



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ
ВЕСТНИК
ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА**

№ 8

г. Москва
декабрь 2013 года

СОДЕРЖАНИЕ

В Правительстве Российской Федерации

Федеральный закон Российской Федерации «О внесении изменений в подразделы 4 и 5 раздела 1 части первой и статью 1153 части третьей Гражданского кодекса Российской Федерации» - стр. 4

В Министерстве обороны Российской Федерации

Заседание Комиссии Министерства обороны Российской Федерации по регулированию социально-трудовых отношений - стр. 7

Требование Министра обороны Российской Федерации по организации своевременного проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников из числа гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации - стр. 9

В Федерации Независимых Профсоюзов России

Материалы VIII (внеочередного) съезда Федерации Независимых Профсоюзов России от 29 октября 2013 года - стр. 11

Статья первого заместителя председателя ФНПР, председателя комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов Андрея Исаева «Профсоюзы готовятся к борьбе». "Независимая газета" 6 ноября 2013 г. № 239 - стр. 20

«Остановить нарушение трудовых прав!». Информация Департамента общественных связей Федерации Независимых Профсоюзов России - стр. 23

В Профсоюзе гражданского персонала Вооруженных Сил России

Материалы XIII заседания Президиума Профсоюза от 11 декабря 2013 года - стр. 24

Материалы IX заседания Центрального комитета Профсоюза от 12 декабря 2013 года - стр. 38

В помощь профсоюзному активу

Профкому на заметку:

Решение Верховного Суда РФ от 04.06.2013 N АКПИ13-411 О признании частично недействующим абзаца первого пункта 2 постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 03.10.1986 N 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» - стр. 62

Постановление Конституционного Суда РФ от 24.10.2013 N 22-П По делу о проверке конституционности абзацев первого - восьмого статьи 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с жалобами Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации - стр. 65

Вопросы и консультации***Руководство Профсоюза и аппарат ЦК информируют:***

Ответ Командования Воздушно-десантными войсками на обращение Председателя Профсоюза по взаимодействию с профсоюзными организациями в подчиненных соединениях и воинских частях - стр. 73

Разъяснения Заместителя Министра обороны Российской Федерации Т.Шевцовой по осуществлению ежемесячной и единовременной выплат по оплате жилых помещений, отопления и освещения медицинским и фармацевтическим работникам, проживающим и работающим по трудовому договору в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) - стр. 74

Внимание опыт!

Информация председателя Межрегиональной территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Республики Бурятия и Забайкальского края Л.М.Титовой о проведении тематических проверок по соблюдению трудового законодательства в 2013 году - стр. 78

В ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОДРАЗДЕЛЫ 4 И 5 РАЗДЕЛА I ЧАСТИ ПЕРВОЙ И СТАТЬЮ 1153 ЧАСТИ ТРЕТЬЕЙ ГРАЖДАНСКОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Принят
Государственной Думой
24 апреля 2013 года

Одобен
Советом Федерации
27 апреля 2013 года

«Глава 9.1. РЕШЕНИЯ СОБРАНИЙ

Статья 181.1. Основные положения

1. Правила, предусмотренные настоящей главой, применяются, если законом или в установленном им порядке не предусмотрено иное.
2. Решение собрания, с которым закон связывает гражданско-правовые последствия, порождает правовые последствия, на которые решение собрания направлено, для всех лиц, имевших право участвовать в данном собрании (участников юридического лица, собственников, кредиторов при банкротстве и других — участников гражданско-правового сообщества), а также для иных лиц, если это установлено законом или вытекает из существа отношений.

Статья 181.2. Принятие решения собрания

1. Решение собрания считается принятым, если за него проголосовало большинство участников собрания и при этом в собрании участвовало не менее пятидесяти процентов от общего числа участников соответствующего гражданско-правового сообщества. Решение собрания может приниматься посредством заочного голосования.
2. При наличии в повестке дня собрания нескольких вопросов по каждому из них принимается самостоятельное решение, если иное не установлено единогласно участниками собрания.
3. О принятии решения собрания составляется протокол в письменной форме. Протокол подписывается председательствующим на собрании и секретарем собрания.
4. В протоколе о результатах очного голосования должны быть указаны:
 - 1) дата, время и место проведения собрания;
 - 2) сведения о лицах, принявших участие в собрании;
 - 3) результаты голосования по каждому вопросу повестки дня;
 - 4) сведения о лицах, проводивших подсчет голосов;
 - 5) сведения о лицах, голосовавших против принятия решения собрания и потребовавших внести запись об этом в протокол.
5. В протоколе о результатах заочного голосования должны быть указаны:
 - 1) дата, до которой принимались документы, содержащие сведения о голосовании членов гражданско-правового сообщества;
 - 2) сведения о лицах, принявших участие в голосовании;
 - 3) результаты голосования по каждому вопросу повестки дня;

4) сведения о лицах, проводивших подсчет голосов;

5) сведения о лицах, подписавших протокол.

Статья 181.3. Недействительность решения собрания

1. Решение собрания недействительно по основаниям, установленным настоящим Кодексом или иными законами, в силу признания его таковым судом (оспоримое решение) или независимо от такого признания (ничтожное решение).

Недействительное решение собрания оспоримо, если из закона не следует, что решение ничтожно.

2. Если решение собрания опубликовано, сообщение о признании судом решения собрания недействительным должно быть опубликовано на основании решения суда в том же издании за счет лица, на которое в соответствии с процессуальным законодательством возлагаются судебные расходы. Если сведения о решении собрания внесены в реестр, сведения о судебном акте, которым решение собрания признано недействительным, также должны быть внесены в соответствующий реестр.

Статья 181.4. Оспоримость решения собрания

1. Решение собрания может быть признано судом недействительным при нарушении требований закона, в том числе в случае, если:

1) допущено существенное нарушение порядка созыва, подготовки и проведения собрания, влияющее на волеизъявление участников собрания;

2) у лица, выступавшего от имени участника собрания, отсутствовали полномочия;

3) допущено нарушение равенства прав участников собрания при его проведении;

4) допущено существенное нарушение правил составления протокола, в том числе правила о письменной форме протокола (пункт 3 статьи 181.2).

2. Решение собрания не может быть признано судом недействительным по основаниям, связанным с нарушением порядка принятия решения, если оно подтверждено решением последующего собрания, принятым в установленном порядке до вынесения решения суда.

3. Решение собрания вправе оспорить в суде участник соответствующего гражданско-правового сообщества, не принимавший участия в собрании или голосовавший против принятия оспариваемого решения.

Участник собрания, голосовавший за принятие решения или воздержавшийся от голосования, вправе оспорить в суде решение собрания в случаях, если его волеизъявление при голосовании было нарушено.

4. Решение собрания не может быть признано судом недействительным, если голосование лица, права которого затрагиваются оспариваемым решением, не могло повлиять на его принятие и решение собрания не влечет существенные неблагоприятные последствия для этого лица.

