



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ
ВЕСТНИК
ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА**

№ 7

г. Москва
сентябрь 2013 года

СОДЕРЖАНИЕ

В Правительстве Российской Федерации	- стр. 3
Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 августа 2013 г. № 1490-р	- стр. 3
В Министерстве обороны Российской Федерации	- стр. 4
Заседание Коллегии Министерства обороны Российской Федерации	- стр. 4
В Федерации Независимых Профсоюзов России	- стр. 5
Материалы заседания Исполнительного комитета Федерации Независимых Профсоюзов России от 17 сентября 2013 г.	- стр. 5
Материалы заседания Генерального Совета Федерации Независимых Профсоюзов России от 18 сентября 2013 г.	- стр. 6
В Профсоюзе гражданского персонала Вооруженных Сил России	- стр. 11
Материалы XII заседания Президиума Профсоюза от 16 сентября 2013 года	- стр. 11
В помощь профсоюзному активу	- стр. 19
<i>Профкому на заметку:</i>	
«Верховный Суд Российской Федерации расставил все точки»	- стр. 19
Разъяснения законодательства Российской Федерации при проведении организационно-штатных мероприятий в Вооруженных Силах Российской Федерации	- стр. 20
Вопросы и консультации	- стр. 29
<i>Руководство Профсоюза и аппарат ЦК информируют:</i>	
Ответ Департамента бюджетного планирования и социальных гарантий Министерства обороны Российской Федерации по вопросу оплаты труда педагогических работников дошкольных образовательных учреждений № 36 и № 50 войсковой части 33877	- стр. 29
Ответ Главного управления кадров Министерства обороны Российской Федерации по вопросу внесения в трудовые договоры работников дополнительных условий о неразглашении служебной информации	- стр. 31
Ответ Департамента бюджетного планирования и социальных гарантий Министерства обороны Российской Федерации по вопросу включения в расчет среднего заработка сумм премий, выплаченных в соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации 2010 года № 1010	- стр. 32
Ответ Главного автобронетанкового управления Министерства обороны Российской Федерации по вопросу об организации перевозок гражданского персонала формирований Министерства обороны Российской Федерации в Забайкальском крае	- стр. 34
Внимание опыт!	- стр. 35
Проверка трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права войсковой части 75313	- стр. 35

В ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ
от 26 августа 2013 г. N 1490-р

Федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя подведомственных федеральных казенных, бюджетных и автономных учреждений, главным распорядителям средств федерального бюджета принять меры по увеличению с 1 октября 2013 г. на 5,5 процента обеспечиваемой за счет средств федерального бюджета оплаты труда: работников федеральных казенных, бюджетных и автономных учреждений; работников 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 в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений"; работников государственных академий наук и подведомственных им учреждений.

**Председатель Правительства
Российской Федерации
Д.МЕДВЕДЕВ**

В МИНИСТЕРСТВЕ ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

28 августа 2013 года в Москве под руководством Министра обороны Российской Федерации генерала армии Сергея Шойгу состоялось заседание Коллегии Минобороны России, на котором обсуждался вопрос о совершенствовании механизма выплат денежного довольствия, надбавок и компенсаций личному составу Вооруженных Сил. Приводим для информации статью, размещенную в газете «Красная Звезда» 29 августа 2013 года № 155:

28 августа в Москве под руководством министра обороны РФ генерала армии Сергея Шойгу состоялось заседание Коллегии Минобороны России. В повестку дня были включены два вопроса: о совершенствовании механизма выплат денежного довольствия, надбавок и компенсаций личному составу Вооружённых Сил и о ходе подготовки казарменно-жилищного фонда и объектов коммунального назначения к предстоящему отопительному периоду.

Как подчеркнул, открывая заседание коллегии, министр обороны России генерал армии Сергей Шойгу, вопрос обеспечения военнослужащих денежным довольствием и социальными выплатами неоднократно обсуждался на различных уровнях.

- Вместе с тем, - заявил глава военного ведомства, - практика показывает, что такие выплаты не всегда осуществляются своевременно и в полном объёме.

Что сделано и что планируется сделать для совершенствования механизма выплат? Как рассказала журналистам заместитель министра обороны Татьяна Шевцова, выступившая на заседании с докладом по первому вопросу, единая база ЕРЦ в режиме онлайн позволяет видеть численность военнослужащих по категориям (должностям), своевременно планировать бюджетные ассигнования по денежному довольствию. Причём система устроена таким образом, что снимает различные коррупционные риски, так как подготовка приказов, ввод информации и начисление денежных средств функционально разграничены между разными органами военного управления.

Однако ввод новой системы породил и некоторые проблемы обеспечения денежным довольствием. Поскольку размер денежного довольствия зависит от многих факторов (место службы, уровень классной квалификации и физической подготовки военнослужащего и т.д.), их нужно учитывать при его начислении не только достоверно, но и оперативно. Поэтому на коллегии обсуждалось решение о децентрализации информации, необходимой для начисления денежного довольствия, до уровня объединений и соединений. Ещё одна проблема - территориальная удалённость финансовых органов от воинских частей, что усложняло представление военнослужащими документов для выплат компенсационного характера.

- В связи с этим принято решение в местах дислокации кадровых органов создать финансовые расчётные пункты, - сказала Татьяна Шевцова.

На коллегии, сообщила замминистра обороны, от руководителя военного ведомства поступило распоряжение до конца года провести соответствующую работу и снять все проблемные вопросы в обеспечении личного состава Вооружённых Сил положенными выплатами.

В ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ

17 сентября 2013 года состоялось заседание Исполнительного комитета Федерации Независимых Профсоюзов России, некоторые материалы публикуем для информации:

Постановление Исполнительного комитета ФНПР от 17.09.2013

№ 5-8

ОБ УЧАСТИИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ФНПР В ФОРМИРОВАНИИ ОБЩЕСТВЕННОЙ ПАЛАТЫ РФ НОВОГО СОСТАВА

Федеральным законом от 23 июля т.г. № 235-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об Общественной палате Российской Федерации» внесены существенные изменения, касающиеся численности и порядка формирования Общественной палаты.

Согласно положениям данного федерального закона процедура формирования нового (следующего) состава Общественной палаты должна быть начата не позднее 15 января 2014 года.

В 2012 году членами Общественной палаты РФ стали пять представителей ФНПР. По их инициативе при Комиссии Общественной палаты по социальной политике, трудовым отношениям и качеству жизни была создана рабочая группа, основным профилем которой стало проведение экспертизы социально значимых проектов федеральных законов, а также организация и участие в мероприятиях, касающихся обсуждения актуальных для профсоюзов вопросов в сфере трудовых и социально-экономических отношений.

В составах региональных общественных палат представлены 132 профсоюзных активиста, из них 22 являются председателями территориальных объединений организаций профсоюзов. Кроме того, профсоюзные работники участвуют в деятельности органов гражданского контроля, сформированных в федеральных округах Российской Федерации.

Многолетняя практика работы представителей профсоюзов в составах общественных палат как на федеральном, так и на региональном уровнях, способствовала решению важных социально-трудовых проблем, тем самым повышая авторитет общественной деятельности профсоюзов.

Учитывая, что кандидаты от профсоюзов активно участвовали в формировании и деятельности Общественной палаты РФ с момента её создания, и принимая во внимание изменения в Федеральный закон «Об Общественной палате Российской Федерации»,

Исполнительный комитет ФНПР постановляет:

1. Признать целесообразным дальнейшее участие представителей ФНПР в работе Общественной палаты РФ.

2. Комитету политического анализа и действий ФНПР вынести на утверждение очередного заседания Исполнительного комитета ФНПР предложения по кандидатурам в члены Общественной палаты РФ нового (следующего) состава для их представления Президенту Российской Федерации.

3. Территориальным объединениям организаций профсоюзов, секретарям ФНПР, представителям ФНПР в федеральных округах проинформировать Комитет политического анализа и действий ФНПР о результатах выборов членов нового состава Общественной палаты РФ от общественных палат субъектов Российской Федерации.

4. Общероссийским профсоюзам представить в Комитет политического анализа и действий ФНПР информацию о принятии решения по выдвижению своих представителей в новый состав Общественной палаты РФ для участия в рейтинговом интернет - голосовании.

5. Членским организациям ФНПР, Молодежному совету ФНПР, молодежным советам (комиссиям) членских организаций ФНПР в целях поддержки кандидатов от профсоюзов в члены Общественной палаты РФ нового состава организовать участие членов профсоюза в рейтинговом интернет - голосовании с использованием интернет - ресурса «Российская общественная инициатива».

18 сентября 2013 года состоялось заседание Генерального Совета Федерации Независимых Профсоюзов России, некоторые материалы публикуем для информации:

**Постановление Генерального Совета ФНПР
от 18 сентября 2013 года**

№ 8-2

**О ХОДЕ ПЕРЕГОВОРОВ ПО ПОДГОТОВКЕ ПРОЕКТА ГЕНЕРАЛЬНОГО
СОГЛАШЕНИЯ МЕЖДУ ОБЩЕРОССИЙСКИМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ
ПРОФСОЮЗОВ, ОБЩЕРОССИЙСКИМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ПРАВИТЕЛЬСТВОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2014–2016 ГОДЫ**

Переговоры по подготовке проекта Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы (далее – Генеральное соглашение, Соглашение) начались в июне 2013 года.

Предложения профсоюзов были изложены в проекте Генерального соглашения, подготовленном на основе утвержденной Генеральным Советом ФНПР концепции Генерального соглашения (постановление Генсовета ФНПР от 22 мая 2013 г. № 7-4) и в установленном порядке предоставленном в секретариат Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК).

Стороны РТК единогласно определили срок действия нового Генерального соглашения – 2014-2016 годы. Однако по структуре документа были предложены и рассматривались альтернативные варианты. Представителям ФНПР в РТК в ходе переговоров удалось реализовать решение Генерального Совета ФНПР, сохранив раздел Генерального соглашения, посвященный социально-экономическим проблемам развития регионов России, прежде всего районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей. Таким образом, проект Генерального соглашения на 2014–2016 годы, как и действующее соглашение, состоит из семи разделов.

Представителям профсоюзной стороны в РТК удалось добиться включения в проект Генерального соглашения многих предложений профсоюзов.

Проект Генерального соглашения предусматривает участие социальных партнеров в системе государственного стратегического планирования и контроля. Поддержано предложение стороны профсоюзов о повышении эффективности налогообложения доходов физических лиц в целях достижения оптимальной дифференциации по доходам.

Стороны Соглашения договорились об определении и реализации мер по увеличению к 2018 году размера реальной заработной платы в 1,4-1,5 раза (в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597); о проведении мониторинга повышения за-

работной платы работников бюджетной сферы в соответствии с указами Президента Российской Федерации; о продолжении работы по разработке мер и механизмов по защите материальных прав работников в случае несостоятельности (банкротства) или неплатежеспособности организации; об актуализации типовых отраслевых норм труда.

В проект Генерального соглашения включены обязательства в сфере рынка труда и занятости, реализация которых должна содействовать созданию рабочих мест с высокой производительностью, безопасными условиями труда и достойной заработной платой. Предполагается совершенствовать систему государственных гарантий защиты от безработицы, в том числе разработать подходы по переходу на страховые принципы защиты от безработицы. В рамках РТК должны быть подготовлены предложения по ключевым направлениям развития национальной системы квалификаций.

Проектом Генерального соглашения предусматривается осуществление мер, направленных на совершенствование системы защиты работников от социальных рисков на основе страховых принципов и на обеспечение финансовой устойчивости государственных внебюджетных фондов.

В области пенсионного обеспечения намечено совершенствование порядка формирования пенсионных прав граждан в системе обязательного пенсионного страхования, формирование механизмов, обеспечивающих рост пенсионных накоплений и гарантии их сохранности.

По предложению профсоюзов в проект Соглашения включены положения о разработке, с учетом международного опыта, нормативно-методических документов по оценке экономических потерь организации от производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Проектом Генерального соглашения предусмотрено принятие новых норм и правил и внесение изменений в действующие нормы и правила в сфере охраны труда, их гармонизация с международными нормами. Стороны договорились содействовать развитию системы послесменной реабилитации работников, занятых во вредных и опасных условиях труда.

В проекте Генерального соглашения подтвержден порядок рассмотрения сторонами РТК проектов нормативных правовых актов, подготовленных Правительством Российской Федерации. Профсоюзам удалось убедить социальных партнеров в необходимости разработать предложения по вопросам распространения соглашений, особенностям коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в субъектах малого предпринимательства, транснациональных компаниях, отраслях естественных монополий, а также по содействию распространения соглашений на всех работодателей и работников. Профсоюзам удалось зафиксировать в проекте Генерального соглашения вопрос создания при РТК постоянно действующего трудового арбитража.

Профсоюзы согласовали пункт о подготовке рекомендаций РТК высшим должностным лицам субъектов Российской Федерации по повышению эффективности работы региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Сторонами переговоров согласован перечень Конвенций МОТ, предлагаемых к рассмотрению и ратификации в период действия нового Генерального соглашения. Учтено мнение профсоюзов о необходимости ратификации Конвенции МОТ № 97 «О трудящихся мигрантах» и Конвенции МОТ № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения».

Вместе с тем в ходе переговоров не удалось достичь согласованной позиции по некоторым принципиальным для профсоюзов предложениям.

Кроме того, в последнее время федеральными органами исполнительной власти выдвинут ряд инициатив, которые, по мнению профсоюзов, приведут к резкому ухудшению социальной обстановки в стране, а именно:

включение в минимальный размер оплаты труда стимулирующих и компенсационных выплат (в том числе районных коэффициентов), – в результате чего минимальные га-

рантии по оплате труда работников будут существенно снижены, что повлечет за собой общее сокращение размеров оплаты труда работников;

переход к установлению для населения Российской Федерации социальной нормы потребления электрической энергии (мощности), что неизбежно приведет к еще большему росту платежей за жилищно-коммунальные услуги;

налогообложение недвижимого имущества на основе его кадастровой стоимости, в результате чего, по официальным расчетам, налоговая нагрузка вырастет в среднем в два раза в отношении всех граждан, в том числе социально незащищенных.

