисления выплат не предполагается. По электронному больничному деньги будут выплачиваться в случае временной нетрудоспособности, а также начисляться пособия по беременности и родам. Работодатели будут информировать своих сотрудников о получении больничных и обеспечивать приём и оплату ЭЛН.

– Для приема электронного листка нетрудоспособности достаточно будет получить лишь его номер, который можно узнать по телефону или по электронной почте. Автоматически получать уведомление об ЭЛН смогут сотрудники, у которых есть подтвержденная учетная запись на едином портале «Госуслуги». Также вся информация будет доступна в личном кабинете на сайте Фонда социального страхования, — уточняет лидер профсоюзов Кубани, депутат Государственной думы РФ Светлана Бессараб.

Источник: <https://solidarnost.org>

Центральная профсоюзная газета «Солидарность» ©



*Словарь – это вселенная
в алфавитном порядке.
Ф. Вольтер*

Адаптация социальная – процесс приспособления личности к изменившейся социальной среде, освоение общепринятых норм и традиций. Имеются две формы: активную, когда личность стремится к воздействию на социальную среду с целью её изменения, и пассивную, когда не стремится к воздействию на неё.

Адаптивность работника – способность приспосабливаться к содержанию и условиям социально-трудовой деятельности. Выделяют профессиональную, психологическую, психофизиологическую, социально-психологическую адаптивность.

Вредный производственный фактор – производственный фактор воздействие, которого на работника может привести к заболеванию.

Лидер – глава, руководитель, лицо, пользующееся наибольшим влиянием, авторитетом в каком-либо коллективе.

Листовка – печатный листок с текстом агитационно-политического или информационного характера, распространяемый во время проведения профсоюзных акций и мероприятий.



Как правило, содержит информацию о цели и задачах проводимого мероприятия.

Цифровой Профсоюз – это Профсоюз, который опирается и широко применяет в своей уставной деятельности цифровые компьютерные технологии.



Цифровой Профсоюз – это обновляющийся Профсоюз, успех которого зависит от организационного единства, наличия ресурсов и активности выборных профсоюзных органов.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

ВОПРОС Обращение Председателя Профсоюза ВС России Н.Бойко к Министру труда и социальной защиты Российской Федерации А.Котякову по вопросу расчета средней заработной платы работникам ФГБУ «Военный санаторий «Ялта» МО РФ



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

119160, г. Москва, Ленинградский проспект, д.41 (38 военный городок)

Тел: 8(499)157-87-49

E-mail: info@psvsrf.ru; <https://psvsrf.ru>

19.04.2021 г.

Исх. № 2/ 141

Министру труда и социальной защиты
Российской Федерации
А.О. Котякову

Уважаемый Антон Олегович!

В Центральный комитет Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России поступило обращение председателя Территориальной организации Черноморского флота по расчету средней заработной платы работникам ФГБУ «Военный санаторий Ялта» Министерства обороны Российской Федерации.

Прошу поручить дать разъяснение, учитываются ли в расчете средней заработной платы такие выплаты как премия за счет средств от приносящей доход деятельности, стимулирующие выплаты из средств по программе обязательного медицинского страхования и средств, выделенных на исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597.

Приложение на 2 листах.

С уважением,

Председатель Профсоюза

Н. Бойко

Профсоюз гражданского персонала Вооруженных Сил России
Территориальная организация Черноморского флота

Минная 7, г. Севастополь, 299040
ProfsouzCHF@yandex.ru

Тел. (8692) 54-34-45
Факс (8692) 54-30-06

Исходящий № 50 от 14 апреля 2021г.

Председателю Профсоюза ВС России
Бойко Н.Н.

Уважаемый Николай Николаевич!