5. Решение собрания может быть оспорено в суде в течение шести месяцев со дня, когда лицо, права которого нарушены принятием решения, узнало или должно было узнать об этом, но не позднее чем в течение двух лет со дня, когда сведения о принятом решении стали общедоступными для участников соответствующего гражданско-правового сообщества.

6. Лицо, оспаривающее решение собрания, должно уведомить в письменной форме заблаговременно участников соответствующего гражданско-правового сообщества о намерении обратиться с таким иском в суд и предоставить им иную информацию, имеющую отношение к делу. Участники соответствующего гражданско-правового сообщества, не присоединившиеся в порядке, установленном процессуальным законодательством, к такому иску, в том числе имеющие иные основания для оспаривания данного решения, в последующем не вправе обращаться в суд с требованиями об оспаривании данного решения, если только суд не признает причины

этого обращения уважительными.

7. Оспоримое решение собрания, признанное судом недействительным, недействительно с момента его принятия.

Статья 181.5. Ничтожность решения собрания

Если иное не предусмотрено законом, решение собрания ничтожно в случае, если оно:

- 1) принято по вопросу, не включенному в повестку дня, за исключением случая, если в собрании приняли участие все участники соответствующего гражданско-правового сообщества;
- 2) принято при отсутствии необходимого кворума;
- 3) принято по вопросу, не относящемуся к компетенции собрания;
- 4) противоречит основам правопорядка или нравственности.»;

В МИНИСТЕРСТВЕ ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

12 ноября 2013 года в Москве в Культурном центре Вооруженных Сил Российской Федерации имени М.В.Фрунзе состоялось заседание Комиссии Министерства обороны Российской Федерации, на котором рассматривались проекты Отраслевого соглашения между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2014 – 2016 годы и проект приказа Министра обороны Российской Федерации «О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583»

ПРОТОКОЛ заседания Комиссии Министерства обороны Российской Федерации по регулированию социально-трудовых отношений

12 ноября 2013 г.

Присутствовали:

статс-секретарь – заместитель Министра обороны Российской Федерации Н.А.Панков;
заместитель Министра обороны Российской Федерации Т.В.Шевцова;

представители центральных органов военного управления:

генерал-майор М.В.Смыслов, генерал-майор
В.В.Тришункин, С.Л.Николенко, А.Я.Фисун,
полковник А.Ю.Иванов, Ю.В.Добродеева,
И.О.Роземблум, Ю.В.Яркоева, В.В.Манаенков;

представители Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России:

Н.Н.Бойко, Б.В.Столбов, Л.С.Антонова,
М.В.Бабин, В.И.Желудев, Л.И.Колесникова,
Т.С.Мазуренко, Т.В.Озерцовская, Н.М.Свиридова,
В.Н.Чигаева.

I. Рассмотрение проекта отраслевого соглашения между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Минобороны России на 2014–2016 годы

(Н.А.Панков, генерал-майор М.В.Смыслов, Н.Н.Бойко)

1. Принять к сведению информацию начальника Главного управления по работе с личным составом Вооруженных Сил Российской Федерации (далее – ГУРЛС ВС) М.В.Смыслова об основных положениях проекта отраслевого соглашения между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Минобороны России на 2014–2016 годы (далее – проект соглашения).

2. Принять к сведению информацию председателя Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России (далее – Профсоюз) Н.Н.Бойко по проекту соглашения.

3. Предложить Министру обороны Российской Федерации и Председателю Профсоюза подписать Отраслевое соглашение между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Минобороны России на 2014–2016 годы в согласованном варианте.

II. Рассмотрение 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»

(генерал-майор М.В.Смыслов, Н.Н.Бойко, М.В.Бабин, Ю.В.Яркоева,
С.Г.Микищенко, Т.В.Шевцова, Н.А.Панков)

1. Принять к сведению информацию начальника отдела Департамента бюджетного планирования и социальных гарантий Министерства обороны Российской Федерации (далее – ДБП и СГ МО) С.Г.Микищенко об основных положениях проекта приказа «О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583» (далее – проект приказа).

2. Принять к сведению информацию представителя Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России (далее – Профсоюз) М.В.Бабина и председателя Профсоюза Н.Н.Бойко о замечаниях Профсоюза по проекту приказа.

3. ДБП и СГ МО и Профсоюзу продолжить консультации по вопросу совершенствования системы оплаты труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации.

Начальник Главного управления
по работе с личным составом
Вооруженных Сил Российской Федерации
генерал-майор



М.Смыслов

«13» ноября 2013 г.

Председатель Профсоюза
гражданского персонала
Вооруженных Сил России



Н.Бойко

«13» ноября 2013 г.



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

МИНИСТР ОБОРОНЫ

г. Москва, 119160

« 30 » марта 2013 г. 205/2/176

На № _____

**Командующим войсками
военных округов**

**Командующим родами войск
Вооруженных Сил Российской
Федерации**

**Руководителям центральных
органов военного управления**

В целях реализации статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, а также своевременного и качественного планирования и осуществления мероприятий по медицинскому обеспечению Вооруженных Сил Российской Федерации **ТРЕБУЮ:**

1. Организовать своевременное проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (далее – медицинские осмотры) работников из числа лиц гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, дислоцированных на территории военных округов (далее – работники), в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

2. Осуществлять медицинские осмотры работников в военно-медицинских подразделениях, частях и учреждениях Министерства обороны Российской Федерации (далее – военно-медицинские организации) на бесплатной основе.

3. Обеспечивать в установленном порядке заключение договоров с медицинскими организациями государственной и муниципальной систем здравоохранения на оказание услуг по проведению медицинских осмотров работников в случае отсутствия в месте дислокации воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации военно-медицинских организаций, специализированных отделений в них,

медицинских специалистов, специального медицинского оборудования или лицензий.

4. Организовать лицензирование подчиненных военно-медицинских организаций на право осуществления работ (оказания услуг) по медицинским осмотрам (предварительным, периодическим, предполетным, послеполетным, предрейсовым, послерейсовым, предсменным, послесменным, профилактическим).

5. Представлять до 1 апреля текущего года в установленном порядке в Главное военно-медицинское управление Министерства обороны Российской Федерации сведения о планируемой на следующий год численности работников, нуждающихся в проведении медицинских осмотров, кратности прохождения указанными лицами медицинских осмотров, сроках их проведения и объеме необходимых для этого бюджетных средств.

6. Начальнику Главного военно-медицинского управления Министерства обороны Российской Федерации представлять до 15 апреля текущего года в установленном порядке в Департамент бюджетного планирования и социальных гарантий Министерства обороны Российской Федерации обобщенные сведения о потребности в услугах медицинских организаций государственной и муниципальной систем здравоохранения по проведению в военных округах медицинских осмотров работников на очередной год.