Учитывая изложенное,

Генеральный Совет ФНПР постановляет:

1. Представителям ФНПР в профсоюзной стороне Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений:

1.1 продолжить переговоры по проекту Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы, обратив особое внимание на необходимость:

разработки программы достойного труда в России в рамках подхода, сформулированного Международной организацией труда;

разработки методики определения восстановительной потребительской корзины трудоспособного работающего населения;

разработки методики исчисления величины минимального потребительского (восстановительного) бюджета трудоспособного работающего населения и его официальной статистической публикации;

законодательного закрепления положения о том, что размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, определяющие месячную заработную плату работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) в нормальных условиях труда, не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, указанного в части первой статьи 133 Трудового кодекса РФ;

определения конкретных механизмов повышения реального содержания заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений и разработки рекомендаций по порядку и срокам опережающей индексации заработной платы работников организаций внебюджетного сектора экономики;

разработки федеральной целевой программы развития экономики моногородов и территорий с низким экономическим потенциалом;

снижения федерального норматива максимально допустимой доли расходов на оплату жилья и коммунальных услуг в совокупном доходе семьи;

усиления ответственности за уклонение от участия в коллективных переговорах, необоснованный отказ от заключения или невыполнение коллективного договора, соглашения;

противодействия дискриминации в связи с осуществлением профсоюзной деятельности и нарушением прав профсоюзов;

1.2 в рамках переговоров по проекту Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 – 2016 годы выступить с дополнительными предложениями:

о проведении консультаций по вопросу ратификации Конвенции МОТ № 189 «О достойном труде домашних работников»;

об установлении минимальных гарантий и компенсаций для лиц, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местно-

стях и не относящихся к бюджетной сфере, определив их размер не ниже гарантий и компенсаций для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета;

о закреплении в федеральном законодательстве мер ответственности работодателей организаций, не относящихся к бюджетной сфере, за непредоставление работникам северных гарантий и компенсаций.

2. Членским организациям ФНПР реализовать решения Исполкома ФНПР 17 сентября 2013 года по организации поддержки в рамках Всемирного дня действий за достойный труд требований профсоюзной стороны РТК на переговорах по проекту Генерального соглашения, в том числе направить в органы государственной власти Российской Федерации резолюции, принятые на основе Заявления Исполкома ФНПР в ходе митингов и других коллективных действий 7 октября 2013 года; проинформировать об этом руководство ФНПР.

Постановление Генерального Совета ФНПР от 18 сентября 2013 года

№ 8-3

О СОЗЫВЕ VIII (ВНЕОЧЕРЕДНОГО) СЪЕЗДА ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ

Генеральный Совет ФНПР отмечает, что Федерацией и ее членскими организациями проводится работа по реализации решений VII съезда ФНПР.

Основная деятельность направлена на разработку и реализацию эффективных мер по выполнению решений съезда, усиление влияния на процессы, происходящие в обществе, дальнейшее организационное укрепление, развитие кадровой, молодежной, информационной и финансовой политики.

Данные вопросы неоднократно обсуждались на заседаниях коллегиальных органов ФНПР и её членских организаций, совещаниях различного уровня, принимались жесткие решения, но на практике они реализуются слабо.

В целях реализации решений VII съезда ФНПР Исполком ФНПР утвердил состав Рабочей группы по подготовке предложений по внесению изменений в Устав Федерации Независимых Профсоюзов России.

Членами Рабочей группы проведен полный анализ нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность профсоюзов и их объединений, на основе которого была разработана Концепция изменений и подготовлены конкретные предложения по изменениям в Устав ФНПР.

Резко меняющаяся социально-экономическая и политическая ситуация требует от профсоюзов адекватных ответов на вызовы времени, дальнейшего укрепления авторитета профсоюзов в обществе.

Решения, принятые VII съездом ФНПР по вопросам организационного укрепления, реализации кадровой, финансовой, информационной политики, в значительной мере остались нереализованными. Серьезной проблемой остается снижение профсоюзного членства, ослабление среднего звена – областных, краевых, республиканских комитетов профсоюзов, не решаются наболевшие кадровые вопросы.

Накопившиеся в профсоюзном движении проблемы диктуют принятие неотложных мер, определение тактики действий профсоюзов на предстоящий период, внесение изменений в Устав ФНПР, что требует созыва внеочередного съезда ФНПР.

Генеральный Совет ФНПР постановляет:

1. Созвать VIII (внеочередной) съезд Федерации Независимых Профсоюзов России 29 октября 2013 года в г. Санкт-Петербурге.
2. Внести на утверждение VIII (внеочередного) съезда Федерации Независимых Профсоюзов России следующую повестку дня:
 - о ходе выполнения решений VII съезда Федерации Независимых Профсоюзов России и задачах ФНПР на период до 2016 года;
 - о внесении изменений в Устав ФНПР;
 - о внесении изменений в Положение о Контрольно-ревизионной комиссии ФНПР;
 - о Типовом уставе (основные положения) общероссийского, межрегионального профсоюза;
 - о порядке проведения отчетно-выборной кампании Федерации Независимых Профсоюзов России.
3. Установить норму представительства на VIII (внеочередной) съезд Федерации Независимых Профсоюзов России – один делегат от 120 тысяч членов профсоюзов каждой членской организации ФНПР. Предоставить право членским организациям ФНПР с численностью менее установленной нормы представительства избрать на съезд по одному делегату.
4. Членским организациям ФНПР в соответствии с установленной Генеральным Советом ФНПР нормой представительства и действующими уставами самостоятельно определить порядок избрания и организовать работу по проведению выборов делегатов на VIII (внеочередной) съезд Федерации Независимых Профсоюзов России.

Списки делегатов и выписки из протоколов об их избрании представить в Департамент организационной работы и развития профсоюзного движения Аппарата ФНПР в срок до 20 октября 2013 года.
5. Одобрить предложения Рабочей группы по подготовке предложений по внесению изменений в Устав Федерации Независимых Профсоюзов России (приложение № 1), в Положение о Контрольно-ревизионной комиссии ФНПР (приложение № 2), поручить ей доработать данные проекты и внести их в установленном порядке на рассмотрение VIII (внеочередного) съезда ФНПР.

**В ПРОФСОЮЗЕ
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

16 сентября 2013 года состоялось XII заседание Президиума Профсоюза, материалы публикуем для информации:

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 12 – 1

16 сентября 2013 г.

г. Москва

**О ПРАКТИКЕ РАБОТЫ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ
СИЛ РОССИИ ЗАПАДНОГО ВОЕННОГО ОКРУГА
ПО ВЫПОЛНЕНИЮ РЕШЕНИЙ V СЪЕЗДА ПРОФСОЮЗА
И ПРОГРАММЫ ДЕЙСТВИЙ ПРОФСОЮЗА ПО ЗАЩИТЕ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ
ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА НА 2011-2015 ГОДЫ**

Заслушав информацию Председателя Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа В.И.Петрухина

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию председателя Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа В.И.Петрухина «О практике работы Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа по выполнению решений V Съезда Профсоюза и Программы действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза на 2011 – 2015 годы» принять к сведению и направить в территориальные организации для использования в практической работе.

2. Основные усилия в работе Президиума Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России в сентябре-октябре месяце 2013 года направить на проведение переговоров с руководством Минобороны России по подготовке нового проекта приказа Министра обороны Российской Федерации «О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583» (3-го варианта).

С этой целью:

провести рабочую встречу с руководством Департамента бюджетного планирования и социальных гарантий Министерства обороны Российской Федерации по подготовке новой редакции проекта приказа Министра обороны Российской Федерации и устранения недостатков, указанных Профсоюзом;

в сентябре-октябре месяце 2013 года подготовить и провести заседание Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Министерства обороны Российской Федерации с вопросом: «О проекте приказа Министра обороны Российской Федерации «О

мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583».

3. Рекомендовать территориальным организациям Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России усилить работу по привлечению в ряды Профсоюза новых членов из числа работающих в воинских частях (организациях) материально-технического обеспечения округов (флотов), военных комиссариатов и других организациях Вооруженных Сил с высокой численностью работников.

4. Не допускать нарушений требований Устава Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России, определяющих организационное построение Профсоюза.

ПРАКТИКА РАБОТЫ ТО ПРОФСОЮЗА ВС РОССИИ ЗВО по выполнению решений V съезда Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России и Программы действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза на 2011-2015 годы

Принятая на V съезде Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России «Программа действий Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза на 2011-2015 годы» (далее Программа) в ноябре 2010 г. определила порядок действий Центрального комитета, территориальных (межрегиональных) комитетов и первичных профорганизаций практически по всем сферам уставной деятельности профсоюзных организаций и объединений. Она включает в себя 5 основных направлений деятельности.

Территориальный комитет ТО Профсоюза ВС России ЗВО глубоко проанализировал содержание Программы, организовал обсуждение в первичных профорганизациях, обобщил поступившие в наш адрес предложения и наметил конкретные мероприятия по выполнению данного документа по всем обозначенным в Программе направлениям. Прошедшие после принятия Программы 2,5 года позволяют подвести предварительные итоги, сформулировать выводы и внести корректировку в намеченные планы.

Результаты и выводы по выполнению Программы за прошедшее время:

1. Защита социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза.

Произошла активизация работы с органами социального партнерства, в первую очередь с Командованием Западного военного округа. За это время подготовлено и подписано Соглашение между ТО Профсоюза ВС России ЗВО и Командованием ЗВО на 2011-2013 годы. В настоящее время активно проводится подготовительная работа по формированию двухсторонней комиссии по подготовке соответствующего Соглашения на 2014-2016 годы.

29 июня с.г. на заседании президиума ТО Профсоюза ЗВО обсужден вопрос: «О подготовке проекта Соглашения между ТО Профсоюза ГП ВС России ЗВО и Командованием ЗВО на 2014-2016 годы» и принято Постановление о включении в состав двухсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от профсоюза 7 человек (Петрухин В.И. – сопредседатель, члены комиссии: Иванова С.В., Ларичева Л.И., Мацюк Н.В., Савельева С.Л., Свиридова Н.М., Таран Г.С., Ткачук В.К.). На ближайшем заседании территориального комитета будет обсужден вопрос о принятии решения о вступлении в переговоры по заключению (пролонгации) Соглашения на 2014-2016 годы.

Подписание Соглашения спланировано на конец 2013 года и будет проведено сразу же после подписания (пролонгации) соответствующего Соглашения между Профсоюзом ВС России и Министерством обороны РФ.

Первичные профсоюзные организации ЗВО, как правило, являются представителями интересов работников воинских частей, организаций и учреждений при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективных договоров. Во всех воинских частях, организациях и учреждениях, где есть наши первичные профсоюзные организации (255) имеются коллективные договора. Наиболее активно колдоговорная работа проводится ТКП ЗВО, Комитетом МОО, ОКП Нижегородского гарнизона, профкомами филиалов и структурных подразделений 442 ОКГ ЗВО, 1586 ВКГ (г. Подольск), ВМА, ВА РХБЗ, связи, тыла и транспорта, ВК г. Москвы и Московской области и др.

25 апреля 2013 года на заседании президиума МОО Профсоюза обсужден вопрос работы профсоюзных организаций Нижегородского гарнизона по укреплению социального партнерства в сфере труда, контролю за выполнением колдоговоров и Соглашений. По итогам заседания положительный опыт Нижегородского гарнизона доведен до первичных профсоюзных организаций.

Сейчас уточняется процесс организации социального партнерства в сфере труда в профсоюзных организациях баз и складов 1060 Центра МТО ЗВО и 467 гв. Межвидового окружного учебного центра (г. Ковров) в свете требований приказа МО РФ от 29.12.2012г. № 3910 «О представителях Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющих полномочия работодателя в отношении работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации».

В МОО Профсоюза ГП ВС России ЗВО 23.05.2013 года проведено расширенное заседание комитета и семинар с председателями профкомов, замыкающихся на Комитет (65 человек), где обсужден вопрос работы профсоюзных организаций по защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза в условиях реформирования ВС России и Профсоюза.

В целях укрепления социального партнерства в ЗВО подписаны соответствующие Директивы Командующего войсками округа по совершенствованию работы с гражданским персоналом и улучшению взаимодействия органов военного управления с профсоюзными организациями (Д-12 от 30.12.2010г., Д-5 от 22.03.2013г.).

Проведены встречи профактива ЗВО с Командующими войсками округа генералом армии Бахиным А.В. (весна 2011г.) и генерал-полковником Сидоровым А.А. (весна 2013г.). Во встречах приняли участие руководство ЦК Профсоюза, профсоюзный актив ТО Профсоюза ВС России ЗВО, а также профсоюзный актив других территориальных организаций нашего Профсоюза, работающих на территории ЗВО. По итогам встреч руководством округа принимались соответствующие решения, в том числе с изданием приказов и директив. В работе территориального комитета, Президиума регулярное участие принимает заместитель командующего войсками округа — начальник управления по работе с личным составом полковник Полетучий С.Н., а также другие должностные лица округа.

Председатели ТО Профсоюза ВС России ЗВО и МОО Петрухин В.И. и Желудев В.И. по мере необходимости принимают участие в работе Военного Совета округа, а также в совещаниях с командованием округа, руководящим составом военных комиссариатов и военно-медицинских учреждений.