В Комитет Территориальной организации ЧФ Профсоюза ВС России поступило обращение от председателя первичной профсоюзной организации ФГБУ «Военный санаторий «Ялта» Министерства обороны Российской Федерации с просьбой оказать содействие в решении следующего вопроса:

Согласно статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» установлен порядок исчисления средней заработной платы, где для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

- заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;
- надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и другие;
- премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;
- другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

Оплата труда гражданскому персоналу ФГБУ «Военный санаторий Ялта» Министерства обороны Российской Федерации формируется исходя из выделения денежных средств на эти цели за счет средств Федерального бюджета (субсидии), средств от приносящей доход деятельности и средств по программе обязательного медицинского страхования, а также, средств, выделенных на исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. №597.

При этом все указанные выплаты, которые осуществляются Федеральными государственными бюджетными учреждениями

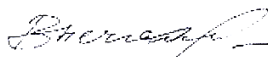
устанавливаться соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Однако, администрация «Военного санатория Ялта» не считает нужным устанавливать коллективным договором премию стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности и соответственно не учитывает в расчет среднего заработка премию за счет средств от приносящей доход деятельности и выплат стимулирующего характера медицинским работникам согласно Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. № 597. Тем самым уменьшая расчет среднего дневного заработка, для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска.

Кроме того интересуясь положением дел в других крымских санаториях таких как «ВКС Сакский», «ВС Крым», «Евпаторийский детский клинический» у всех у них коллективным договором определены все вышеуказанные выплаты, и соответственно учитываются в расчет среднего заработка.

Из всего вышеизложенного просим Вас обратиться в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации для разъяснения вопроса согласно постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» учитывается ли в расчет среднего заработка такие выплаты как премия за счет средств от приносящей доход деятельности, стимулирующие выплаты из средств по программе обязательного медицинского страхования и средств, выделенных на исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. №597.

Председателя Территориальной организации
ЧФ Профсоюза ВС России



В.Нечаев

ОТВЕТ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросу расчета средней заработной платы работникам ФГБУ «Военный санаторий «Ялта» МО РФ



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 870-67-00, факс: 8 (495) 870-68-71
E-mail: mintrud@mintруд.gov.ru

08.07.2021 № 14-3/В-841

Председателю Профессионального
союза гражданского персонала
вооруженных сил России

Н.Н. Бойко

119160, г. Москва,
Ленинградский проспект,
дом 41, корпус 1
(38-й военный городок)

Уважаемый Николай Николаевич!

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел Ваше письмо от 19 апреля 2021 г. № 2/141 по вопросу учета выплат при расчете средней заработной платы работникам ФГБУ «Военный санаторий Ялта» Министерства обороны Российской Федерации (далее – письмо) и по компетенции сообщает.

Порядок исчисления средней заработной платы (среднего заработка) установлен статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 (далее – Положение № 922).

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат (часть 2 статьи 139 ТК РФ и пункт 2 Положения № 922), в том числе учитываются премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда (подпункт «н» пункта 2 Положения № 922), а также виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя (подпункт «о» пункта 2 Положения № 922).

При этом следует отметить, что согласно части 2 статьи 57 ТК РФ условия оплаты труда являются обязательными для включения в трудовой договор.

В соответствии со статьей 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Согласно пункту 3 Положения № 922 для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), то есть те, которые не соответствуют понятию «заработная плата» согласно статье 129 ТК РФ.

Выплаты социального характера могут устанавливаться работодателем в соответствии с положениями статей 8 и 41 ТК РФ.

С учетом изложенного, если выплата предусмотрена системой оплаты труда учреждения и отражена в трудовом договоре работника в качестве составляющей оплаты труда, то данная выплата подлежит учету при исчислении среднего заработка.

Следует отметить, что реализация Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ № 597) в части повышения оплаты труда отдельным категориям работников осуществляется в рамках предусмотренного трудовым законодательством Российской Федерации порядка установления оплаты труда работникам.

Полагаем, что если указанная в письме выплата осуществлялась в рамках реализации Указа № 597, то она должна быть предусмотрена системой оплаты труда учреждения, а также отражена в трудовом договоре работника.

В соответствии с пунктом 8 постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» установление размера оплаты труда гражданского персонала федеральных учреждений, подведомственных Минобороны России, отнесено к компетенции Минобороны России.