7. Контроль за выполнением настоящих указаний возложить на начальника Главного военно-медицинского управления Министерства обороны Российской Федерации.

Генерал армии



С.Шойгу

В ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ

29 октября 2013 года состоялся VIII (внеочередной) съезд Федерации Независимых Профсоюзов России, материалы которого публикуем для информации:

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

VIII (внеочередного) съезда Федерации Независимых Профсоюзов России
(принято 29 октября 2013 года)

О ходе выполнения решений VII съезда Федерации Независимых Профсоюзов России и задачах ФНПР на период до 2016 года

В период после VII съезда Федерация Независимых Профсоюзов России действовала в сложных условиях, определенных нестабильной макроэкономической ситуацией и глобальным наступлением капитала на права трудящихся.

Действия ФНПР были направлены на внедрение принципов достойного труда на основе подходов Международной организации труда, достижение социальной справедливости в сфере распределения результатов экономической деятельности, формирование структурно развитой, конкурентоспособной экономики, обеспечивающей нужды страны и ее граждан.

На основе принятой VII съездом ФНПР Программы «Достойный труд - основа благосостояния человека и развития страны» профсоюзы разработали предложения по системе стандартов достойного труда в Российской Федерации, которые были представлены на Международной конференции высокого уровня по вопросам достойного труда в Москве 11-12 декабря 2012 года.

Активная позиция ФНПР ставила заслон принятию многих властных решений, способных повлечь ущемление трудовых прав и законных интересов трудящихся России. В частности, удалось не допустить изменения концепции Трудового кодекса Российской Федерации, принятия нормативных правовых актов, снижающих существующий уровень гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, и других изменений, ухудшающих положение наемных работников.

Совершенствуется организационная структура профсоюзов, расширяется практика использования новых форм работы с профсоюзными организациями: введение уполномоченных представителей профсоюзов, создание региональных ассоциаций организаций профсоюзов родственных отраслей; растет роль координационных советов организаций профсоюзов в муниципальных образованиях.

В целом можно отметить правильный вектор социально-экономической политики Российской Федерации. Вместе с тем следует констатировать, что процесс продвижения принципов достойного труда не получил должной поддержки, в том числе со стороны ряда профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов. Учитывая, что в федеративном государстве решения государственной власти формируются и исполняются на всех уровнях управления, недооценивать значение действий профсоюзов на региональном и муниципальном уровнях нельзя.

Положение с установлением регионального минимума заработной платы в субъектах Российской Федерации в целом неудовлетворительное, что тормозит решение задачи установления минимального размера оплаты труда на уровне не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Лишь каждое четвертое территориальное объединение организаций профсоюзов добилось установления минимальной заработной платы на уровне или выше прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации. Единичные федеральные отраслевые и трехсторонние региональные соглашения содержат обязательства об установлении мини-

мальной тарифной ставки на уровне не ниже минимального размера оплаты труда. В ряде регионов заброшена или ведется формально работа по ликвидации, а также предупреждению образования задолженности по выплате заработной платы.

С 2012 года, вопреки позиции ФНПР, на региональный уровень переданы полномочия по реализации активной политики в области содействия занятости населения; коллегиальными органами ФНПР своевременно были приняты рекомендации по действиям членских организаций ФНПР в связи с этим. Однако многие территориальные объединения организаций профсоюзов не только не участвовали в разработке программы действий на рынке труда в конкретном субъекте Российской Федерации, но и не владеют информацией о наличии в регионе такой программы, ее содержании и достаточности предусмотренного финансирования. Не все территориальные объединения организаций профсоюзов должным образом задействованы в формировании квот в субъекте Российской Федерации на привлечение иностранной рабочей силы. Территориальные объединения организаций профсоюзов практически не участвуют в работе по обеспечению стабильного развития монопрофильных населенных пунктов в Российской Федерации, с опозданием реагируют на развитие в них процессов, влекущих закрытие градообразующих предприятий без предоставления высвобождаемым работникам альтернативных рабочих мест.

Соглашения и коллективные договоры часто не являются эффективным инструментом регулирования социально-трудовых отношений. Несмотря на регулярные актуальные рекомендации Исполкома ФНПР по содержанию правовых актов социального партнерства и совершенствованию технологии ведения переговоров, соглашения и коллективные договоры нередко представляют собой сжатый конспект Трудового кодекса Российской Федерации.

Нарастает тенденция неисполнения членскими организациями ФНПР, их структурами решений коллегиальных органов ФНПР. Продолжается снижение профсоюзного членства, ослабление профсоюзов, снижается эффективность деятельности территориальных объединений организаций профсоюзов. Не решаются наболевшие кадровые вопросы, вопросы укрупнения профсоюзов, численность которых не дает им возможности эффективно защищать интересы своих членов. Так, малочисленность технической инспекции труда не позволяет профсоюзным органам полноценно исполнять функции по защите членов профсоюзов в части охраны труда и здоровья.

Между тем задачи предстоящего периода (в том числе законодательное запрещение в Российской Федерации «заемного труда», восстановление защиты профсоюзных активистов, устранение дисбалансов в сфере оплаты труда и доходов населения) требуют целенаправленных, скоординированных и солидарных действий профсоюзов, организаций профсоюзов и их объединений.

На основании изложенного VIII (внеочередной) съезд постановляет:

Федерации Независимых Профсоюзов России, ее членским организациям:

активизировать работу по выполнению решений VII съезда Федерации Независимых Профсоюзов России; обеспечить выполнение резолюций VII съезда ФНПР и продолжить работу по реализации Программы ФНПР «Достойный труд - основа благосостояния человека и развития страны»;

добиваться закрепления в коллективных договорах, отраслевых и региональных, территориальных и Генеральном соглашениях конкретных, недекларативных обязательств, базирующихся на стандартах достойного труда, разработанных в системе ФНПР;

обратить особое внимание на укрепление организационного единства профсоюзов, увеличение профсоюзного членства, реализацию продуманной структурной политики, осуществление мер по дальнейшему кадровому укреплению профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов, усилению исполнительской дисциплины, персональной ответственности руководителей членских организаций ФНПР в вопросах уставной деятельности в целях выполнения решений коллегиальных органов ФНПР.

Доклад Председателя ФНПР М.В.Шмакова
"О ходе выполнения решений VII съезда Федерации Независимых Профсоюзов
России и задачах ФНПР на период до 2016 года"
на VIII (внеочередном) съезде ФНПР в Санкт-Петербурге 29 октября 2013 года

Уважаемые делегаты съезда, уважаемые товарищи!

В плановой экономике, которую многие из присутствующих в зале помнят, было принято каждому году пятилетки присваивать названия. Первый год пятилетки, второй, определяющий, решающий, завершающий. В этом смысле 2013 год - определяющий, для определения решений VII съезда ФНПР. В определяющий год полезно посмотреть, в какой мере решения съезда будут выполнены и что может помешать их выполнению.