Командование округа в 2013 году выделило новое помещение площадью 160 м.кв. для работы территориального комитета. В помещении сделан хороший ремонт и созданы нормальные условия для работы. Мы добиваемся, чтобы, в соответствии с ТК РФ ст. 377 и ст. 69 Отраслевого соглашения, работодатели также выполняли обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа, ежемесячно перечисляли на счета профорганизаций членские профсоюзные взносы из зарплаты работников. Но еще в ряде профсоюзных организаций нет своего, выделенного в пользование профкома, помещения. Думаем проанализировать выполнение этого положения в 2014 году и доложить командованию округа.

В нашем профсоюзе важным элементом стимулирования деятельности профсоюзных организаций, привлечения работников для вступления в члены профсоюза является работа

поощрению и оказанию материальной помощи, организация оздоровления в здравницах МО РФ. По представлениям командиров (начальников) совместно с профсоюзными организациями в округе за 2,5 года более 1000 членов профсоюза награждены Почетной грамотой МО РФ и более 600 – Грамотой командующего войсками ЗВО. Более 150 женщин награждены ценными подарками и денежными премиями МО РФ. В этом году представлено в ЦК Профсоюза на награждение Почетной грамотой МО РФ более 500 человек. Около 500 членов профсоюза награждены Почетной грамотой ЦК Профсоюза и более 800 – Грамотами теркомов.

За 3 года в санаториях и домах отдыха Минобороны оздоровилось более 3000 членов профсоюза ЗВО.

На оказание материальной помощи и вознаграждения в первичных профсоюзных организациях расходуется около 60% всех профсоюзных взносов.

Организовано постоянное информирование членов профсоюза и всего гражданского персонала округа о проводимой работе по защите социально-трудовых прав и законных интересов работников через средства массовой информации. С 1 января 2013г. приступили к изданию ежеквартального информационного полноцветного бюллетеня «Профсоюзный вестник ЗВО», который издается тиражом от трех до пяти тысяч экземпляров, распространяется путем рассылки в профсоюзные объединения, первичные профорганизации, стоящие на профобслуживании в ТО Профсоюза ВС России ЗВО, а также осуществляется рассылка по полному расчету через канцелярию штаба ЗВО. В данном издании освещается деятельность ЦК Профсоюза, органов военного управления, территориального комитета, профобъединений и первичных профорганизаций. В подготовке издания принимают участие профессиональные журналисты. Практически во всех профорганизациях имеются информационные щиты. В качестве образца территориальным комитетом разработан и рекомендован к размещению агитационно-информационный плакат «Профсоюзные вести».

2. Правозащитная работа Профсоюза

По данному направлению территориальный комитет работает по плану Центрального комитета, имеются не освобожденные правовые инспекторы, в отдельных регионах организована бесплатная юридическая помощь через правовую инспекцию труда Федерации Профсоюзов региона. В лучшую сторону отмечается помощь со стороны Федерации Профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

Территориальный комитет считает первоочередной задачей введение в штат ТО Профсоюза ВС России ЗВО штатного инспектора труда, имеющего базовое юридическое образование, но такая возможность может появиться при условии, когда численность ТО Профсоюза ВС России ЗВО будет увеличена до 35-40 тысяч человек.

Правозащитная деятельность нашего Профсоюза явно не достаточна и мы считаем, что для ее успешной деятельности необходимо скорейшее укрупнение территориальных организаций военных округов за счет постановки на профобслуживание территориальных организаций ВМФ, работающих на территории военных округов.

3. Организационное укрепление Профсоюза

Территориальный комитет в декабре 2010г. проанализировал ситуацию, изучил опыт работы других Территориальных организаций, в том числе крупных профобъединений Профсоюзов государственных служащих, работников здравоохранения, науки и образования, работающих в городе Санкт-Петербурге и Ленинградской области, получил консультации у ученых, работающих в сфере теории профсоюзного движения (Санкт-Петербургский государственный университет Профсоюзов) и пришел к следующим выводам.

Для того чтобы территориальная и первичная профорганизации могли эффективно решать задачи, возложенные на них Уставом Профсоюза, необходимо иметь устойчивое финансовое положение, в первичных профорганизациях иметь освобожденных председателей, а в территориальной организации соответствующий штат и подготовленных работников. А устойчивое финансовое положение и возможность эффективной профессиональ-

ной работы может иметь место в случае, если территориальная профсоюзная организация имеет численность 35-40 тысяч человек, причем наш Устав по задачам не разделяет территориальные организации округа и другие территориальные организации. Возможность иметь освобожденного председателя ППО появляется в том случае, если первичная ППО насчитывает более 350-400 человек. То есть, если мы в оставшееся до очередного съезда Профсоюза время, не примем срочных мер к объединению и укрупнению, то данная Программа окажется по основным позициям не выполнена.

Результаты, которых удалось добиться за время, прошедшее после принятия Программы. **Численность ТО Профсоюза ВС России ЗВО на 1.01. 2011г. составляла менее 5 тысяч человек, а на 01.01.2013г. составила около 24 тысяч человек, а на конец августа с.г. рост составил примерно около 2,5 тысяч человек.**

Как удалось добиться роста численности?

1. Комитет Межрегиональной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил, в первую очередь лично члены ЦК Профсоюза Желудев В.И. и Свиридова Н.М. выступили инициаторами объединения двух крупных профобъединений в единую организацию. В результате 19 декабря 2012г. прошла (внеочередная) профконференция ЗВО, в ходе которой прошло объединение, а представители МОО вошли во все руководящие и контрольно-ревизионные органы ТО Профсоюза ВС России ЗВО.

Прошедшее объединение уже подтвердило то, что работать стало удобнее и эффективнее как в МОО, так и в ТО Профсоюза ВС России ЗВО.

2. Территориальный комитет сосредоточил главное внимание в работе на создание и укрупнение первичных профорганизаций в военных комиссариатах и военно-медицинских учреждениях, так как в этих организациях работает примерно 40% всего гражданского персонала ЗВО. На сегодняшний день во всех военных комиссариатах субъектов Федерации и госпиталях имеются ППО. Сейчас разворачиваем работу по созданию профсоюзных организаций на базах и складах 1060 Центра МТО, где около 15 тысяч гражданского персонала, хотя в 35% баз и складов уже имеются профсоюзные организации.

3. В результате целенаправленной работы в территориальных комитетах ВВС и ПВО удалось убедить их о целесообразности вхождения в состав ТО Профсоюза ВС России ЗВО. На сегодняшний день Архангельский и Ленинградский теркомы приняли решение о своей ликвидации, а первичные профорганизации встали на учет в ТО Профсоюза ВС России ЗВО. Смоленская областная организация ВВС и ПВО в полном составе встала на профобслуживание в наш терком.

4. Осуществление финансовой политики.

Значительный рост численности Профсоюза привел к улучшению финансового положения и позволил выделять значительные средства на развитие профсоюзной работы. Основные принципы финансовой политики:

1. Денежные средства должны расходоваться в следующем соотношении: 50% - на выплату заработной платы освобожденным профсоюзным работникам, премирование и оказание материальной помощи членам профсоюза, 50% - на организацию профсоюзной работы и развитие профсоюзного движения.

2. Первичные профорганизации должны понимать и видеть сколько денежных средств имеется на их лицевых счетах. Возврат денег должен осуществляться ежемесячно, но при этом осуществляться строгий контроль за правильностью расходования этих средств. С этой целью в территориальном комитете установлено программное обеспечение, позволяющее оперативно проводить денежные операции, связанные с обеспечением работы первичных профорганизаций в том числе, находящихся в других регионах РФ. Сегодня на бухгалтерском обслуживании ТО Профсоюза ВС России ЗВО стоит 85 ППО не имеющих статуса юридического лица и три профобъединения, имеющие статус юридического лица. На бухгалтерском обслуживании Комитета МОО Профсоюза - 78 ППО, 10 из которых имеют статус юридического лица.

Вывод.

В целом руководящие и исполнительные органы ТО Профсоюза ВС России ЗВО и его структурных профсоюзных объединений, а также первичные профсоюзные организации в работе с членами профсоюза руководствуются вышеуказанной Программой, своевременно стараются учитывать местные условия и сложившуюся обстановку и строить свою деятельность в соответствии с главным лозунгом Профсоюза «Достойный труд — достойная зарплата!»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ**№ 12 – 2****16 сентября 2013 г.****г. Москва****ОБ ОТРАСЛЕВОМ СОГЛАШЕНИИ МЕЖДУ ПРОФСОЮЗОМ
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ
И МИНИСТЕРСТВОМ ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2014 – 2016 ГОДЫ**

Заслушав информацию Председателя Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Н.Н.Бойко

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Рекомендовать Центральному комитету Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России выйти с предложением к руководству Министерства обороны Российской Федерации о пролонгации Отраслевого соглашения между профсоюзами гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации и Министерством обороны Российской Федерации на 2011–2013 годы на три года.

2. Направить Отраслевое соглашение между профсоюзами гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации и Министерством обороны Российской Федерации для согласования в органы военного управления Министерства обороны Российской Федерации.

3. Территориальным организациям Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России в срок до 01.02.2014 года представить в Аппарат Центрального комитета Профсоюза предложения по внесению изменений в Отраслевое соглашение между профсоюзами гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации и Министерством обороны Российской Федерации для рассмотрения Комиссией по социально-трудовым отношениям Министерства обороны Российской Федерации.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ**№ 12 – 3****16 сентября 2013 г.****г. Москва****ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ПОСТРАДАВШИМ ОТ
НАВОДНЕНИЯ НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ**

В связи с наводнением в районах Амурской области, Еврейской автономной области, Республики Саха (Якутия), Хабаровского края и на других территориях Дальнего Востока

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Для оказания материальной помощи членам Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России, пострадавшим от наводнения на Дальнем Востоке, на основании сведений предоставленных в Центральный комитет Профсоюза из Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа, выделить к уже перечисленным 150 000 рублей дополнительные денежные средства.

2. Поручить Председателю Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа В.И.Шевыреву на основании анализа обстановки, заявлений членов Профсоюза о материальной помощи (ходатайств от председателей первичных профсоюзных организаций об оказании материальной помощи конкретным лицам) и решения руководящих органов Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа оказать адресную помощь пострадавшим.

3. Рекомендовать территориальным и первичным профсоюзным организациям Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России:

на заседаниях соответствующих руководящих органов рассмотреть вопрос о выделении денежных (материальных) средств для оказания помощи пострадавшим через Территориальную организацию Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа;

поддержать инициативу Аппарата Центрального комитета Профсоюза о перечислении денежной суммы, равную оплате одного рабочего дня на материальную помощь пострадавшим от наводнения на Дальнем Востоке.

4. Копии решений соответствующих профсоюзных органов о материальной помощи пострадавшим выслать в адрес Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

5. В ноябре-декабре 2013 года Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа представить в Центральный комитет Профсоюза отчет о расходовании выделенных денежных средств.



**Профсоюз
гражданского персонала
Вооруженных Сил России**

**Территориальная
организация Профсоюза
гражданского персонала
Вооруженных Сил России
Восточного военного округа**

«23» сентября 2013 г.

№ 338

680038, Хабаровск, а/я 54/6
тел. (факс) (4212) 76-48-66, 39-75-07

**Председателю
Профсоюза гражданского персонала
Вооруженных Сил России
Бойко Н.Н.**

119160, г. Москва,
Ленинградский проспект, 41

**Председателям территориальных и пер-
вичных профсоюзных организаций
Профсоюза ВС России**

**Уважаемый Николай Николаевич!
Уважаемые коллеги, друзья, товарищи!**

Комитет ТО Профсоюза ВС России ВВО выражает искреннюю признательность и сердечную благодарность всем профсоюзным органам Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России, которые восприняли беду в Дальневосточном Федеральном округе, как свою, проявили настоящую солидарность, сострадание и понимание в оказании помощи людям в трудное для них время.

Мы заверяет Вас в том, что помощь, оказанная пострадавшим, воспринята с большим удовлетворением и, в какой-то мере, послужит подспорьем в восстановлении жизни и быта после наводнения.

Еще раз с благодарностью и уважением,

**Председатель Территориальной организации Профсоюза
гражданского персонала Вооруженных Сил России
Восточного военного округа**

В. Шевырев

В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНОМУ АКТИВУ

Профкому на заметку:

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ РАССТАВИЛ ВСЕ ТОЧКИ

Верховный Суд Российской Федерации Решением от 14 января 2013 года (Дело № АКПИ12-1570) отказал в удовлетворении заявления открытого акционерного общества «Монди Сыктывкарский ЛПК» о признании частично недействующими пункта 1 Постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» и пунктов 1 (абзац первый), 4 (абзац первый) Инструкции о порядке применения этого Списка, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20. Тем самым данный Список признан действующим.

Верховный Суд РФ отметил, что при установлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда 3 класса любой степени вредности работник, независимо от того, поименована или нет его профессия, должность в Списке, имеет право на соответствующие компенсации в размерах, не ниже установленных Постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870. Вместе с тем, в случаях, когда по данной профессии, должности Списком предусмотрены более высокие компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, надо руководствоваться Списком, поскольку до настоящего времени не принят нормативный правовой акт, предусмотренный пунктом 2 Постановления Правительства РФ № 870 от 20 ноября 2008 г., позволяющий дифференцировать виды и размеры компенсаций в зависимости от степени вредности условий труда.

В соответствии с частью четвертой статьи 219 ТК РФ в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются. В силу этой нормы и статьи 423 ТК РФ, если по результатам аттестации рабочих мест установлены оптимальные (1 класс) или допустимые (2 класс) условия труда, относящиеся к безопасным согласно пункту 4.2 Руководства по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса (Руководство Р 2.2.2006-05), положения Списка и Инструкции не могут применяться, как противоречащие законодательству Российской Федерации.