Директор Департамента оплаты труда,
трудовых отношений и социального
партнерства

М.С. Маслова



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 2E88A378C2828D79A83727189C96242DACC2D118
Владелец **Маслова Марина Сергеевна**
Действителен с 27.04.2021 по 27.07.2022

ВНИМАНИЕ ОПЫТ!



Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Южного военного округа

Опыт работы первичной профсоюзной организации Саратовского лесничества Минобороны России – филиала ФГКУ «Управление лесного хозяйства и природопользования» Министерства обороны Российской Федерации

Первичная профсоюзная организация «Саратовское лесничество Минобороны России» по праву является одной из лучших первичных организаций Краснодарской краевой территориальной организации профсоюза.



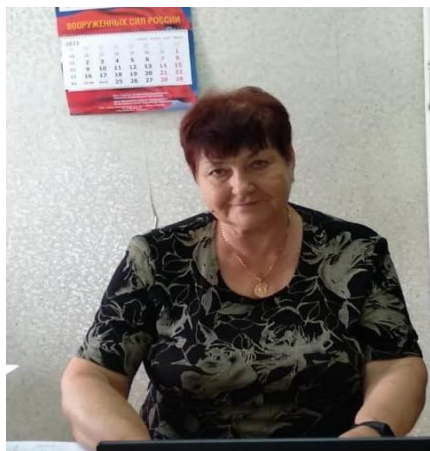
Саратовское лесничество Минобороны России расположено в уникальном месте по своим природным и климатическим условиям, в городском округе города Горячий Ключ. Горячий Ключ – это курортный район, здесь расположено множество санаториев, в которых имеют возможность отдыхать граждане Российской Федерации.

Основными задачами лесничества являются: охрана, защита и воспроизводство лесов Министерства обороны Российской Федерации, с которыми сотрудники лесничества отлично справляются. Совершая ежедневное патрулирование, в границах своих обходов, лесники осматривают лес на предмет выявления нарушений лесного законодательства. Представители лесной охраны проводят беседы с местным населением о противопожарной безопасности в лесах, разъясняя жителям, как себя вести в лесу в пожароопасный сезон.

Первичная профсоюзная организация образована в 1961 году. Первым председателем была Рябая С.П. На учет в Краснодарскую краевую организацию поставлена в 1980 году.

С 2006 года и по настоящее время возглавляет профсоюзную организацию Янченко Татьяна Васильевна – профсоюзный лидер, который с честью и достоинством выполняет главную задачу Профсоюза – защиту законных прав и социально-трудовых интересов гражданского персонала.

В состав профкома входят 5 человек от разных структурных подразделений: председатель Янченко Т.В., заместитель председателя Протопопова Е.В.



Численность первичной профсоюзной организации 41 человек - это 100% членство.

Благодаря неувядающей энергии и организаторским способностям Татьяны Васильевны, все культурно-массовые мероприятия проходят интересно и запоминаются членами профсоюза надолго.

*Председатель
Янченко Татьяна Васильевна*



Члены Профсоюза лесничества участвуют в мероприятиях станицы Саратовской и не только: например, возле храма станицы Саратовской посажена липовая аллея - это благотворительная акция.



Представители лесничества Плотников В.М., Крутой А.С. участвовали в закладке «Леса Победы» в Олимпийском парке города Сочи в честь дня Победы в Великой Отечественной войне, им были вручены сертификаты.

Штат лесничества небольшой и все сотрудники лесничества являются членами Профсоюза.

Вопросы, возникающие в ходе трудовой деятельности, охрана труда, помощь сотрудникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, а также вопросы по организации коллективного отдыха, проведения субботников и так далее, решаются сообща на заседаниях профкома.



Благодаря слаженной профсоюзной деятельности, в коллективе ведется большая культурно-массовая работа.

Интересное мероприятие, посвященное 75-летию образования лесничества, было проведено на базе отдыха «Рублёвка» в городе Горячий Ключ.

Уже на протяжении 28-ми лет начальником Саратовского лесничества является Бекчан Вячеслав Саядович, активный член Профсоюза с 1993 года.