VII съезд принял программу «Достойный труд - основа благосостояния человека и развития страны» и ряд резолюций, конкретизирующих цели и задачи по главным направлениям деятельности. Был разработан и утвержден план практических действий по реализации решений VII съезда на 2011 -2015 годы. Генеральный совет и Исполком ФНПР до деталей расписали технологию решения задач. По умолчанию вроде бы ясно, что эти решения касаются всех уровней нашей структуры, а не только руководства ФНПР. В целом по стране можно говорить о векторе движения в нужную сторону, но темпы этого движения крайне низкие, рваные и, более того, по отдельным направлениям выглядят как шаг вперед, два шага назад. Приходится с сожалением констатировать, что процесс продвижения достойного труда не получил пока необходимого импульса со стороны работодателей и власти. Но что еще хуже - нет должного импульса и со стороны многих профсоюзных структур.

Проигрывают от этого все. Негативные тенденции в развитии человеческого капитала, нарастание дефицита квалифицированных кадров - основной ограничитель экономического роста. Главная причина деградации трудового потенциала страны - неадекватные оценки труда. Участие в установлении норм регулирования оплаты труда - это важнейшая задача профсоюзов.

Стратегия экономического развития страны с опорой на экспорт, на внешний спрос себя изжила. Опубликованный в сентябре 2013 года очередной доклад о торговле и развитии, подготовленный Секретариатом конференции ООН по торговле и развитию, так называемым ЮНКТАД, однозначно фиксирует: «Для реализации потенциала внутреннего спроса нужно принимать меры к увеличению покупательной способности населения, для чего требуется пересмотр взглядов на роль заработной платы в стратегиях развития». Авторы доклада напоминают, что в ориентированных на экспорт стратегиях заработная плата рассматривается лишь как компонент издержек. Напротив, в стратегиях, делающих ставку на внутренний спрос, заработная плата должна рассматриваться прежде всего как фактор роста экономики, как основной источник доходов населения. Именно от доходов работающего населения зависят его расходы, являющиеся важнейшим компонентом внутреннего спроса.

В связи с этим разрушительными для человека труда являются циничные предложения финансовой системы посадить его на иглу потребительских кредитов. Потребительские кредиты - как финансовые наркотики: вначале приносят сиюминутное облегчение, но в перспективе разрушают благосостояние работников. Такой подход ведет к чрезмерному увеличению задолженности домашних хозяйств и, в конечном счете, к их неплатежеспособности, то есть к банкротству. И вы помните, что совсем недавно была такая слабая дискуссия, тем не менее, она шла перед тем, как принять закон о банкротстве физических лиц. И такой закон принят. Но банкротство физических лиц - это тоже сиюминутное облегчение, потом кабала на всю оставшуюся жизнь. Поэтому ориентировка, которая приводится, в том числе, в программах развития экономики на 14-й год и на 15-й и 16-й, где как один из факторов повышения доходов населения указываются потребительские кредиты, на самом деле - это людоедская экономика.

По информации Центробанка, 45% экономически активных россиян - в кредитах. В совокупности все вместе должны около 9 триллионов рублей. (...) В ряде регионов,

например в Челябинской, Кемеровской, Свердловской областях, Республике Башкирии и Хабаровском крае, где живут не самые обеспеченные граждане, банковскими кредитами обзавелись почти 100% экономически активного населения. Причина этого - не секрет: низкая оплата труда работающего человека, низкие пенсии, а далее - долговая кабала. Между тем по итогам последнего обследования, проведенного Росстатом, существенно позитивных сдвигов в системе оплаты труда не произошло. По-прежнему половину совокупного фонда оплаты труда забирают 20% работников, оплачиваемых высоко и очень высоко; в основном это топ-менеджмент и финансовый сектор. Это все можно посмотреть на демонстрируемых параллельно слайдах.

В экономическом смысле нежизнеспособна модель полной семьи даже с одним ребенком, не то что с двумя или тремя. Половина работников получают заработную плату ниже минимального потребительского бюджета. Напомню, что это нижняя планка простого воспроизводства низкоквалифицированной рабочей силы. Хотя здесь некоторый сдвиг к лучшему. Два года назад таких работников было 3/4, при этом в 31 субъекте Российской Федерации на текущий момент региональный минимум заработной платы вообще не установлен. В 20 субъектах Российской Федерации региональный минимум заработной платы ниже регионального прожиточного минимума. Это дает основание нашим контрагентам на федеральном уровне говорить о том, что нельзя устанавливать МРОТ на уровне не ниже прожиточного минимума, якобы регионы не потянут. А в кулуарах говорят с ухмылкой, что в этих регионах у вас слабые структуры профсоюзов и лидеры, с ними договариваться не будут, деньги в регионе есть, но на зарплату они не пойдут. (...)

Несмотря на регулярные актуальные рекомендации Исполкома ФНПР по содержанию правовых актов социального партнерства и совершенствованию технологии ведения переговоров, соглашения и коллективные договоры в основном представляют собой усеченную вариацию Трудового кодекса Российской Федерации. Профсоюзные лидеры и активисты поддаются на шантаж и позволяют использовать себя в спорах хозяйствующих субъектов, выбивании кредитов для своих работодателей или еще каких-то преференций, ведутся на разговоры о необходимости увязки роста заработной платы с ростом производительности труда и на другие околоэкономические спекуляции. Бизнес и часть властной элиты упорно цепляются за прошлое, где им было комфортно и при этом необременительно. Поэтому далеко не случайно в нашей Программе записано: вызовы текущего момента обуславливают необходимость применения с нашей стороны более жестких методов диалога. (...)

Более жесткие методы диалога - это прежде всего четкая система аргументов, безупречная внутренняя организация и готовность к эффективным, законным протестным действиям. Как выглядит наша профсоюзная армия с точки зрения ее организованности? Образно говоря, наши парады, демонстрации нашей силы и единства - это 1 Мая и 7 Октября. Насколько эффектно они проходят? Нужно сказать прямо, в нашей профсоюзной армии строй кривой и шаг не в ногу.

В Первомайской акции профсоюзов в 2013 году «Достойный труд, достойная зарплата» не все наши объединения организаций профсоюзов и членские организации приняли участие. Руководители отдельных общероссийских профсоюзов и территориальных организаций профсоюзов не выполнили постановление Исполкома ФНПР о проведении Первомайской акции.

Вопрос о коллективных действиях ряд общероссийских профсоюзов вообще не рассмотрели на заседаниях коллективных органов, или рассмотрели позже установленного срока, несвоевременно проинформировали профсоюзные организации о принятых решениях. В 2013 году только шесть руководителей общероссийских профсоюзов приняли личное участие в Первомайских акциях в регионах.