Разъяснения законодательства Российской Федерации при проведении организационно-штатных мероприятий в Вооруженных Силах Российской Федерации. Публикуются для информации:

1. Основания проведения организационно-штатных мероприятий (ОШМ) в Вооруженных Силах

Вопросы проведения ОШМ регламентируются Федеральными законами от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ «Об обороне», от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих», а также Указом Президента Российской Федерации от 16 сентября 1999 г. № 1237 «Вопросы прохождения военной службы», приказом Министра обороны Российской Федерации 2011 года № 059.

Основанием для проведения ОШМ в Вооруженных Силах являются приказы и директивы Министра обороны Российской Федерации, директивы начальника Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации – первого заместителя Министра обороны Российской Федерации и Генерального штаба (издаваемые в виде указаний Генерального штаба), разрабатываемые Главным организационно-мобилизационным управлением Генерального штаба (далее – организационные директивы (приказы)).

ОШМ в воинских формированиях проводятся с момента получения соответствующих организационных директив (приказов) и должны заканчиваться не позднее указанного в них срока.

Организационные директивы (приказы) или выписки из них должны быть направлены в воинские части в сроки, обеспечивающие их получение не позднее чем за два месяца до окончания выполнения указанных в них ОШМ.

2. Виды организационных мероприятий

Поскольку пунктом 1 статьи 11.1 Федерального закона «Об обороне» предусмотрено, что управление объединения, управление соединения и воинская часть Вооруженных Сил Российской Федерации могут являться юридическим лицом в форме федерального казенного учреждения, следует разделить организационные мероприятия на 2 группы:

2.1. Организационные мероприятия, проводимые в отношении юридических лиц

Ликвидация федерального казенного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, созданного на базе сформированной воинской части (объединения, соединения).

Решение о ликвидации федерального казенного учреждения, подведомственного Министерству обороны Российской Федерации, принимается Министром обороны Российской Федерации, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Аналогичный порядок применяется в отношении федеральных бюджетных (автономных) учреждений Министерства обороны Российской Федерации.

В соответствии со статьей 61 Гражданского кодекса Российской Федерации ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Вместе с тем, в соответствии с пунктом 26 Порядка создания, реорганизации, изменения типа и ликвидации федеральных государственных учреждений, а также утверждения уставов федеральных государственных учреждений и внесения в них изменений, утвержденным постановлением Правительства РФ 2010 года № 539 (далее – Порядок), при ликвидации федерального казенного учреждения назначается правопреемник.

Реорганизация федерального казенного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, созданного на базе сформированной воинской части (объединения, соединения).

Реорганизация федерального казенного учреждения может быть осуществлена в форме его слияния, присоединения, разделения или выделения.

В соответствии с пунктом 2 статьи 11.1 Федерального закона от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ «Об обороне» решение о реорганизации федерального казенного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, созданного на базе сформированной воинской части (объединения, соединения), принимается Министром обороны Российской Федерации.

Согласно пункту 11 статьи 6 Федерального закона от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ «Об обороне» исключительной компетенцией Правительства Российской Федерации в области обороны является принятие решения о создании, реорганизации и ликвидации государственных организаций оборонного промышленного комплекса, научно-исследовательских и опытно-конструкторских организаций и определение порядка их реорганизации и ликвидации.

Справочно: Реорганизация иных федеральных казенных (бюджетных, автономных) учреждений Министерства обороны Российской Федерации осуществляется в соответствии с главой III Порядка, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Решение о реорганизации таких учреждений принимается Министром обороны Российской Федерации либо Правительством Российской Федерации в зависимости от типа учреждений.

2.2. Организационные мероприятия, проводимые в воинских формированиях

К основным организационным мероприятиям относятся: формирование, переформирование, расформирование, перевод на другой штат, внесение изменений в штат, переподчинение, передислокация.

Справочно: На основании статьи 11.1. Федерального закона от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ «Об обороне» решение о создании в качестве юридического лица управления сформированного объединения, управления сформированного соединения или сформированной воинской части Вооруженных Сил, а также о реорганизации или ликвидации указанного юридического лица принимается Министром обороны Российской Федерации.

В случае переформирования (расформирования) объединения, соединения или воинской части Вооруженных Сил осуществляется реорганизация (ликвидация) соответствующего юридического лица.

Таким образом, первичное решение о формировании воинской части принимается Министром обороны Российской Федерации, и только на базе сформированного воинского формирования (объединения, соединения, воинской части) создается соответствующее юридическое лицо, судьба которого неразрывно связана с судьбой воинского формирования (объединения, соединения, воинской части), то есть в случае переформирования последнего осуществляется реорганизация юридического лица, в случае расформирования – ликвидация юридического лица.

В то же время, Министром обороны Российской Федерации может быть принято решение о реорганизации или ликвидации юридического лица без принятия решения о переформировании или расформировании воинской части. В данном случае реорганизация или ликвидация юридического лица не влечет за собой проведение организационных мероприятий в отношении воинских формирований.

Поскольку личный состав Вооруженных Сил состоит в штатах соответствующих воинских формирований, то в данном случае организационно-штатные мероприятия в отношении него не проводятся.

3. ОШМ в отношении военнослужащих, проходящих военную службу по контракту

3.1. Основания и порядок досрочного увольнения военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, с военной службы в связи с проведением ОШМ

В связи с изданием организационных директив (приказов) в Вооруженных Силах Российской Федерации проводятся соответствующие организационные мероприятия, в том числе организационно-штатные мероприятия.

Однако не все ОШМ могут являться основанием для досрочного увольнения военнослужащих, проходящих военную службу по контракту.

Основания и порядок досрочного увольнения военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, с военной службы в связи с проведением организационно-штатных мероприятий установлены статьей 51 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», а также подпунктом «а» пункта 4 статьи 34 Положения о порядке прохождения военной службы, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 16 сентября 1999 г. № 1237 (далее – Положение).

Военнослужащий, проходящий военную службу по контракту, может быть досрочно уволен с военной службы в связи с организационно-штатными мероприятиями (подпункт «а» пункта 2 статьи 51 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе») и при отсутствии других оснований для увольнения:

при сокращении занимаемой им воинской должности (должности), невозможности назначения на равную воинскую должность (должность) и отсутствии его согласия с назначением на высшую или низшую воинскую должность (должность);

по истечении сроков нахождения в распоряжении командира (начальника), установленных пунктом 4 статьи 42 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» и Положением, при невозможности назначения на равную воинскую должность (должность) и отсутствии его согласия с назначением на высшую или низшую воинскую должность (должность);

при снижении воинского звания, предусмотренного по занимаемой им воинской должности (должности), и (или) месячного оклада в соответствии с занимаемой им воинской должностью (должностью) и нежелании продолжать военную службу на занимаемой им воинской должности (должности), а также при невозможности назначения на равную воинскую должность (должность) и отсутствии его согласия с назначением на высшую или низшую воинскую должность (должность);

при признании его военно-врачебной комиссией не годным к военной службе по имеющейся военно-учетной специальности (не отвечающим специальным требованиям), но годным к военной службе или годным к военной службе с незначительными ограничениями при отсутствии его согласия с назначением на другую воинскую должность (должность);

при сокращении воинских должностей (должностей) одной военно-учетной специальности либо воинских должностей (должностей), подлежащих замещению одним составом военнослужащих, в пределах их общей численности в воинской части, подразделении органа или организации, в том числе, если занимаемая им воинская должность (должность) не подлежит сокращению, при его согласии (для военнослужащих, имеющих выслугу лет, дающую право на пенсию).

Необходимо отметить, что перечень оснований для увольнения по ОШМ военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, является исчерпывающим.

3.2. Порядок назначения на должность военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, в связи с проведением ОШМ

В соответствии с пунктом 15 статьи 11 Положения в связи с организационно-штатными мероприятиями производится **назначение** военнослужащего **на равную воинскую должность**.

Воинская должность военнослужащего считается равной, если для нее штатом предусмотрены воинское звание, равное воинскому званию по прежней воинской должности, и равный месячный оклад в соответствии с занимаемой воинской должностью (пункт 14 Положения).

В соответствии с пунктом 13 статьи 11 Положения **назначение** военнослужащего **на высшую воинскую должность** производится:

а) в порядке продвижения по службе (для военнослужащего, проходящего военную службу по контракту - **с его согласия**);

б) по итогам конкурса (для военнослужащего, проходящего военную службу по контракту).

Преимущественное право при назначении на высшую воинскую должность предоставляется военнослужащему, **рекомендованному на такую воинскую должность аттестационной комиссией** воинской части, в которой он проходит военную службу, проявившему при исполнении обязанностей военной службы высокие профессиональные качества и организаторские способности или ранее назначенному на низшую воинскую должность в связи с организационно-штатными мероприятиями.

Воинская должность военнослужащего считается высшей, если для нее штатом предусмотрено более высокое воинское звание, чем воинское звание по прежней воинской должности, а при равенстве предусмотренных штатом воинских званий - более высокий месячный оклад в соответствии с занимаемой воинской должностью (пункт 12 Положения).

В соответствии с пп. «а» пункта 17 статьи 11 Положения назначение военнослужащего на низшую воинскую должность производится в связи организационно-штатными мероприятиями при невозможности назначения военнослужащего на высшую или равную воинскую должность (для военнослужащего, проходящего военную службу по контракту - **с его согласия**).

Воинская должность военнослужащего считается низшей, если для нее штатом предусмотрено более низкое воинское звание, чем воинское звание по прежней воинской должности, а при равенстве предусмотренных штатом воинских званий - более низкий месячный оклад в соответствии с занимаемой воинской должностью (пункт 16 Положения).

В целях уменьшения количества военнослужащих, увольняющихся по ОШМ, представляется целесообразным:

*при проведении организационных мероприятий, послуживших основанием для возможного увольнения по ОШМ, **назначать** военнослужащего **на равную должность** без его согласия;*

***при отсутствии равной** воинской должности военнослужащему **предлагать другие** воинские должности - как **высшие**, в случае, если он аттестован на высшую должность, **так и низшие** с сохранением оклада по прежней воинской должности (как от высшей, так и от низшей воинской должности военнослужащий в соответствии с законодательством Российской Федерации может отказаться);*

***в случае отказа** военнослужащего от предложенных ему высших и низших должностей и при отсутствии возможности назначения его на равную должность, такой военнослужащий **зачисляется в распоряжение** соответствующего командира (начальника) в связи с организационно-штатными мероприятиями **на срок до шести месяцев** для решения вопроса дальнейшего прохождения военной службы.*

Вместе с тем, учитывая нормы законодательства Российской Федерации и судебную практику, при наличии желания военнослужащего досрочно уволиться с военной службы по ОШМ необходимо рассмотреть вопрос о целесообразности зачисления тако-

го военнотружущего в распоряжение, исходя из возможности назначения его на равную (вышнюю, низшую) должность в дальнейшем.

4. Порядок действий в отношении гражданского персонала при проведении организационных мероприятий

4.1. Порядок действий в случае ликвидации (расформирования) воинской части

Одним из оснований расторжения трудового договора с работником является ликвидация организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ).

При увольнении по этому основанию необходимо соблюсти процедуру предупреждения об увольнении и выплатить работникам компенсации (выходные пособия), установленные трудовым законодательством Российской Федерации,

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации в соответствии с частью 2 статьи 180 ТК РФ работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Кроме того, согласно пункту 2 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» при принятии решения о ликвидации учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

В соответствии со статьей 178 ТК РФ увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Досрочное увольнение (до истечения двухмесячного срока) возможно при соблюдении следующих условий:

имеется письменное согласие работника на досрочное расторжение трудового договора;

работодатель выплачивает работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, начисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

Эта дополнительная компенсация выплачивается помимо выходного пособия.

4.2. Порядок действий при сокращениях численности или штата работников

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником в одностороннем порядке в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ).

При принятии решения об увольнении работников в связи с сокращением численности или штата работников работодателю необходимо произвести следующие действия:

1. Подготовить форму уведомления, содержащего всю необходимую информацию о сокращении должностей, и ознакомить с уведомлениями под роспись работников, должности которых планируются к сокращению, не менее чем за два месяца до даты расторжения с ними трудовых договоров.

**В случае, если кто-то из работников откажется от подписания уведомления, нужно незамедлительно зафиксировать факт отказа – составить акт об отказе ознакомления с уведомлением.*

2. Работодатель обязан предложить сокращаемым работникам все имеющиеся вакантные должности, соответствующие квалификации работников.

**В соответствии со статьей 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.*

3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщить об этом в:

первичную профсоюзную организацию (часть первая статьи 82 ТК РФ);
орган службы занятости (п. 2 ст. 25 Закона «О занятости населения»).

Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, срок уведомления – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

4. По истечении срока предупреждения о сокращении, работодатель должен издать приказ об увольнении работника, оформить все документы, связанные с увольнением работника, ознакомить с ними работника под роспись, выдать работнику трудовую книжку и своевременно произвести с ним полный расчёт.

** Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.*

5. После расторжения трудового договора работодатель обязан произвести положенные работнику компенсационные выплаты в установленные законодательством сроки.

Согласно ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

**В соответствии со статьей 261 ТК РФ, частью 6 статьи 81 ТК РФ не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации с:*

женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком;
беременными женщинами;
женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет;
одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
другими лицами, воспитывающими детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет) без матери;
работниками в период временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

4.3. Порядок действий при реорганизации (переформировании) или переподчинении воинской части

Порядок регулирования трудовых отношений с работниками организации при ее реорганизации (изменении подчиненности) регламентируется статьей 75 ТК РФ.

Согласно части 5 статьи 75 ТК РФ реорганизация организации (слияние, присоединение, разделение, выделение) или изменение ее подчиненности не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

1. При инициировании процедуры реорганизации работодатель обязан уведомить работника в письменной форме о предстоящих изменениях.

Процедура извещения работников о предстоящих изменениях должна быть аналогичной процедуре уведомления об изменении условий трудового договора, т.е. не позднее чем за два месяца (статья 74 ТК РФ).