Награждение лучших работников

Награждения работников медалями, благодарственными письмами, почетными грамотами за добросовестный труд, высокие профессиональные качества и сбережение, и восстановление лесов на землях Министерства обороны Российской Федерации проходят на торжественных собраниях всего коллектива во главе с начальником Бекчан Вячеславом Саядовичем и председателем первичной профсоюзной организации Янченко Т.В.



Празднование юбилеев сотрудников всегда проходят в теплой, дружественной обстановке.



Коллектив лесничества очень дружный и активный, поэтому мероприятия проводятся с интересными конкурсами и играми. Все с большим удовольствием участвуют в подготовке и проведении праздников.

Весёлые сценки поднимают настроение всем участникам. Домой все уходят отдохнувшие, веселые с призами, полученными в дружеских соревнованиях.



Сценарии проведения мероприятий пишут члены профкома: Протопопова Е.В., Пимонова Е.А., Федорова.

В летнее время члены профсоюза с семьями посещают пляжи Черного моря, поездки организуются на автобусе лесничества.

Жизнь сотрудников Саратовского лесничества Минобороны России – это профсоюзная жизнь.

Поступая на работу в лесничество, как правило, человек остаётся работать надолго. Об этом говорит то, что в коллективе стаж работников составляет от 20-ти до 50-ти лет и все и всегда являются членами Профсоюза.

За многолетнюю, плодотворную работу, неиссякаемый энтузиазм Татьяна Васильевна Янченко неоднократно поощрялась руководством лесничества, Центральным комитетом Профсоюза ВС России, ТО Профсоюза ГП ВС России ЮВО, Краснодарской краевой территориальной организацией имеет многочисленные благодарности, Почетные грамоты, юбилейные медали, ценные подарки от Министра обороны Российской Федерации.

*Павленко Галина Семеновна,
председатель Краснодарской краевой территориальной организации
Профессионального союза гражданского персонала
Вооруженных Сил России*



Архангельская областная организация Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России

Информация первичной профсоюзной организации Филиала № 2 федерального государственного казенного учреждения «1469 Военно-морской клинический госпиталь» МО РФ (г. Северодвинск) по организации и проведению культурно-массовой и досуговой работы в 2021 году

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Филиала № 2 федерального государственного казенного учреждения «1469 Военно-морской клинический госпиталь» МО РФ (г. Северодвинск) в течение года работает согласно плану мероприятий на 2021 год.

В состав профсоюзного комитета избраны люди, уважаемые в коллективе госпиталя и имеющие активную жизненную позицию:

председатель – Мялук Светлана Михайловна;
заместитель председателя – Волкова Светлана Леонидовна;
члены профкома: Алямина Алла Игоревна;
Хорошавина Ольга Николаевна;
Ленькова Людмила Юрьевна;
Тряничева Анна Александровна;
Романов Валерий Сергеевич

Заседания профсоюзного комитета проводятся один раз в месяц, решаются насущные проблемы и вопросы работников госпиталя.

К праздникам проводятся торжественные собрания и праздничные концерты, где вручаются подарки, оформляются грамоты для членов профсоюза.

В зале клуба филиала № 2 ФГКУ «1469 ВМКГ» МО РФ были проведены торжественные мероприятия, посвященные историческим знаменательным датам, профессиональным праздникам, а также новогодние представления для сотрудников филиала № 2 и членов их семей.

Ведется агитационная работа по привлечению в профсоюз работников филиала. За полгода в профсоюзную организацию вступило восемь человек.

Проводится работа по санаторно-курортному лечению и активному отдыху членов профсоюза. Все выделенные льготные путевки успешно реализуются.

Для сплочения коллектива организуются культурно-досуговые мероприятия.

Особое внимание профсоюзный комитет уделяет ветеранам войны и труда. В дни праздников и знаменательных событий проводится выезд к ветеранам. Блокадник Фомин Сергей Сергеевич по ходатайству Профсоюза ВС России в январе 2021 года был награжден Почетной грамотой Министра обороны Российской Федерации.