Вполне естественно, что все наши внутренние недоработки используются во вред нам, во вред всем профсоюзам. Именно поэтому возникли проблемы при организации и проведении акции в ряде территориальных объединений организаций профсоюзов. То к выступлению на Первомайском митинге не допустили председателя объединения органи-

заций профсоюзов... То региональная администрация выступила против размещения на Первомайском шествии профсоюзных лозунгов, профсоюзной символики... Может быть, региональные администрации уже «тихой сапой» присвоили себе наш профсоюзный Первомай? Или, может быть, кое-где наши организации сами забыли, что 1 Мая - это наш день? Давайте вспоминать. В 2013 году Исполком ФНПР по итогам состоявшегося обсуждения постановил провести в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд» все-российскую акцию в форме митингов и пикетов. Однако в ряде членских организаций проигнорировали данное решение и выбрали собрание или вообще ничего. Все хорошо в свое время. Собрания и конференции - это тоже метод работы. Но при выборе метода нужно руководствоваться принципом целесообразности.

В прошлом году при подготовке к международной конференции высокого уровня по достойному труду мы вместе вырабатывали предложения по стандартам достойного труда в нашей стране. На тот момент тематические собрания, конференции, круглые столы по их обсуждению были уместны. Но в этом году Исполком решил по-другому, для общего дела полезнее были активные уличные дни, а вот их во многих регионах попросту не было. Давайте, глядя друг другу прямо в глаза, скажем: мы столкнулись с невыполнением коллегиальных решений. Причем по приоритетным, а не факультативным вопросам. В такой ситуации невыполнение решений является ударом по всей организации.

О наших внутренних организационных проблемах и путях их преодоления мы будем подробно говорить при обсуждении следующих вопросов. Но некоторые важные внутриорганизационные аспекты нашей деятельности имеют отношение не только к вопросу об уставе. Как выглядит наша профсоюзная армия с точки зрения ее «боевой подготовки»? Как выглядит наша деятельность с точки зрения конкретных экономических или правовых знаний? Очень часто - слабовато. В профсоюзных организациях ярко выражен дефицит профессионалов, обладающих современными знаниями, особенно в сравнении со структурами, обслуживающими интересы власти и работодателей. Многие профсоюзные руководители и специалисты «плавают» даже в основных понятиях. Например, не видят разницы между минимальным размером оплаты труда и минимальной заработной платой, между прожиточным минимумом и минимальным потребительским бюджетом, между номинальной и реальной заработной платой. То есть не говорят на языке предмета, не могут понять, что им говорят, и, к сожалению, не стремятся повысить свой профессиональный уровень; не могут понять не то, что им говорят, а не могут понять, где и в чем их при этом обманывают.

Разруха в умах влечет за собой разруху не только в туалетах, как писал классик, но и в организации. Понимание имеющихся проблем заставило нас поставить на Генсовете ФНПР вопрос об организации проблемно-ориентированного обучения профсоюзных работников. Например, еще три года назад приняли решение проводить обучение по вопросам социального страхования. Прошедший период показал, что данное решение выполняется слабо. Недостаточно сотрудников направляется на обучение, что в результате оборачивается низкой компетенцией наших специалистов. И это в условиях очередного реформирования пенсионного законодательства, которое затрагивает всех.

Проекты законов и иных нормативно-правовых актов по вопросам социально-трудовых отношений, как правило, рассматриваются в рамках РТК. При этом необходимо отметить, что многие члены РТК от профсоюзов игнорируют заседания профильных рабочих групп, что не позволяет эффективно отстаивать позиции профсоюзов.

Голоса профсоюзных экспертов являются совещательными, а не решающими. В результате мы опаздываем с адекватной реакцией на инициативы власти, что оказывает негативное воздействие на конечный результат нашей работы. Один пример: на совещании в начале июля у зампреда ФНПР по проектам законов о специальной оценке условий труда представителям общероссийских профсоюзов было предложено принять участие в рассмотрении этих законопроектов на совещании в Минтруде России. Записался только один - главный технический инспектор труда Нефтегазстройпрофсоюза России. При этом чем дальше, тем больше мы будем слышать претензии по поводу того, что

спецоценка по тем правилам, которые сейчас разрабатываются, подрывает интересы работы и интересы членов профсоюзов.

Заброшена или ведется формально повседневная работа: профилактика долгов по зарплате, мониторинг текущей социально-экономической ситуации. По-прежнему отсутствует профсоюзная база данных по разным темам, хотя о ней мы неоднократно договаривались. Да и откуда она возьмется, если информацию для «профсоюзного мониторинга», не имея своей, запрашивать у органов власти! А насколько расходятся сведения у разных органов власти, всем известно. У каждого органа власти с разными целями и по-разному организовано наблюдение, подсчеты ведутся по разным методикам, сплошного наблюдения не ведет ни один федеральный орган исполнительной власти.

Полноценный профсоюзный мониторинг мог бы заполнить пробелы в федеральных базах данных, по которым принимаются решения, не всегда адекватные. Профсоюзная база данных могла бы лечь в обоснование альтернативных предложений по проектам решений власти, но на текущий момент полноценной базы данных ни по одной теме у нас нет. Разве что база данных по теме исполнения решений коллегиальных органов ФНПР.

С прошлого года на региональный уровень переданы полномочия по реализации активной политики в области содействия занятости населения. Коллегиальными органами ФНПР своевременно были приняты рекомендации по действиям членских организаций ФНПР в связи с этим. Однако многие территориальные объединения и организации профсоюзов не только не участвовали в разработке программы действий на рынке труда в конкретном субъекте Российской Федерации, но и не владеют информацией о наличии в регионе такой программы, о ее содержании и о том, достаточно ли предусмотренного финансирования. Может, ситуация на рынке труда благополучная? Но нет. Данные Росстата показывают, что сформировался восходящий тренд в динамике числа безработных, которые подсчитываются по методологии МОТ. Не все территориальные объединения и организации профсоюзов должным образом задействованы в формировании квот в субъекте Российской Федерации на привлечение иностранной рабочей силы. (...)

Территориальные объединения организаций профсоюзов практически не участвуют в работе по обеспечению стабильного развития монопрофильных населенных пунктов Российской Федерации. С опозданием реагируют на развитие в них процессов, влекущих закрытие градообразующих предприятий без предоставления высвобождаемым работникам альтернативных рабочих мест. На федеральном уровне мы пробили финансирование на поддержку моногородов, то есть, участвуя в этой комиссии, настаивали и добились того, что такая поддержка, такое специальное финансирование предусмотрено. Но регионы не подготовлены, чтобы использовать эту возможность. А контроля с нашей стороны за этим нет.