2. Согласие (несогласие) работника с предложенными изменениями условий его трудового договора должно быть выражено в письменной форме.

3. При отказе работника от продолжения работы в связи с реорганизацией (изменением подчиненности) организации трудовой договор с ним прекращается в соответствии с пунктом 6 части первой статьи 77 ТК РФ.

4. Если при проведении реорганизации происходит сокращение должностей, работник должен быть предупрежден о предстоящем увольнении не позднее чем за два месяца до завершения реорганизации и ему должна быть предложена новая должность в соответствии с его квалификацией.

5. После принятия решения об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников работодатель обязан уведомить об этом:

первичную профсоюзную организацию (часть первая статьи 82 ТК РФ);

орган службы занятости (п. 2 ст. 25 Закона «О занятости населения»).

6. В случае отсутствия такой должности либо в случае отказа работника от предложенной должности работодатель расторгает с ним трудовой договор на основании пункта 2 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата организации) и с выплатой ему выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

7. В случае согласия работника с предложенными изменениями условий его трудового договора новым работодателем оформляется дополнительное соглашение к заключенному ранее трудовому договору.

4.4. Порядок действий при передислокации воинских частей

По общему правилу, отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем является основанием для прекращения трудового договора (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ). При расторжении трудового договора по данному основанию работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (статья 178 ТК РФ).

Вместе с тем, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 сентября 1992 г. № 1056 «О порядке увольнения работников при передислокации воинских частей и выплате им пособий и компенсаций» (далее - Указ Президента Российской Федерации), приказом Министра обороны Российской Федерации от 5 октября 1992 г. № 170 «О порядке увольнения работников при передислокации (выводе) воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации и выплате им пособий и компенсаций» командирам воинских частей предоставлено право при выводе этих частей с территории государств - бывших союзных республик СССР и других государств на территорию Российской Федерации, а также при передислокации воинских частей на территории Российской Федерации в другую местность увольнять работников в порядке, установленном для работников, высвобождаемых при ликвидации предприятия, учреждения, организации, т.е. на основании пункта 1 статьи 81 ТК РФ.

При этом в соответствии с пунктом 2 Указа Президента Российской Федерации увольняемым работникам за второй и третий месяцы периода трудоустройства выплачивается средняя заработная плата, предусмотренная законодательством при высвобождении в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации, одновременно с выплатой выходного пособия при их увольнении с работы.

4.5. Порядок действий в отношении федеральных государственных гражданских служащих в случае проведения ОШМ

Действие трудового законодательства Российской Федерации распространяется как на лица из числа гражданского персонала, работающие по трудовому договору, так и на федеральных государственных гражданских служащих, однако, в отношении последних при проведении организационно-штатных мероприятий применяются специальные нормы.

1. Отношения, связанные с гражданской службой, при реорганизации или ликвидации государственного органа либо сокращении должностей гражданской службы регулируются статьей 31 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон).

При сокращении должностей гражданской службы государственно-служебные отношения с гражданским служащим, замещающим сокращаемую должность гражданской службы, продолжаются в случае:

1) предоставления гражданскому служащему с учетом уровня его квалификации, профессионального образования и стажа гражданской службы или работы (службы) по специальности возможности замещения иной должности гражданской службы в том же государственном органе либо в другом государственном органе;

2) направления гражданского служащего на профессиональную переподготовку или повышение квалификации.

При реорганизации государственного органа или изменении его структуры государственно-служебные отношения с гражданскими служащими, замещающими должности гражданской службы в этом государственном органе, могут быть прекращены в случае сокращения должностей гражданской службы.

При ликвидации государственного органа государственно-служебные отношения с гражданским служащим могут быть продолжены в случае:

1) предоставления гражданскому служащему с учетом уровня его квалификации, профессионального образования и стажа гражданской службы или работы (службы) по специальности возможности замещения иной должности гражданской службы в государственном органе, которому переданы функции ликвидированного государственного органа, либо в другом государственном органе;

2) направления гражданского служащего на профессиональную переподготовку или повышение квалификации.

В случае отказа гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы, в том числе в другом государственном органе, либо от профессиональной переподготовки или повышения квалификации гражданский служащий освобождается от замещаемой должности гражданской службы и увольняется с гражданской службы. В этом случае служебный контракт прекращается в соответствии с пунктом 6 части 1 статьи 33 Федерального закона.

При сокращении в государственном органе должностей гражданской службы представитель нанимателя за два месяца до сокращения сообщает об этом в письменной форме гражданским служащим.

В течение срока, указанного в части 5 статьи 31 Федерального закона, в государственном органе может проводиться внеочередная аттестация гражданских служащих в соответствии со статьей 48 Федерального закона. По результатам внеочередной аттестации гражданским служащим, имеющим преимущественное право на замещение должности гражданской службы, могут быть предоставлены для замещения иные должности гражданской службы, в том числе в другом государственном органе.

Преимущественное право на замещение должности гражданской службы предоставляется гражданскому служащему, имеющему более высокие квалификацию, уровень профессионального образования, большую продолжительность стажа гражданской служ-

бы или работы (службы) по специальности и более высокие результаты профессиональной служебной деятельности.

Представитель нанимателя с письменного согласия гражданского служащего вправе расторгнуть с ним служебный контракт без предупреждения об освобождении от замещаемой должности гражданской службы за два месяца.

При увольнении с гражданской службы в связи с реорганизацией государственного органа или изменением его структуры, ликвидацией государственного органа либо сокращением должностей гражданской службы гражданскому служащему выплачивается компенсация в размере четырехмесячного денежного содержания. При этом выходное пособие не выплачивается.

2. Перевод гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, установленных Федеральным законом, в том же государственном органе, либо перевод гражданского служащего на иную должность гражданской службы в другом государственном органе, либо перевод гражданского служащего **в другую местность** вместе с государственным органом допускается **с письменного согласия гражданского служащего** (статья 29 Федерального закона).

В случае отказа гражданского служащего от перевода на иную должность гражданской службы либо отсутствия такой должности в том же государственном органе служебный контракт прекращается, гражданский служащий освобождается от замещаемой должности гражданской службы и увольняется с гражданской службы в соответствии с пунктом 8 части 1 статьи 33 Федерального закона.

При этом не является переводом на иную должность гражданской службы и не требует согласия гражданского служащего перемещение его на иную должность гражданской службы без изменения должностных обязанностей, установленных служебным контрактом и должностным регламентом.

3. Отношения, связанные с гражданской службой, при изменении существенных условий служебного контракта регулируются статьей 29 Федерального закона.

Об изменении существенных условий служебного контракта гражданский служащий должен быть уведомлен представителем нанимателя в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

Если гражданский служащий не согласен на замещение должности гражданской службы и прохождение гражданской службы в том же государственном органе или другом государственном органе в связи с изменением существенных условий служебного контракта, представитель нанимателя вправе освободить его от замещаемой должности гражданской службы и уволить с гражданской службы.

В случае письменного отказа гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы в связи с изменением существенных условий служебного контракта служебный контракт прекращается в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 33 Федерального закона.

Начальник 6 отдела Правового департамента
Министерства обороны Российской Федерации

Д.Романова

ВОПРОСЫ И КОНСУЛЬТАЦИИ

Руководство Профсоюза и аппарат ЦК информируют:

Получен ответ Департамента бюджетного планирования и социальных гарантий Министерства обороны Российской Федерации по вопросу оплаты труда педагогических работников дошкольных образовательных учреждений № 36 и № 50 войсковой части 33877, который публикуем для информации:



МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБОРОНЫ РОССИИ)

119160, г. Москва

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

«9» ноября 2013 г. № 180/5/7684

На № _____

Уважаемый Николай Николаевич!

Ваше обращение по вопросу оплаты труда педагогических работников дошкольных образовательных учреждений № 36 и № 50 федерального казенного учреждения «Войсковая часть 33877» рассмотрено.

1. В рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 утверждена Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).

Конечной целью проводимой работы является повышение к 2018 году размера реальной заработной платы в 1,4–1,5 раза, а заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в соответствующем регионе.

В соответствии с данной Программой Правительством Российской Федерации утверждена государственная программа и план мероприятий («дорожная карта») направленные на повышение эффективности образования.

Результатом реализации «дорожной карты» является выполнение целевых показателей структурных преобразований в системе образования и, как следствие, повышение уровня заработной платы педагогическим работникам всех образовательных учреждений в зависимости от качества предоставляемых услуг (выполненных работ).

Министерством обороны Российской Федерации организована работа по реализации «дорожной карты» в отношении педагогических работников Минобороны России.

Кроме того, в 2013 году Министром обороны Российской Федерации принято решение о дополнительном материальном стимулировании работников воинских частей и организаций Минобороны России, в том дошкольных образовательных учреждений, по итогам работы за первый и второй кварталы 2013 года.

Одновременно сообщается, что федеральным законом от 3 декабря 2012 г. № 216-ФЗ «О федеральном бюджете на 2013 год и плановый период 2014 и 2015 годов» предусмотрены бюджетные ассигнования на индексацию фондов оплаты труда гражданского персонала воинских частей и организаций Минобороны России с 1 октября 2013 г. на 5,5 процентов.

В случае принятия Правительством Российской Федерации соответствующих решений, направленных на повышение уровня оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, в том числе образовательных учреждений, они будут реализованы Минобороны России в установленном порядке.

2. Педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, в соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации 2008 года № 555 устанавливаются должностные оклады в повышенных размерах.

Учитывая, что административно-территориальное устройство субъектов Российской Федерации устанавливается их законодательными актами, вопрос об отнесении населенных пунктов к городским или сельским находится в компетенции субъекта Российской Федерации, в данном случае – Московской области.

При этом в законе Московской области от 28 февраля 2013 г. № 77/2005-03 «О статусе и границах Чеховского муниципального района и вновь образованных в его составе муниципальных образований» военный городок «город Чехов-3» отсутствует.

Учитывая изложенное, оснований для установления педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений № 36 и № 50 федерального казенного учреждения «Войсковая часть 33877» компенсаций (компенсационных выплат) связанных с работой (проживанием) в сельской местности, не имеется.

С уважением,

Врио директора Департамента
бюджетного планирования и социальных гарантий



И.Савенко

Получен ответ Главного управления кадров Министерства обороны Российской Федерации по вопросу внесения в трудовые договоры работников дополнительных условий о неразглашении служебной информации, который публикуем для информации:



МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБОРОНЫ РОССИИ)

Председателю Центрального комитета
Профсоюза гражданского персонала
Вооруженных Сил Российской Федерации
Н.Н.БОЙКО

г. Москва, 119160

«2» октября 2013. № 173/ТК/1512

На № _____

Уважаемый Николай Николаевич!

Ваше обращение по вопросу внесения в трудовые договоры работников дополнительных условий о неразглашении служебной информации Главным управлением кадров Министерства обороны Российской Федерации рассмотрено.

Порядок применения дисциплинарных взысканий в отношении работников, в том числе воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, определен Трудовым кодексом Российской Федерации.

Одновременно сообщается, что в соответствии с действующим законодательством ознакомление работника со служебной информацией не может являться препятствием для его выезда за границу.

Начальник Главного управления кадров

В.Горемыкин

Получен ответ Департамента бюджетного планирования и социальных гарантий Министерства обороны Российской Федерации по вопросу включения в расчет среднего заработка сумм премий, выплаченных в соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации 2010 года № 1010, который публикуем для информации:



МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБОРОНЫ РОССИИ)

г. Москва, 119160

«18» августа 2013 г. № 420/5/1996
На № _____

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

г. Москва, 119160

Уважаемый Николай Николаевич!

Ваше обращение от 17 июля 2013 г. (исх. № 2/295) по вопросу включения в расчет среднего заработка сумм премий, предусмотренных приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010, рассмотрено.

В соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922, для расчета среднего заработка учитываются все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

Система оплаты труда гражданского персонала в воинских частях и организациях Минобороны России устанавливается коллективными договорами или положениями об оплате труда, разработанными в соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации от 10 ноября 2008 г. № 555.

Порядок определения и расходования объемов бюджетных средств, направляемых на дополнительные премии гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации за счет экономии бюджетных средств, полученных в результате сокращения численности личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации, утвержден приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010.

Денежные средства на выплату указанных премий не предусматриваются действующим порядком формирования и использования годового фонда оплаты труда воинских частей и организаций и доводятся до воинских частей и организаций Минобороны России сверх сумм, доведенных на оплату труда гражданского персонала.

Учитывая, что источником для выплаты дополнительных премий является общая экономия бюджетных средств на оплату труда работников Минобороны России, данная норма не может являться обязательством командиров воинских частей и руководителей организаций при заключении коллективных договоров или положений об оплате труда.

Исходя из изложенного, правовых оснований для включения в расчет среднего заработка сумм премий, выплаченных по отдельным решениям Министра обороны Российской Федерации за счет общей экономии бюджетных средств на оплату труда гражданского персонала Минобороны России в соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010, не имеется.

Данная позиция поддержана Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (исх. № 22-2-4618 от 10 декабря 2010 г.), осуществлявшим функцию по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере оплаты труда.

Кроме того, судебная практика показывает, что судебными актами судов общей юрисдикции, в том числе и Верховного Суда Российской Федерации, требования истцов о включении указанных премий в средний заработок признаются необоснованными и оставляются без удовлетворения.

В свою очередь изменения внесенные постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2009 г. № 916 в пункт 16 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922, рассматриваемый вопрос не затрагивают, поскольку касаются только правил расчета среднего заработка в случае повышения тарифных ставок или должностных окладов.

Учитывая изложенное, а также соответствие позиции, изложенной в письме Департамента социальных гарантий Министерства обороны Российской Федерации от 25 мая 2011 г. № 182/2/1/946, нормам трудового права, оснований для его отмены не имеется.