На протяжении многих лет поддерживается постоянное сотрудничество с творческими коллективами города: эстрадным ансамблем Беломорской Военно-Морской Базы "Северное Сияние" (г. Северодвинск), женским вокальным трио «Морская душа», вокальным ансамблем «Казачья вольница», Северодвинским городским литературным объединением «Гандвик», танцевальным коллективом «Каприс». В условиях пандемии на концертах и творческих встречах участниками и зрителями соблюдались все правила санитарно-эпидемиологической безопасности: применялись необходимые средства защиты и профилактики.

Профсоюзным комитетом для сотрудников госпиталя, для членов профсоюза и членов их семей в рамках культурно-досуговой работы проводятся интересные разноплановые мероприятия.

В клубе проведено новогоднее поздравление сотрудников филиала. Видео-концерт для военнослужащих, находящихся на излечении. На концерте выступили участники художественной самодеятельности госпиталя.



В канун Рождества состоялась встреча и беседа пациентов госпиталя со священником.



Вручение Почетной грамоты Министерства Обороны ветерану труда, блокаднику Фомину Сергею Сергеевичу.



На базе «Морской кадетской школы имени адмирала Котова Павла Григорьевича» состоялся турнир по стрельбе из пневматической винтовки, посвященный Дню защитника Отечества.

В турнире приняли участие сотрудники госпиталя, члены профсоюза, а также члены их семей.



Участие художественной самодеятельности филиала в фестивале «Беломорские звёзды».



Коллективный выезд в село Нёнокса на празднование Масленицы. Участвовало тридцать семь сотрудников филиала, члены профсоюза и члены их семей.

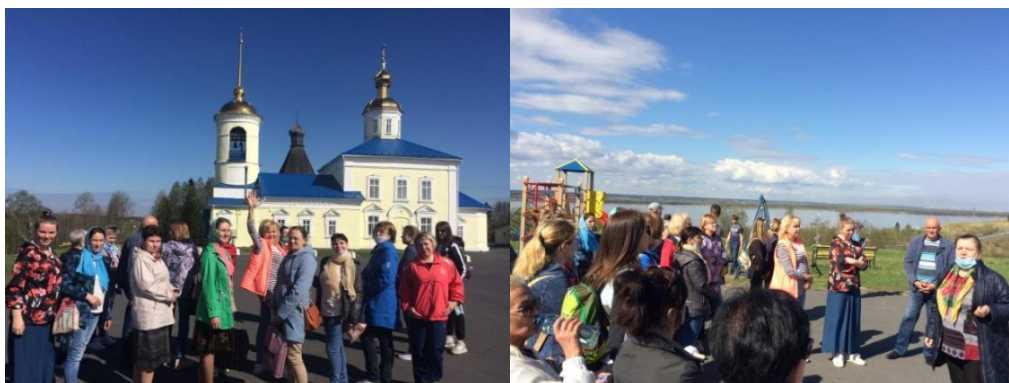


Состоялся праздничный концерт, посвященный Дню Великой Победы Советского Союза над фашистской Германией в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов.

На концерте выступили члены художественной самодеятельности госпиталя, народный коллектив Беломорской Военно-Морской Базы "Северное Сияние".



Организован коллективный выезд в музей деревянного зодчества «Малые Карелы» для сорока девяти работников госпиталя и членов их семей.



Организовано торжественное собрание и праздничный концерт, посвященный Дню медицинского работника.

В концерте принял участие коллектив Северодвинской общественной организации «Казачья вольница».



Профсоюзный комитет организовал выезд на природу, на побережье Белого моря. Приняли участие двадцать восемь работников госпиталя, члены их семей.



Все эти мероприятия, которые организуют и проводят профсоюзные активисты, безусловно, способствуют формированию здоровой и позитивной атмосферы в профсоюзной организации, добрым человеческим отношениям и сплочению коллектива госпиталя.

И, конечно, всё это благодаря тому, что у нас есть Профсоюз!