Продолжается ослабление профсоюзов и их региональных структур. Не решаются наиболее кадровые вопросы, вопросы укрупнения профсоюзов, численность которых не дает им возможности эффективно защищать интересы своих членов профсоюза. Во многих организациях попросту нет ресурсов, чтобы обеспечить подходящей зарплатой аналитиков и специалистов в области экономики, в том числе экономики труда, трудового права, охраны труда, социального страхования. Вызывает озабоченность малочисленность технических инспекций труда профсоюзов, в среднем по шесть инспекторов на одно территориальное объединение организаций профсоюзов. Финансовое состояние большинства территориальных организаций профсоюзов не позволяет вводить должность технических инспекторов труда. Как следствие, невозможно обеспечить расследование несчастных случаев на производстве в полном объеме и по всем случаям. Такой подход к работе в целом не позволяет профсоюзным органам полноценно исполнять функции по защите своих членов профсоюза.

Наши недостатки - низкая исполнительская дисциплина и отсутствие персональной ответственности - возможно, наиболее ярко проявляются в вопросах отбора и формирования резерва, прежде всего из числа профсоюзных лидеров от молодежи; в обучении и оценке работы кадров; в обеспечении профессионального и должностного роста, ротации кадров. В период 2011 - 2013 годов только 9 членских организаций ФНПР на заседания

коллегиальных органов рассмотрели проблемы развития и совершенствования кадровой работы, утвердили отраслевые документы, регламентирующие работу с профсоюзными кадрами. В 11 членских организациях ФНПР не сформированы составы резерва кадров, от 30 членских организаций ФНПР не направлены резервисты на тестирование и обучение. Нет работы с кадрами - нет реального резерва. Значит, будут внутренние конфликты. За прошедшее время они произошли сразу в нескольких регионах. Досрочно сменились руководители Хабаровского краевого объединения организаций профсоюзов, Хакасского республиканского объединения организаций профсоюзов, Федерации профсоюзов организаций Кировской области. Непростые ситуации в Федерации профсоюзных организаций Курской области, Федерации организаций профсоюзов Костромской области.

В ряде случаев вместо работы с резервом - профанация. Так, на сегодня в составе обученного резерва кадров 40% составляют председатели первичных профсоюзных организаций, подавляющее большинство которых не могут рассматриваться сегодня в качестве реального резерва на должность руководителей членских организаций ФНПР в ближайшей перспективе. Общероссийские профсоюзы и территориальные объединения как будто в муках и через силу отправляют свою молодежь на форумы и слеты, которые организует или соорганизует ФНПР. Практически никогда не соблюдается предложенная норма представительства по участникам таких мероприятий. Например, на Всероссийском образовательном форуме «Селигер» в этом году, где впервые была смена работающей молодежи, лишь около 500 молодых профсоюзных активистов из 1300 участников по норме представительства смогли принять участие. На Всероссийскую молодежную школу профсоюзов ФНПР «Стратегический резерв-2013» также направлена лишь половина от предложенной нормы представительства участников.

Молодежь, кстати, подчас тоже «отличается». Известны факты далеко не примерного поведения молодых активистов территориальных объединений на молодежных профсоюзных мероприятиях крупного масштаба. Лишь в единицах членских организаций финансирование молодежной политики выполняется в соответствии с решениями коллегий органов как ФНПР, так и собственных коллегий органов. У остальных молодежные советы работают неполноценно.

Мониторинг состояния информационных ресурсов членских организаций ФНПР, а также рескомов, крайкомов и обкомов профсоюзов показал, что далеко не все членские организации и организации среднего звена включились в реализацию решений VII съезда ФНПР в области информационной политики. Из 124 членских организаций ФНПР информационные подразделения созданы только в 70 организациях. Может быть, в остальных и рассказывать членам профсоюзов не о чем?

Крайне медленно идет создание членскими организациями ФНПР программ по практической реализации рекомендаций по информационному взаимодействию профсоюзных организаций. Зато нередки случаи профанации, выпуск один раз в квартал газеты тиражом 500 экземпляров или месяцами не обновляемые сайты.

Не выполняется резолюция VII съезда ФНПР «Информационная работа - ориентир на рядового члена профсоюза» в части реализации нормы подписки на центральную профсоюзную газету «Солидарность» - в пропорции один экземпляр на 100 членов профсоюзов. Ну, если неправильная рекомендация, давайте ее поправим. Но все чаще, как только возникает какая-то острая ситуация, слышны вопросы: «Что и почему, мы об этом не знаем, почему нас не информируют, почему до нас чего-то не доводится и нам не рассказывают?» Ответ на большинство этих вопросов заключается в том, что все это было опубликовано в газете «Солидарность». Но ее просто не читают или не выписывают, еще хуже - когда выписывают и не читают.

Эта ситуация особенно недопустима в условиях возрастания давления на профессиональные союзы со стороны работодателей, агрессивного поведения «желтых» профсоюзов и тех профсоюзов, которые себя позиционируют как конкуренты ФНПР. (...)

В современных условиях только от системного и профессионального ведения информационно-пропагандистской деятельности, без привлечения методов информационной

войны, зависит повышение общественного интереса к действиям профсоюзов. Только ориентацией в этой работе на жизненные интересы и потребности наемного работника можно существенно повлиять на укрепление и развитие профсоюзной идеологии.

Уважаемые делегаты съезда, критический анализ в текущем докладе не говорит о том, что решения VII съезда не выполняются. Много сделано. Растет реальная зарплата, хоть и медленнее, чем хотелось бы. Даже Минтруд воссоздан. Но это выполнение не благодаря, а часто вопреки. Учитывая, что в федеративном государстве решения государственной власти формируются, исполняются на всех уровнях управления, недооценивать значение и действия профсоюзов на региональном и муниципальном уровне - нельзя.

Актуальным остается вопрос о минимальном размере оплаты труда. Невозможно перестраивать пенсионную систему без устранения перекосов в системе оплаты труда. Не может быть высоких пенсий при низкой зарплате. Огромные вопросы к проекту пенсионной реформы. По сути, новая балльная система будет жестко стимулировать работников продолжать трудовую деятельность после достижения пенсионного возраста до момента, пока трудовой стаж не достигнет 45 лет. При этом коэффициент замещения пенсий утраченного заработка в большинстве случаев будет ниже минимальной нормы, которая оговорена в 102-й Конвенции МОТ - 40%.

Более того, снова поднимается вопрос о сборе страховых взносов в социальные фонды налоговыми органами. То есть это фактически возврат социального налога. И самое главное - с чем мы боремся, но не можем победить, потому что это делается специально, - до сих пор правительственные чиновники, особенно федерального крыла, применяют словесную формулу, что это дополнительное налогообложение работодателей. Хотя это страховые взносы, которые не являются налогами и которые входят в фонд оплаты труда, это недоплаченная часть заработной платы. Но специально в общественное сознание пытаются внедрить, что это дополнительные налоги на работодателей и поэтому налоги надо снижать. В этом самая большая опасность единого социального налога. Мы его с вами отбили, но сейчас вновь ползучими методами пытаются его вернуть назад, то есть полностью подчинить это Министерству финансов, у которого только один интерес - сбалансировать бюджет. Пусть балансируют бюджет другими способами, например, тем, от чего отказываются: введением дифференцированного налога на физических лиц.