Директор Департамента
бюджетного планирования и социальных гарантий



А.Яшина

Получен ответ Главного автобронетанкового управления Министерства обороны Российской Федерации по вопросу об организации перевозок гражданского персонала формирований Министерства обороны Российской Федерации в Забайкальском крае, который публикуем для информации:

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

На № 2/259 от 21.06.2013 г.

Уважаемый Николай Николаевич!

Ваше обращение об организации перевозок гражданского персонала воинских формирований Министерства обороны Российской Федерации в Забайкальском крае рассмотрено.

Автотранспортное обеспечение воинских частей 74009-2 и 58147-4 осуществлялось по Государственному контракту 2010 года № 65 (далее - Контракт) Федеральным государственным унитарным предприятием «Санкт-Петербургский инженерно-технический центр Минобороны России» по найму.

В мае 2013 года обеспечение автомобильным транспортом по Контракту приостановлено в связи с завершением денежных средств на его обеспечение.

В соответствии с решением Министра обороны Российской Федерации от 1 июня 2013 года автотранспортное обеспечение соединений, воинских частей и организаций должно планироваться за счет подразделений обеспечения военных округов.

В целях организации автотранспортного обеспечения доставки гражданского персонала до места работы необходимо направить обращение в Восточный военный округ.

Начальник Главного автобронетанкового управления
Министерства обороны Российской Федерации
генерал-лейтенант

п.п. А.Шевченко

«15» июня 2013 г.
исх № 555/4626

ВНИМАНИЕ ОПЫТ!

Проверка трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права войсковой части 75313, проведенная Правовой инспекцией труда Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Забайкальского края



**Территориальная
организация Профсоюза
гражданского персонала
Вооруженных Сил России
Забайкальского края**

4 июня 2013 года № _____

672000 г. Чита – Центр, ул. 9 Января, 35, а/я 1222
тел./факс (3022) 32-44-68 «Газон» 50-70
ИНН 7536045140 КПП 753601001

Командиру войсковой части 75313
полковнику Н.А. Николаеву

Уважаемый Николай Александрович!

Представляю Вам акт проверки трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права войсковой части 75313 от 5 марта 2013 года, представление № 1 от 5 марта 2013 года об устранении выявленных нарушений норм трудового законодательства.

Основание для проведения проверки:

1. Статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации;
2. Статья 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
3. План работы Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Забайкальского края на 2012 год, командировочное удостоверение № 2, 3 от 1 февраля 2012 года;
4. Положения о правовой инспекции труда Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России от 10.02.2011 г. № 3-7-9;

Приложение:

1. Акт проверки трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права на 9 листах;
2. Представление № 1 от 5 марта 2013 года об устранении выявленных нарушений норм трудового законодательства на 6 листах.

С уважением,

Председатель – правовой инспектор труда
Территориальной организации Профсоюза
гражданского персонала Вооруженных Сил России
Забайкальского края



Е. Пушкарева

**Территориальная организация Профсоюза
гражданского персонала Вооруженных Сил России Забайкальского края**

**Акт проверки трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,
содержащих нормы трудового права**

5 марта 2013 года г. Чита

Составлен председателем — правовым инспектором труда Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Забайкальского края, членом комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений Восточного военного округа Е.А. Пушкаревой (Приказ командующего Войсками Восточного военного округа от 21 февраля 2011 г. № 72 удостоверение № 8, удостоверение правового инспектора труда Профсоюза № 1), при участии правового инспектора труда Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Забайкальского края, члена комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений Восточного военного округа Т.А. Обуховой (Приказ командующего Войсками Восточного военного округа от 21 февраля 2011 г. № 72 удостоверение № 6, удостоверение правового инспектора труда Профсоюза № 2).

Основание: План работы Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Забайкальского края на 2013 год, командировочное удостоверение № 8,9 от 5 марта 2013 года.

Наименование учреждения: войсковая часть 75313;

Адрес: 672000 ул. Анохина, д. 78, г. Чита, Забайкальский край;

Командир войсковой части 75313 полковник Николай Александрович Николаев;

Инспектор по кадрам войсковой части 75313 Татьяна Васильевна Грабарь (приказ командира войсковой части 75313 от 24 ноября 2012 г. № 546 и от 24 мая 2012 г. № 266 «О назначении ответственных лиц за учет, ведение и хранение трудовых книжек гражданского персонала»);

Председатель первичной профсоюзной организации войсковой части 75313 Мери Георгиевна Юрина.

Начисление оплаты труда гражданскому персоналу войсковой части 75313 производит филиал № 1 ФГКУ «УФО МО РФ по Забайкальскому краю»;

Численность гражданского персонала по штату: 179 чел.;

Фактически среднесписочная численность: 151 чел.;

В результате проведения проверки установлено:

1. Коллективный договор.

Согласно пункта 4 Соглашения между Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа и командованием Восточного военного округа на 2011-2013 г.г. (объявлен приказом командующего войсками Восточного военного округа от 21 февраля 2011 года № 72 «О Соглашении между Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа и командованием Восточного военного округа на 2011-2013 годы») Командование Восточного военного округа признает за Территориальной организацией Профсоюза ВС России ВВО право на ведение переговоров по заключению соглашений и коллективных договоров, а также по иным вопросам социально-трудовых отношений.

Коллективный договор заключен между профсоюзным комитетом войсковой части 75313 № 63 и командованием войсковой части 75313 на 2013-2015 г.г. принят на общем собрании гражданского персонала войсковой части 75313 14 декабря 2012 г., подписан

работодателем и представителем работников (выборным профсоюзным органом) 17 декабря 2012 года.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве трудовых ресурсов и демографической политики Забайкальского края 22 января 2013 г. (регистрационный номер 8).

Изменения условий ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, рекомендованные Министерством трудовых ресурсов и демографической политики Забайкальского края от 23 января 2013 г. № 3-4-140 по состоянию на 5 марта 2013 года не внесены.

Положение о порядке проведения аттестации руководителей, специалистов и технических исполнителей войсковой части 75313 в коллективном договоре не утверждено.

2. Трудовой договор.

Журнал регистрации трудовых договоров ведется правильно, пронумерован, прошит, скреплен печатью.

Для справки: В действующей нормативной базе делопроизводства журнал учета трудовых договоров закреплен как обязательная учетная форма любой кадровой службы. Статья 358-д Перечня типовых управленческих документов, образующихся в деятельности организации, с указанием сроков хранения от 06 октября 2000 года определяет не только обязательность применения этого журнала, но и очень длительный срок его хранения – 75 лет (регистрация любого документа – это фиксация факта его создания). Документ не прошедший регистрацию, не имеет юридической силы.

При выборочной проверке Трудовых договоров выявлено следующее:

- по состоянию на день проверки, бланк Трудового договора, заполняемый при приеме на работу гражданского персонала ВС, не соответствует образцу трудового договора с работником государственного учреждения (утвержден распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р), а до 26 ноября 2012 г. рекомендациям заместителя Министра обороны Российской Федерации по финансовой работе от 01.10.2006 года № 182/2/1/588, изданным на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 года № 424н «Об утверждении рекомендаций по заключению трудового договора с работником Федерального бюджетного учреждения и его примерной форме»;

- во всех трудовых договорах отсутствует дополнительное соглашение, заключенное с работником, в связи с изменением сторонами условий трудового договора (переименованием войсковой части, переводом работника на новую должность, переходом на новую систему оплаты труда, изменением места работы и т.д.)

Для справки: Норма заключения дополнительного соглашения с работником, в связи с изменением сторонами условий трудового договора закреплена в статье 72 Трудового кодекса Российской Федерации, в приказной части приказа Министра обороны Российской Федерации от 10. 11. 2008 г. № 555.

- не во всех Трудовых договорах указано место нахождения подразделения, в которое работник принимается на работу;

- не указывается квалификация (тарифный разряд) работника;

- в трудовых договорах не прописывается трудовая функция работника;

- во многих трудовых договорах отсутствует подпись работника о том, второй экземпляр получен им на руки, нет даты получения;

- в разделе «Работнику устанавливается» не прописаны компенсационные и стимулирующие выплаты, что противоречит требованиям статьи 57 Трудового кодекса

Российской Федерации и приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 года № 424н;

3. Личная карточка формы Т-2.

Личные карточки формы Т-2 заполняются по новому образцу.

При выборочной проверке Личной карточки формы Т-2 в ведении выявлены следующие недостатки:

- не во всех Личных карточках формы Т-2 есть подпись работника и дата заполнения карточки (Агеева Л.В., Богомазова О.П. и др.);
- нет подписи работника об ознакомлении с записью о переводе с одной должности на другую (Белобородов С.Г. и др.)

4. Трудовые книжки.

Предъявленная к проверке книга учёта движения трудовых книжек и вкладышей к ним, прошита, пронумерована и скреплена печатью.

В номенклатуре дел зарегистрирована под № 22.

Листы ознакомления работника с записями в трудовых книжках есть.

При выборочной проверке оформлении трудовых книжек гражданского персонала в нарушение требований Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации № 69 от 10 октября 2003 года установлены следующие недостатки:

1. На титульном листе трудовой книжки:

- не заполнен пункт «Образование» (Агеева Л.В.);
- на вкладыше нет подписи работника, работника кадровой службы и печати войсковой части (Богомазова О.П., Батышева Н.И.);
- на записи об изменении фамилии нет заверяющей подписи и печати;
- нет записи, заверенной печатью об изменении фамилии (Бадмаева О.С.);
- нет личной подписи работника (Бородкина Т.Л.);

2. Раздел 3 трудовой книжки «Сведения о работе»:

- Бадмаева О.С.- некорректно произведена запись № 16. «Изменить название должности на заведующую складом (НЗГСМ)». Рекомендуем изложить запись в следующей редакции: «Переведена на должность заведующей складом (неприкосновенных запасов горюче-смазочных материалов)»;
- Бурдинский С.В.- произведена запись об установлении нового должностного оклада

Для справки: В разделе 3 Трудовой книжки указываются записи о приеме на работу, увольнении, переводе с одной должности на другую, перевод с одного структурного подразделения в другое, квалификация (тарифный разряд, категория), повышение тарифного разряда, категории, установление второй и последующих профессий, по желанию работника указывается работа по совместительству, запись о переименовании организации, записи при установлении общего трудового стажа. ***

При установлении нового должностного оклада работнику делается запись в Личную карточку формы-Т-2 и оформляется дополнительное соглашение;

- Афанасьева Л.К.- неправильно сделана запись о приеме на работу «На период отпуска по уходу за ребенком основного работника».
- во многих трудовых книжках отсутствует запись о квалификации работника (тарифный разряд, классность, категория).

Благодарность объявлена гражданскому персоналу ВС РФ Бородкиной Т.А. на основании приказа командира войсковой части 75313 от 5 июля 2012 г. № 340 «О поощрении личного состава в/ч 75313 в честь 63-й годовщины со дня образования части» не занесена в трудовую книжку, на день проверки последняя запись занесена от 04 марта

2011 г. «Благодарность в честь дня 8 Марта» (Приказ от 04.03.2011 г. № 70), также не внесена запись ГП ВС Бурдинскому С.В. на основании приказа командующего ВВО от 02.04.2012 г. № 129 был награжден грамотой за активную и плодотворную работу. (последняя запись от 07 мая 2009 г. благодарность в честь дня Победы (приказ № 184 от 07.05.2009 г.)

Предложение: В связи с тем, что указанные в акте недостатки при оформлении трудовых книжек гражданского персонала ВС РФ есть практически в каждой трудовой книжке, рекомендуем работодателю создать комиссию с привлечением представителя выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации войсковой части 75313 и комиссионно проверить все записи в трудовых книжках и устранить недостатки в срок до 1 июля 2013 года.

Штатная дисциплина.

При проведении проверки установлено нарушение штатной дисциплины. Изменение мест работы работника произведено без документального оформления согласно ст. 72 ТК РФ.

№ № п/п	Ф.И. О. работника войсковой части	Место работы по штату	Место работы фактическое	Дата приема на работу	наличие трудовой книжки
1	Белобородов С.Г. инженер	в/ч 75313-3 г. Нерчински	Управление в/ч 75313 г. Чита (Фактически на день проведения проверки находился в управлении в/ч 75313 г. Чита).	23.02.2012 г.	
2	Вшивков С.В. водитель	в/ч 75313-3 г. Нерчински	в/ч 75313-6 Пограничный	01.02.2011 г.	Запись в трудовой книжке «трактор ист»
3	Рыхлова Т.А. инженер	ст. Домна	Управление в/ч 75313 г. Чита		
4	Батышева Н.И. заведующая складом	ст. Домна	Управление в/ч 75313 г. Чита		
5	Сопилка О.В. юрисконсульт	Управление в/ч 75313 г. Чита	Управление в/ч 75313 г. Чита	20.08.2012 г.	Образовани е педагог- психолог, фактически работает и запись в трудовой книжке юрисконсу льт

5. Книга приказов.