*Председатель профсоюзного комитета
филиала № 2 ФГКУ «1469 ВМКГ» МО РФ
Мялук Светлана Михайловна*

*Автор фотографий
Романов Валерий Сергеевич*



Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Республики Бурятия

Опыт работы по организации участия молодежи в культурно-досуговых и познавательных мероприятиях профсоюза

Битва эрудитов: Квест-игра «355 фактов об Улан-Удэ»



Насколько хорошо вы знаете город, в котором живете? Может быть, вы знаете, откуда берет своё название ваша улица? А когда и в честь какого события был установлен памятник на центральной площади города? Так много вопросов, ответы на которые большинство из нас не знает и в будничной суете, даже не задумывается об этом.

В 2021 году городу Улан-Удэ исполнилось 355 лет. К этому событию управление по делам молодёжи комитета по социальной и молодёжной политике администрации города Улан-Удэ в сентябре совместно с объединением организаций профсоюза Республики Бурятия: организовало Квест-игру «355 фактов об Улан-Удэ». Молодежь Территориальной организации гражданского персонала Вооруженных Сил России Республики Бурятия решила принять участие в Квесте и подробнее узнать историю города Улан-Удэ.

Была собрана команда, в которую входили ребята из войсковой части 59313-71: Лебедева Анжела, Масленникова Татьяна, Михайлова Татьяна, Прошутина Анжела, Беляев Владислав – капитан команды.

Также в Квесте участвовала команда Молодежного совета объединения организаций профсоюза Республики Бурятия: Котова Оксана (ФК ДОУ №78 «Сказка» МО РФ) и Гуслякова Алёна (войсковая часть 5434)¹, а капитаном команды стала Ярославна, председатель Молодежного совета объединения организаций профсоюза Республики Бурятия.

Председатель Территориальной организации Профсоюза ВС России Республики Бурятия Лысенко Елена Владимировна поддержала идею участия молодёжи в Квесте, были выделены материальные средства на организацию экскурсии по Улан-Удэ.

Экскурсия была очень интересная и познавательная, благодаря нашему экскурсоводу Виталию мы узнали много нового от истории Верхнеудинска (старое название Улан-Удэ) до истории современной столицы Республики Бурятия.



Члены молодежного совета на экскурсии по городу Улан-Удэ

Квест-игра «355 фактов об Улан-Удэ» проводилась в два этапа: очный и заочный. В рамках заочного этапа все участники команд, состоящих из 5 человек, должны были пройти онлайн тестирование на знание истории города и его современности (количество вопросов 305 штук). На прохождение тестов участникам отводилось два часа. По итогам первого этапа обе команды, с нашей профсоюзной молодёжью справились с задачей, и вышли вперед.

Такое интересное и познавательное мероприятие проходило в нашем городе впервые. И кто не попал в команду участников, стали волонтерами: Архипов Алексей (войсковая часть 59313-91), Пахмутова Татьяна (войсковая часть 32364), Угрюмова Алина и Бурлакова Виктория (войсковая часть 59313-71), Матвеевская Анастасия (войсковая часть 54341) и помогли организаторам на разных этапах проведения Квеста.



По итогам первого этапа во второй прошли 10 команд. На втором этапе (по уважительным причинам) произошла замена капитана, вместо Беляева Владислава стал Александра Черников.

Вся маршрутная система Квеста была построена так, что ни одна команда не пересекалась с другой.

Всего было 10 локаций по достопримечательностям города Улан-Удэ:

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1. Бурятская государственная филармония; | 6. Фонтан "Рыбы" на Арбате; |
| 2. Профсоюзная (ул. Коммунистическая, 49 ООП РБ); | 7. Музей истории города Улан-Удэ; |
| 3. Площадь Советов; | 8. "Мемориал Победы"; |
| 4. Сквер им. А.У. Модогоева; | 9. Музей истории Бурятии; |
| 5. Национальная библиотека; | 10. "Дом быта на Ербанова". |

Оценки выставались по одному баллу за каждый правильный ответ.