Игнорируются многие предложения профсоюзов: по восстановлению системы страхования от потери работы и заработка; по расчету величины пособия по временной нетрудоспособности, исходя из среднего заработка за один предшествующий год, по отмене подоходного налога для этого пособия. Вопреки агрессивному давлению лоббистов вплоть до провокаций низкого пошиба - нам предстоит добиться запрещения заемного труда как технологии экономии на оплате работника и налогах. Нам всем вместе необходимо остановить введение непродуманных налогов на имущество, непродуманной системы нормативов потребления электрической энергии и воды. (...)

Нам предстоит добиться восстановления защиты профсоюзных активистов. После известного решения Конституционного суда Российской Федерации были ратифицированы конвенции МОТ о содействии коллективным переговорам (№ 154) и защите прав представителей работников на предприятиях и предоставляемых им возможностей (№ 135), что позволяет вернуться к вопросу и откорректировать ранее принятое решение. Этот вопрос уже явно перезрел, но лоббисты от бизнеса, организованные и «упакованные» с точки зрения ресурсов, тормозят его решение.

Наконец, нам предстоит финальная стадия переговоров по проекту нового Генерального соглашения, с амбициозными профсоюзными требованиями. Максимального результата профсоюзы смогут добиться только монолитной структурой (...): с единым информационным полем, с единым пониманием проблем, стоящих перед нами, с едиными решениями по всей профсоюзной структуре, с едиными эффективными действиями. Вместе победим!

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

VIII (внеочередного) съезда Федерации Независимых Профсоюзов России
(Принято 29 октября 2013 года)

О внесении изменений в Устав Федерации Независимых Профсоюзов России

VIII (внеочередной) съезд Федерации Независимых Профсоюзов России постановляет:

1. Внести изменения в Устав Федерации Независимых Профсоюзов России (прилагаются).
2. Внести изменения в наименование Федерации Независимых Профсоюзов России, изложив его в следующей редакции: «Общественная организация «Федерация Независимых Профсоюзов России».
3. Принять Устав Федерации Независимых Профсоюзов России в редакции с учетом внесенных изменений.
4. Поручить Председателю ФНПР направить в Министерство юстиции Российской Федерации изменения в Устав Федерации Независимых Профсоюзов России для государственной регистрации.

Ссылка на изменения в Устав ФНПР: <http://fnpr.ru/n/2/15/302/8644.html>

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

VIII (внеочередного) съезда Федерации Независимых Профсоюзов России
(Принято 29 октября 2013 года)

О порядке проведения отчетно-выборной кампании
Федерации Независимых Профсоюзов России

В целях обеспечения реализации решений, принимаемых высшими руководящими органами ФНПР и ее членских организаций, VIII (внеочередной) съезд Федерации Независимых Профсоюзов России постановляет:

1. Установить следующий порядок проведения отчетно-выборной кампании Федерации Независимых Профсоюзов России:
Съезд ФНПР;
отчетно-выборная кампания членских организаций ФНПР.
2. Генеральному Совету ФНПР внести изменения в Примерную инструкцию по проведению отчетов и выборов в Профсоюзе и Типовую инструкцию по подготовке и проведению отчетно-выборной Конференции территориального объединения организаций профсоюзов, утвержденные постановлением Исполкома ФНПР от 16.03.2010 № 2-12.
3. Членским организациям ФНПР внести соответствующие изменения в нормативно-уставные документы и принять необходимые меры по реализации настоящего Порядка проведения отчетно-выборной кампании ФНПР.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
VIII (внеочередного) съезда Федерации Независимых Профсоюзов России
(Принято 29 октября 2013 года)
Об Основных положениях устава общероссийского, межрегионального профсоюза

VIII (внеочередной) съезд Федерации Независимых Профсоюзов России постановляет:

1. Утвердить Основные положения устава общероссийского, межрегионального профсоюза (прилагаются).
2. Уставы общероссийских, межрегиональных профсоюзов привести в соответствие с нормами, содержащимися в Основных положениях устава общероссийского, межрегионального профсоюза.

Ссылка на Основные положения устава общероссийского, межрегионального профсоюза: <http://fnpr.ru/n/2/15/302/8646.html>

Статья первого заместителя председателя ФНПР, председателя комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов Андрея Исаева. "Независимая газета" 6 ноября 2013 г. № 239:

Профсоюзы готовятся к борьбе

В последнее время в российском обществе все больше и больше заметны признаки разворачивающейся антипрофсоюзной кампании. Провокации против профсоюзных лидеров, причем как входящих в традиционные объединения профсоюзов, так и в новые, как называемые альтернативные, нападки в прессе, акции, направленные против имущества профсоюзов, призывы к пересмотру трудового законодательства, сокращение профсоюзных прав постепенно становятся обыденным явлением. Звучат и глобальные утверждения о том, что профсоюзы устарели и для современного постиндустриального общества не нужны. Что ж, подобный подход, во-первых, не оригинален (сегодня давление на себе испытывают не только российские профсоюзы, но и профсоюзы других стран), а во-вторых, не нов, потому что подобные антипрофсоюзные кампании каждый раз сопровождают очередной социально-экономический кризис.

В современных рыночных трудовых отношениях есть две стороны: работодатели и наемные работники. Эти две стороны изначально не равны. Работодатель, разумеется, имеет преимущество. У работодателя - органы управления предприятиями, юридические службы, свободные финансовые средства. У наемного работника ничего этого нет. Между тем интересы работников и работодателей совпадают далеко не всегда. Конечно, есть общие цели: и тот и другой заинтересованы в том, чтобы предприятие существовало и приносило одному зарплату, другому прибыль; и тот и другой заинтересованы в поддержании элементарного порядка.

Но есть вопросы, по которым работодатель и наемный работник расходятся: как распределять доходы, что уйдет в прибыль работодателю, а что - в заработную плату и социальный пакет, нужно ли тратить средства на улучшение условий труда и обеспечение более комфортной ситуации на работе. Естественно, что работодатель стремится заработать и сэкономить. Для того чтобы уравнивать позиции этих неизбежно спорящих сторон, работники объединяются в организацию - профсоюз, и тогда неравенство сил преодолевается. Да, отдельный работник не может, как работодатель, сформировать собственный аппарат, который отстаивал бы его интересы, но объединение работников, профсоюз, может. Да, отдельный работник не может завести себе юридическую службу, но профсоюз может.

Да, отдельный работник может сильно огорчить работодателя своим уходом с работы, но всего лишь огорчить, а объединение работников, прекратив работу, может заставить работодателя с ними считаться. Этот подход существовал и будет существовать до тех пор, пока есть наемный труд.