Приказы на выплату стимулирующих выплат в нарушение требований пункта 48 Отраслевого соглашения между профсоюзами гражданского персонала ВС РФ и Министерства обороны РФ на 2011-2013 годы (объявлен Приказом МО РФ 2011 г. № 454), пункта 58.9, 58.24 и 103.25 приказа командующего войсками Восточного военного округа от 21 февраля 2011 года № 72 (Соглашение между Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала ВС России Восточного военного округа и командования ВВО на 2011-2013 годы) и условий коллективного договора войсковой части 75313 (Положения об оплате труда войсковой части 75313) подписаны работодателем без учета мнения профсоюзного комитета войсковой части, том числе приказ:

- от 28.02.2012 г. № 71 «О премировании гражданского персонала войсковой части 75313 за январь 2012 г.»;
- от 24.05.2012 г. № 275 «О премировании гражданского персонала войсковой части 75313 за апрель 2012 г.»;
- от 24.05.2012 г. № 276 «О премировании гражданского персонала войсковой части 75313 за май 2012 г.»;
- от 14.09.2012 г. № 418 «О премировании гражданского персонала войсковой части 75313 за июнь 2012 г.» (приказ о премировании за июнь 2012 года подписан 14 сентября 2012 года);
- от 14.09.2012 г. № 419 «О премировании гражданского персонала войсковой части 75313 за июль 2012 г.» (приказ о премировании за июль 2012 года подписан 14 сентября 2012 года);
- от 14.09.2012 г. № 420 «О премировании гражданского персонала войсковой части 75313 за август 2012 г.»;
- от 27.09.2012 г. № 434 «О премировании гражданского персонала войсковой части 75313 за сентябрь 2012 г.»;
- от 10.10.2012 г. № 458 «О премировании гражданского персонала войсковой части 75313» (основание: приказ МО РФ 2010 г. № 1010 за 3 квартал 2012 г.);
- от 06.11.2012 г. № 488 «О премировании гражданского персонала войсковой части 75313 за октябрь 2012 г.»;
- от 23.11.2012 г. № 514 «О премировании гражданского персонала войсковой части 75313 за ноябрь 2012 г.»;
- от 05.12.2012 г. № 667 «О премировании гражданского персонала войсковой части 75313 за декабрь 2012 г.»;
- от 05.12.2012 г. № 668 «О выплате ЕДВ войсковой части 75313 за 2012 г.»;
- от 05.12.2012 г. № 665 «О премировании гражданского персонала войсковой части 75313» (основание: приказ МО РФ 2010 г. № 1010 за 4 квартал 2012 г. – сумма к распределению 3 570 000 руб.);
- от 5.12.2012 г. № 666 «О премировании гражданского персонала войсковой части 75313» (основание: приказ МО РФ 2010 г. № 1010 по итогам работы за год 2012 г. – сумма к распределению 1 681 561 руб.);
- от 24.12.2012 г. № 692 «О премировании гражданского персонала войсковой части 75313» (из экономии фонда заработной платы за 2012 г. Основание: Приказ МО РФ 2008 г. № 555 и Коллективный договор войсковой части 75313) – сумма экономии фонда заработной платы за 2012 г. в/ч 75313 составила 722090 руб. (основание письмо ФКУ «УФО МО РФ по Забайкальскому краю» от 24.12.12. № 2356-1;
- от 25.12.2012 г. № 694 «О премировании гражданского персонала войсковой части 75313» (из экономии фонда заработной платы за 2012 г.) (Основание: Приказ МО РФ 2008 г. № 555 и Коллективный договор войсковой части 75313) – сумма экономии фонда

заработной платы за 2012 г. в/ч 75313 составила 391974 руб. (основание письмо ФКУ «УФО МО РФ по Забайкальскому краю» от 26.12.12. № 2391).

На основании приказа командира войсковой части 75313 от 16 января 2012 г. № 5 п. 14, инспектору по кадрам Т.В. Грабарь и делопроизводителю А.С. Пермяковой установлена надбавка за сложность и напряженность, в размере должностного оклада, что не предусмотрено условиями Положения об оплате труда коллективного договора войсковой части 75313 (данные выплаты производятся из экономии фонда заработной платы).

В нарушение требований п. 32 приказа МО РФ 2011 г. № 454, при издании приказа командира войсковой части от 24.11.2012 г. № 548 и от 24 мая 2012 г. № 268 «О назначении аттестационной комиссии гражданского персонала войсковой части 75313» командир войсковой части не обеспечил в обязательном порядке включение представителя выборного профсоюзного органа войсковой части в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации лиц гражданского персонала. При издании приказа командира войсковой части от 24.11.2012 г. № 548 «О назначении аттестационной комиссии гражданского персонала войсковой части 75313» указаны ссылки на приказ МО РФ 1993 г. № 130 и 1996 г. № 150, указанные приказы отменены в связи с изданием приказа МО РФ 2008 г. № 555.

Для справки: аттестация гражданского персонала ВС РФ должна производиться на основании Положения о порядке проведения аттестации руководителей, специалистов и технических исполнителей войсковой части 75313, которое на день проверки не представлено. Положения о проведении аттестации гражданского персонала ВС РФ, которое принимается как отдельный локальный нормативный акт с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или утверждается как приложение к коллективному договору войсковой части (основание: ст. ст. 82, 81, 372 ТК РФ).

6. Заграничные паспорта.

В войсковой части 75313 15 февраля 2012 года издан приказ командира войсковой части № 54 «О нарушении порядка выезда за границу гражданским персоналом и наказании виновных», где в частности применены дисциплинарные взыскания «выговор» в отношении гражданского персонала ВС РФ О.И. Рудых и Е.А. Ковшер, так же от 24 мая 2012 г. № 269 и от 24 ноября 2012 г. № 549 издан приказ командира войсковой части 75313 «О назначении лиц, ответственных за учет, хранение и выдачу заграничных паспортов военнослужащих, лиц гражданского персонала войсковой части 75313» (основание Приказ МО РФ 2006 г. № 250 деп), где указана формулировка:

- «Приказываю обеспечить сдачу всеми лицами гражданского персонала МО РФ оформленных заграничных паспортов в отделение кадров управления войсковой части 75313»;

- п. 5 приказа командира в/ч 75313 от 24 ноября 2012 г. № 549 и приказа командира в/ч 75313 от 24 мая 2012 г. № 269 указано: «Допускать лиц гражданского персонала МО РФ, к исполнению служебных обязанностей, связанных со сведениями, составляющими государственную тайну, только после сдачи ими заграничных паспортов»;

- в п. 2 приказа командира в/ч 75313 от 24 мая 2012 г. № 269 указано: «Выдачу заграничных паспортов производить на основании решения командира войсковой части»;

- в п. 1 приказа командира в/ч 75313 от 24 мая 2012 г. № 269 указано
данные приказы изданы с нарушением норм трудового законодательства, приказов МО РФ, т.к.:

1. Дисциплинарное взыскание применяется за совершение дисциплинарного проступка, то есть невыполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст. ст. 192, 193 ТК РФ);

2. Выезд за границу гражданского персонала ВС РФ которым установлена III форма допуска не является дисциплинарным проступком. Следовательно, дисциплинарные взыскания в отношении гражданского персонала ВС РФ О.И. Рудых и Е.А. Ковшер применены незаконно.

3. Порядок выезда гражданского персонала Вооруженных Сил воинских частей за границу Российской Федерации определен:

- Федеральным законом «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию»;
- Законом Российской Федерации «О государственной тайне»;
- приказом Министра обороны Российской Федерации 2005 года № 010 «Об утверждении инструкции по режиму секретности в Вооруженных Силах Российской Федерации»;
- приказом Министра обороны Российской Федерации 2006 года № 250 дсп «Об организации выезда из российской Федерации военнослужащих и гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» (с учетом решения Верховного суда Российской Федерации от 27 октября 2011 года);
- приказом Министра обороны Российской Федерации от 17 апреля 2012 г. № 899 дсп «О внесении изменений в Инструкцию об организации выезда из Российской Федерации военнослужащих и лиц гражданского персонала Вооруженных сил Российской Федерации, утвержденную приказом Министра обороны Российской Федерации от 31 июля 2006 г. № 250 дсп»
- приказом командующего войсками Восточного военного округа 2001 года № 781 «Об утверждении инструкции о порядке выезда за границу граждан, осведомленных в сведениях, составляющих государственную тайну»;
- «Плана мероприятий по защите государственной тайны в войсках округа на 2012 год», на основании которых изымать у гражданского персонала ВС РФ воинских частей с III формой допуска к государственной тайне заграничные паспорта и хранить их в войсковой части работодатель не имеет права.

Согласно п. 157 «Инструкции» утвержденной приказом Министра обороны Российской Федерации 2006 года № 250 дсп «Об организации выезда из российской Федерации военнослужащих и гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» лица гражданского персонала, осведомленные в секретных сведениях или не осведомленные в сведениях, составляющих государственную тайну, только обязаны уведомлять должностных лиц Вооруженных Сил, указанных в пункте 5 Инструкции о выезде за границу по частным делам в период отпуска.

По состоянию на день проверки 5 марта 2013 года в войсковой части хранились заграничные паспорта гражданского персонала ВС РФ:

- Копцов Т.В. (место работы по штату с. Буйлэсан, должность планшетист)- имеет III форму допуска к государственной тайне;
- Ковшер Е.А. (место работы по штату г. Чита, должность планшетист)- имеет III форму допуска к государственной тайне;
- Ленизова Л.В. (место работы по штату г. Чита, должность телефонист МТС)- имеет III форму допуска к государственной тайне;
- Сальникова О.А. (место работы по штату г. Чита, должность планшетист)- имеет III форму допуска к государственной тайне;
- Калгович В.А. (место работы по штату г. Чита, должность оператор диспетчерской службы)- имеет III форму допуска к государственной тайне;

Следовательно: лица гражданского персонала ВС РФ которым установлена III форма допуска сдавать заграничные паспорта в войсковую часть не обязаны, не допускать к исполнению служебных обязанностей гражданский персонал, имеющий III форма допуска

к государственной тайне в связи с не сдачей ими заграничных паспортов в войсковую часть незаконно.

Согласно требований пункта 80 приказа МО РФ 2008 г. № 555 в войсковой части 75313 создана комиссия по подсчету стажа работы для установления стимулирующей выплаты за выслугу лет к должностным окладам гражданскому персоналу войсковой части (приказ командира войсковой части 75313 от 24.11.2012 г. № 547 «О назначении комиссии для установления стажа работы гражданского персонала войсковой части 75313»). В приказе командира войсковой части 75313 от 24.11.2012 г. № 547 указана ссылка на приказ МО РФ 1996 г. № 35 – данный приказ отменен приказом МО РФ 2008 г. № 555.

В нарушение требований ст. ст. 8, 371-373 ТК РФ, п. 103.25 приказа Командующего войсками Восточного военного округа 2011 года № 72 работодатель разрабатывает, издает и принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права без учета мотивированного мнения и согласования с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации войсковой части, в том числе должностные инструкции, в частности:

Для справки: Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

В соответствии со ст. 5 ТК РФ "...трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права".

Работодатель должен принимать локальные нормативные акты (это документы, содержащие нормы трудового права, подготовленные в пределах компетенции работодателя) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Локальный нормативный акт – это внутренний документ, устанавливающий нормы (правила) общего характера, предназначенные для регулирования производственной, управленческой, финансовой, кадровой и иной функциональной деятельности внутри организации (Словарь кадрового делопроизводства).

Локальному акту присущи признаки нормы права: неперсонифицированность, т.е. он распространяется на неопределенное количество работников; формальная определенность, т.е. он всегда является письменным официальным документом, принятым в установленном законом порядке; многократность применения и др.

Обязательными документами для работы с гражданским персоналом в учреждении считаются следующие документы, являющиеся локальными нормативными правовыми актами:

- штат;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о структурных подразделениях;
- должностные инструкции;
- положение об аттестационной и тарификационной комиссии.

7. Обязанность работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации войсковой части 75313.

На территории войсковой части отсутствует стенд для размещения информации первичной профсоюзной организации войсковой части 75313 в доступном для всех работников месте (местах).

Вывод: При проведении проверки установлено, что командир войсковой части нарушает требования приказов МО РФ 2008 г. № 555 и 2011 г. № 454, требования приказа Командующего ВВО 20011 г. № 72, ФЗ «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статьи 5.31 «Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению» Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, что влечет наложение административного штрафа или привлечение к дисциплинарной ответственности.

В результате проведенной проверки на основании статьи 370 Трудового кодекса Российской Федерации принято решение: направить командиру войсковой части 75313 полковнику Н.А. Николаеву представление с предложением устранить выявленные нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (приложение № 1).

Предложение: представить акт проверки в Прокуратуру Читинского гарнизона и командованию ВВС ВВО с целью ознакомления с нарушением норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в войсковой части 75313.

Председатель – правовой инспектор труда
Территориальной организации Профсоюза
гражданского персонала Вооруженных Сил
России Забайкальского края



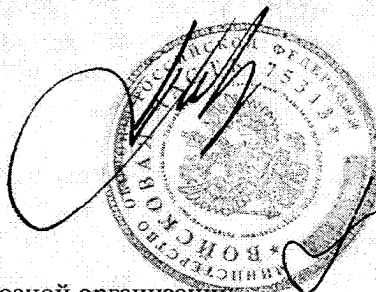
[Signature] Е.А. Пушкарева

Правовой инспектор труда
Территориальной организации Профсоюза
гражданского персонала Вооруженных Сил
России Забайкальского края

[Signature] Т.А. Обухова

С актом ознакомлены:

Командир войсковой части 75313
полковник



Н.А. Николаев

Инспектор по кадрам
гп ВС

Т.В. Грабарь

Председатель первичной профсоюзной организации
войсковой части 75313
гп ВС

[Signature] М.Г. Юрина

Приложение № 1 к акту проверки

**Правовая инспекция труда Территориальной организации Профсоюза
гражданского персонала Вооруженных Сил России Забайкальского края**

5 марта 2013 года

г. Чита

Представление № 1

**об устранении выявленных нарушений норм трудового законодательства и иных
нормативных нарушений трудового законодательства и иных нормативных
правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Кому: командиру войсковой части 75313 полковнику Николаю Александровичу Николаеву;

Наименование учреждения: войсковая часть 75313.