Бурятская государственная филармония, с нее началось наше путешествие. На каждой станции задавалось по пять вопросов. Мы ответили на «4».

Станция «**Профсоюзная**» и Анастасия Матвеевская ждали нас далее. Но вот тут то мы не должны упасть в грязь лицом! Вопросы оказались несложными для настоящего члена профсоюза, например «Сколько человек минимум нужно для создания ППО?» (три), или «С какого возраста можно вступать в Профсоюз?» (с 14 лет). Здесь мы получили все 5 баллов.



Дальше мы отправились на **площадь Советов**, это центральная площадь нашего города, на которой расположена самая большая голова Ленина, думаю, что многие из вас о ней слышали. Так вот, именно здесь фортуна от нас отвернулась, ведь вопросы были про футбол! Из 5 мы набрали всего «2» балла.



На этой локации также давалось творческое задание. Нужно было сделать селфи и выложить его на страницах своих соцсетей с пометкой о мероприятии.

Команды участников Квеста на площади Советов

Далее мы останавливались и возле **Национальной библиотеки Республики Бурятия**, и на Арбате - в прошлое время это основная торговая точка, а затем уже мы пришли к знакомому нам **Музею истории города Удан-Удэ**. Здесь помимо вопросов нам предстояло нарисовать символ Квест-игры на время. Сказано – сделано!

И снова нам нужно торопиться. Время уже начинало поджимать, волнение нарастало, азарт и желание выиграть двигало нас только вперед и мы бежали к заветной цели – нас ждала станция «**Мемориал Победы**». Помимо отличного мозгового штурма мы получили новое задание – спеть песню военных лет. Решили «Катюша», ведь знаменитую песню Катюшу знают все!



Осталось всего 2 места, где мы еще не были. И вот мы на одном из них - **Музей истории Бурятии**, там нас встречала наша Татьяна Пахмутова. Вопросы были не простыми, однако мы с ними справились «4» из 5 вопросов, что очень хорошо. К завершающей станции мы стремились больше всего, ведь нам натерпелось узнать исход игры для наших команд.



По итогам Квеста с общим счетом 42 балла команда Молодёжного совета Территориальной организации Профсоюза ВС России Республики Бурятия заняла второе призовое место.

Команда Молодёжного совета объединений профсоюза Республики Бурятия заняла 4 место с общим счетом 40 баллов.



*«Игра была очень увлекательной, информативной и интересной. Мы преодолели трудности, совместно решали проблемы, узнали историю своего города, проверили знание основ профсоюзной тематики. А также проверили на деле свою познавательную активность и доказали, что мы – **сплоченная команда профсоюзной молодёжи!**», – подвела итоги Оксана Котова, председатель Молодёжного совета Территориальной организации Профсоюза ВС России.*

*Материал предоставлен
Молодёжным советом Территориальной организации
Профсоюза ВС России Республики Бурятия*

УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!

Мы рады, что вы читаете Информационный вестник Центрального комитета Профсоюза.

Мы хотим быть для вас полезными! В каждом выпуске стараемся подбирать самую актуальную, новую и полезную именно вам информацию.

Сообщаем обо всех событиях в профсоюзной жизни страны и Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России, о профсоюзных акциях и специальных предложениях.

Мы рады, если вы делитесь своим мнением и рассказываете нам, что вам важно, нужно и интересно.

Благодарим вас за предоставленный материал и приглашаем вас к активному сотрудничеству.

Ваши вопросы, предложения, замечания, пожелания, заметки и рассказы о ваших коллегах и социальных партнёрах, об интересных событиях и знаменательных датах в трудовых коллективах, об опыте работы лучших профсоюзных организаций и их лидерах направляйте в адрес ЦК Профсоюза по электронной почте info@psvsrf.ru или сообщайте по телефону (499) 157-82-13.

СПАСИБО, ЧТО ВЫ С НАМИ!

Управление информационной работы
Профсоюза гражданского персонала
Вооруженных Сил России
Тел. (499) 157-82-13
E-mail: inform_rabota@psvsrf.ru