На основании статьи 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевого соглашения между профсоюзами гражданского персонала ВС РФ и Министерства обороны РФ на 2011-2013 годы (объявлен Приказом МО РФ 2011 г. № 454), Соглашение между Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала ВС России Восточного военного округа на 2011-2013 годы (объявлен приказом Командующего войсками Восточного военного округа от 21 февраля 2011 года № 72), Положения о правовой инспекции труда Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России от 10.02.2011 г. № 3-7-9 предлагаю Вам устранить нарушение норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

№№ пп	Перечень выявленных нарушений	Сроки устранения
	Разработать и принять на общем собрании трудового коллектива войсковой части 75313 как приложение к коллективному договору «Положение о проведении аттестации руководителей и специалистов и технических исполнителей», «Положение о тарификационной комиссии профессий рабочих».	В срок до 15 августа 2013 года.
	В соответствии с требованиями п. 32 приказа МО РФ 2011 г. № 454 включить в состав аттестационной комиссии руководителей, специалистов и технических исполнителей войсковой части 75313 представителя выборного профсоюзного органа войсковой части в состав аттестационной комиссии. При издании приказа командира войсковой части «О назначении аттестационной комиссии гражданского персонала войсковой части 75313» в основании указать ссылки на приказ МО РФ 2008 г. № 555, так как приказ МО РФ 1993 г. № 130 и 1996 г. № 150 отменены в связи с изданием приказа МО РФ 2008 г. № 555;	В срок до 15 августа 2013 года.
	- привести форму трудового договора заполняемого при приеме на работу гражданского персонала ВС в соответствие с образом трудового договора заключаемого с работником государственного учреждения (утвержден распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р); - ко всем трудовым договорам гражданского персонала ВС составить дополнительное соглашение, заключенное с работником, в связи с изменением сторонами условий трудового договора (переименованием войсковой части, переводом работника на новую должность, переходом на новую систему оплаты труда и т.д.);	С момента получения представления. В срок до 15 августа 2013 г.

	привлечением представителя выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации войсковой части 75313 и комиссионно проверить все записи в трудовых книжках и устранить недостатки указанные в акте проверки.	августа 2013 года
	Все приказы на выплату стимулирующих выплат (в том числе по приказу МО РФ 2010 г. № 1010) и использование фонда оплаты труда гражданского персонала войсковой части издавать с учетом мнения и согласия профсоюзного комитета войсковой части Основание: пункт 48 Отраслевого соглашения между профсоюзами гражданского персонала ВС РФ и Министерства обороны РФ на 2011-2013 годы (объявлен Приказом МО РФ 2011 г. № 454), пункта 58.9, 58.24 и 103.25 приказа командующего войсками Восточного военного округа от 21 февраля 2011 года № 72 (Соглашение между Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала ВС России Восточного военного округа и командования ВВО на 2011-2013 годы), условия коллективного договора войсковой части 75313 (Положения об оплате труда войсковой части 75313);	Постоянно.
	В основании приказов, о выплате стимулирующих выплат установленных на основании «Положения о заработной плате», в том числе ежемесячной премии и премии выплаченной из экономии фонда заработной платы, а так же приказы о выплате надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы указывать формулировки в соответствии с условиями коллективного договора войсковой части 75313.	Постоянно.
	На основании требований ст. 8 ТК РФ, п. 103.25 приказа Командующего войсками Восточного военного округа 2011 года № 72 работодатель обязан разрабатывать, издавать и принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (ст. 8, ст. 371-373 ТК РФ) с учетом мотивированного мнения и по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, в том числе проекты локальных нормативных актов, таких как должностная инструкция, правила внутреннего трудового распорядка и др.	Постоянно.
	Приостановить до внесения изменений в коллективный договор войсковой части 75313 выплаты стимулирующего характера (надбавка за сложность и напряженность, в размере должностного оклада) установленные на основании приказа командира войсковой части 75313 от 16 января 2012 г. № 5 п. 14, инспектору по кадрам Т.В. Грабарь и делопроизводителю А.С. Пермяковой (данные выплаты производятся из экономии фонда заработной платы).	В срок до 1 июля 2013 года.
	Отменить приказ командира войсковой части 75313 от 15 февраля 2012 года № 54 «О нарушении порядка выезда за границу гражданским персоналом и наказании виновных», где в частности применены дисциплинарные взыскания «выговор» в отношении гражданского персонала ВС РФ О.И. Рудых и Е.А. Ковшер; Отменить приказ командира войсковой части 75313 от 24 мая 2012 г. № 269 и от 24 ноября 2012 г. № 549 «О	В срок до 1 июля 2013 года.

назначении лиц, ответственных за учет, хранение и выдачу заграничных паспортов военнослужащих, лиц гражданского персонала войсковой части 75313» (основание Приказ МО РФ 2006 г. № 250 дсп), где указана формулировка:

- «Приказываю обеспечить сдачу всеми лицами гражданского персонала МО РФ оформленных заграничных паспортов в отделение кадров управления войсковой части 75313»;
- п. 5 приказа командира в/ч 75313 от 24 ноября 2012 г. № 549 и приказа командира в/ч 75313 от 24 мая 2012 г. № 269 указано: «Допускать лиц гражданского персонала МО РФ, к исполнению служебных обязанностей, связанных со сведениями, составляющими государственную тайну, только после сдачи ими заграничных паспортов»;
- в п. 2 приказа командира в/ч 75313 от 24 мая 2012 г. № 269 указано: «Выдачу заграничных паспортов производить на основании решения командира войсковой части»;
- в п. 1 приказа командира в/ч 75313 от 24 мая 2012 г. № 269, так как изданы с нарушением норм трудового законодательства, приказов МО РФ, т.ч.:

1. Дисциплинарное взыскание применяется за совершение дисциплинарного проступка, то есть невыполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст. ст. 192, 193 ТК РФ);

2. Выезд за границу гражданского персонала ВС РФ которым установлена III форма допуска не является дисциплинарным проступком. Следовательно, дисциплинарные взыскания в отношении гражданского персонала ВС РФ О.И. Рудых и Е.А. Ковшер применены незаконно.

3. Порядок выезда гражданского персонала Вооруженных Сил воинских частей за границу Российской Федерации определен:

- Федеральным законом «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию»;
- Законом Российской Федерации «О государственной тайне»;
- приказом Министра обороны Российской Федерации 2005 года № 010 «Об утверждении инструкции по режиму секретности в Вооруженных Силах Российской Федерации»;
- приказом Министра обороны Российской Федерации 2006 года № 250 дсп «Об организации выезда из российской Федерации военнослужащих и гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» (с учетом решения Верховного суда Российской Федерации от 27 октября 2011 года);
- приказом Министра обороны Российской Федерации от 17 апреля 2012 г. № 899 дсп «О внесении изменений в Инструкцию об организации выезда из Российской Федерации военнослужащих и лиц гражданского персонала Вооруженных сил Российской Федерации, утвержденную приказом Министра обороны Российской Федерации от 31 июля 2006 г. № 250 дсп»
- приказом командующего войсками Восточного военного округа 2001 года № 781 «Об утверждении инструкции о порядке выезда за границу граждан, осведомленных в

	сведениях, составляющих государственную тайну»; - «Плана мероприятий по защите государственной тайны в войсках округа на 2012 год», на основании которых изымать у гражданского персонала ВС РФ воинских частей с III формой допуска к государственной тайне заграничные паспорта и хранить их в войсковой части работодатель не имеет права. Согласно п. 157 «Инструкции» утвержденной приказом Министра обороны Российской Федерации 2006 года № 250 дсп «Об организации выезда из российской Федерации военнослужащих и гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» лица гражданского персонала, осведомленные в секретных сведениях или не осведомленные в сведениях, составляющих государственную тайну, только обязаны уведомлять должностных лиц Вооруженных Сил, указанных в пункте 5 Инструкции о выезде за границу по частным делам в период отпуска.	
	Выдать гражданскому персоналу ВС, который имеет III форму допуска к государственной тайне и хранит заграничные паспорта согласно приказа командира войсковой части в секретной части заграничные паспорта на руки, в том числе: - Копцюх Т.В. (место работы по штату с. Буйлэсан, должность планшетист)- имеет III форму допуска к государственной тайне; - Ковшер Е.А. (место работы по штату г. Чита, должность планшетист)- имеет III форму допуска к государственной тайне; - Ленизова Л.В. (место работы по штату г. Чита, должность телефонист МТС)- имеет III форму допуска к государственной тайне; - Сальникова О.А. (место работы по штату г. Чита, должность планшетист)- имеет III форму допуска к государственной тайне; - Калтович В.А. (место работы по штату г. Чита, должность оператор диспетчерской службы)- имеет III форму допуска к государственной тайне;	В срок до 1 июля 2013 года.
	Согласно требований пункта 80 приказа МО РФ 2008 г. № 555 в войсковой части 75313 создана комиссия по подсчету стажа работы для установления стимулирующей выплаты за выслугу лет к должностным окладам гражданскому персоналу войсковой части (приказ командира войсковой части 75313 от 24.11.2012 г. № 547 «О назначении комиссии для установления стажа работы гражданского персонала войсковой части 75313»). В приказе командира войсковой части 75313 от 24.11.2012 г. № 547 указать ссылку на приказ МО РФ 2008 г. № 555, так как приказ МО РФ 1996 г. № 35 отменен в связи с изданием приказа МО РФ 2008 г. № 555.	В срок до 1 августа 2013 года
	Работодатель обязан разрабатывать, издавать и принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом мотивированного мнения и согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации войсковой части 75313. Основание: ст. ст. 8, 371-373 ТК РФ, п. 103.25 приказа	Постоянно

	Командующего войсками Восточного военного округа 2011 года № 72.	
	На территории войсковой части 75313 предоставить место, доступное для всех работников для размещения стенда первичной профсоюзной организации войсковой части 75313 информации. Основание: ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации.	В срок до 1 августа 2013 года.

Согласно статье 370 ТК РФ о рассмотрении настоящего представления, принятых мерах и выполнении требований представления с приложением подтверждающих документов сообщить в недельный срок со дня получения представления в письменном виде по адресу: 672000 г. Чита а/я 1222 Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Забайкальского края тел.факс 8-3022-32-44-68.

Председатель – правовой инспектор труда
Территориальной организации Профсоюза
гражданского персонала Вооруженных Сил России
Забайкальского края



Е. Пушкарева

« » 2013 года

Ф.И.О. должность кто получил



**МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБОРОНЫ РОССИИ)
ВОЙСКОВАЯ ЧАСТЬ**

75313

г. Чита, Забайкальский край,
ул. Анохина, д. 78
672045

№ _____

Председателю – правовому инспектору труда
Территориальной организации Профсоюза
гражданского персонала Вооруженных Сил России
Забайкальского края

Е.Пушкаревой

Уважаемая Елена Алексеевна!

Представляю Вам ответ на акт проверки трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права войсковой части 75313.

На ваше представление №1 от 05.03.2013 г. сообщаю на общем собрании была создана комиссия на которой был рассмотрен вопрос по выявлению нарушения трудового законодательства и приняты следующие решения:

1. Приведена форма трудового договора заполняемого при приеме на работу гражданского персонала ВС РФ в соответствии с образом трудового договора заключаемого с работником государственного учреждения. Ко всем трудовым договорам гражданского персонала ВС РФ составлены дополнительные соглашения. Во всех трудовых договорах указаны место нахождения подразделения, тарифные разряды, прописаны трудовые функции работников.
2. Устранены сделанные замечания в личных карточках формы Т-2
3. Устранены недостатки в трудовых книжках.

КОМАНДИР ВОЙСКОВОЙ ЧАСТИ 75313



Н. А. Николаев

Всего за период с 1.07.2013 г. по 30.09.2013 г. в адрес руководства Профсоюза и аппарата ЦК Профсоюза поступило 29 письменных обращения, заявлений и жалоб от председателей территориальных, объединенных, областных, групповых и первичных профсоюзных организаций, членов Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России по различным вопросам профсоюзной деятельности.

1. Анализ поступивших обращений, заявлений и жалоб показывает, что:

-  **20,3%** всех обращений поступили из профсоюзных организаций Восточного военного округа;
-  **19,2%** всех обращений поступили из профсоюзных организаций Центрального военного округа;
-  **9%** всех обращений поступили из профсоюзных организаций Западного военного округа;
-  **7,2%** всех обращений поступили из профсоюзных организаций Южного военного округа;
-  **4,5%** всех обращений поступили из профсоюзных организаций Центрального Аппарата Министерства обороны Российской Федерации;
-  **3,4%** всех обращений поступили из профсоюзных организаций Черноморского флота;
-  **3,3%** всех обращений поступили из профсоюзных организаций Ракетных войск стратегического назначения и Войск воздушно-космической обороны;
-  **17,2%** обращений поступили из других профсоюзных организаций.
-  **15,9%** всех обращений поступили из организаций Министерства обороны Российской Федерации;

2. По всем поступившим обращениям, заявлениям и жалобам руководством Профсоюза и аппаратом ЦК Профсоюза приняты соответствующие меры:

 направлены обращения в адрес Министра обороны Российской Федерации, заместителей Министра обороны Российской Федерации, руководителей департаментов имущественных отношений, образования, по санаторно-курортному обеспечению, финансового планирования, ресурсного обеспечения, начальников Главного военно-медицинского управления Министерства обороны Российской Федерации, Главного управления по работе с личным составом Вооруженных Сил Российской Федерации.

 на обращения получены 18 ответов различного содержания, которые были оперативно доведены до заявителей по электронной почте и письменно.

По мере поступления ответов на остальные обращения, они будут аналогичным образом доводиться до заявителей и при необходимости публиковаться в Информационном вестнике.

Уважаемые коллеги!

Мы приглашает всех к активному и деловому сотрудничеству.

*Ваши вопросы, предложения, замечания и пожелания направляйте в адрес ЦК Профсоюза по электронной почте: **prof-vs@mail.ru** или по телефонам: (495) 693-03-14, (495) 693-03-62, (495) 693-04-17 (ф).*