Разворачивающийся длительный экономический кризис, так называемая рецессия, означает, что работодатель в целях сохранения достигнутого уровня комфорта и экономической безопасности будет стремиться сократить издержки за счет наемных работников: проводить сокращение работающего персонала, увеличивая интенсивность труда оставшихся; нанимать «более дешевых» трудовых мигрантов; использовать схему заемного труда и договоры гражданско-правового характера вместо трудовых договоров, чтобы обходить гарантии, установленные работникам в рамках Трудового кодекса. Профсоюзы будут противостоять подобного рода поползновениям, жестко отстаивая интересы трудящихся. Поэтому части работодателей кажется необходимой упреждающая атака на профсоюзы, нужна их дискредитация, попытка подорвать их влияние и доверие к ним со стороны тех, на кого они опираются в своей борьбе, - работников.

России предстоит пережить ряд структурных социальных реформ. Эти реформы более чем назрели. Необходимы серьезные изменения пенсионной системы, потому что в ее прежнем виде она будет становиться все менее эффективной и все более затратной. Нужно осовременить, приспособить к условиям рыночной экономики систему социальной защиты и социальной помощи. Надо решить вопрос с трудовыми мигрантами. Необходимо описать в трудовом законодательстве и отрегулировать новые возникшие формы труда: такие как, например, дистанционная работа.

Сейчас будет идти борьба за то, каким образом пройдут эти реформы, на кого ляжет их бремя: на наемного работника, на потребителя или на работодателя, собственника средств производства. И в этой борьбе профсоюзы - помеха тем, кто будет отстаивать ультралиберальный курс, фактически повторяющий политику Гайдара и Чубайса в начале 90-х годов. Тогда, после того как Советский Союз распался, Коммунистическая партия рухнула, левая идеология была дискредитирована и в идеологическом пространстве стали господствовать либеральные настроения, традиционные профсоюзы впервые подверглись массовой атаке. Нам говорили, что старые профсоюзы - советские, бюрократические, что они часть государственного аппарата и поэтому должны быть ликвидированы вместе со старым государством. Нам говорили, что точно так же, как существуют плюрализм и многопартийность на политическом уровне, должно быть множество профсоюзов в одной и той же отрасли и даже на одном и том же предприятии: пусть они конкурируют между собой за то, чтобы как можно лучше представлять интересы работников. Наконец, внутри традиционных профсоюзов насаждалась мысль о необходимости максимально передать первичному и среднему звену все права, оставив за руководящими органами функции методологов. За все эти навязываемые «либеральные» идеи трудящиеся России очень дорого заплатили. Они не сумели противостоять ни жульнической ваучерной приватизации, ни грабительским долгам по зарплате, которые обесценивали их труд, ни залоговым аукционам, передавшим фактически бесплатно общенародную собственность в руки узкой группы дельцов, приближенных к власти. И тем не менее именно традиционные профсоюзы при всех их недостатках оказались единственной силой, немедленно принявшей на себя и смягчившей удар «шоковой терапии». Профсоюзы организовали массовые выступления трудящихся, заставившие государственную власть всерьез взяться за решение проблемы долгов по заработной плате. Вскоре выяснились простые вещи: аналогия с политическими партиями в отношении профсоюзов совершенно неуместна. Бхли при наличии множества партий у гражданина больше выбор, то при наличии множества профсоюзов на предприятии больший выбор оказывается у работодателя. Именно он выбирает, с кем вести переговоры, а с кем нет, кого сделать любимцем. Поэтому в экономических и трудовых вопросах трудящимся выгодна не конкуренция, а монополия, единая организация, от которой работодателю деться некуда и с которой он вынужден считаться. Выяснилось, что традиционные профсоюзы, располагающие аппаратом, достаточными средствами, ресурсами, ин-

фраструктурой, в большей степени, чем группы так называемых альтернативщиков, приспособлены к тому, чтобы отражать атаки «классовых» противников, выстраивать системную работу по защите прав и интересов людей, выигрывать дела в судах, вести переговоры на отраслевом уровне, заставлять правительство и органы государственной власти субъектов Федерации менять свою позицию, искать решение острых социально-экономических проблем.

Нам долго говорили, что традиционные профсоюзы сохраняют свою численность за счет инерции, что это следствие советского времени. СССР нет уже более 20 лет, а традиционные профсоюзы остаются самой массовой организацией. В рядах ФНПР сегодня 22 млн человек. А альтернативные профсоюзы как были, так и остаются небольшими инициативными группами.

Но среди тех, кто нападает сегодня на профсоюзы, отнюдь не все официально придерживаются либеральных взглядов. Немало критиков «слева», тех, кто обвиняет профсоюзы в оппортунизме, в соглашательстве с властью. Сами эти люди не добились для трудящихся России никаких позитивных изменений. Жизнь этих «левых» экспертов посвящена в основном вымалыванию грантов у тех самых либералов, с которыми они якобы борются. Думаю, большинство из них прекрасно понимают, что их радикальная трескотня используется в борьбе против реальных организаций работников. Тех организаций, которые в отличие от них приносят пользу.

«Левые» оппоненты профсоюзов, как правило, и здесь подменяют понятия. Профсоюз - это организация, созданная для защиты интересов трудящихся, но не для классовой борьбы. Защищать интересы работников в разные эпохи можно по-разному. В эпоху 2000-х, когда государство активно шло на социальный диалог, когда в экономике и в бюджете имелись средства, наиболее эффективным путем оказался не путь конфронтации, а путь переговоров, в ходе которых удалось добиться очень серьезных решений.

Вот уже несколько созывов в парламенте нашей страны на зависть коллегам из Европы работает постоянная межфракционная депутатская группа «Солидарность» по взаимодействию с профсоюзами. Второй созыв действует норма регламента, в соответствии с которой ни один социально-экономический закон не может обсуждаться Государственной Думой до обсуждения на Российской трехсторонней комиссии, в которой участвуют профсоюзы. На площадке Госдумы все законы, затрагивающие интересы работников, обсуждаются только с участием профсоюзных представителей. Несколько созывов профсоюзы оказывают серьезнейшее влияние на работу комитета ГД по труду и социальной политике. Мы смело можем сказать, что ни одна существенная поправка в Трудовой кодекс не проходит без согласования с профессиональными союзами.

Но эпоха социального мира, к сожалению, заканчивается. Мы вступили в период борьбы с теми силами, которые пытаются протащить во власть радикально-либеральные идеи. И надо быть жесткими и последовательными, отвечая на удар ударом, готовя трудящихся к активным действиям по защите своих интересов.

В этой борьбе профсоюзы будут выполнять не только свой классовый долг перед работниками, но и свой патриотический долг. Российская экономика - часть глобальной экономики. Ультралиберальный курс сегодня пытаются насадить в первую очередь те, кто хотел бы сохранить в мире сложившуюся систему господства финансового англо-американского капитала. Они хотели бы взвалить все издержки вызванного им кризиса на плечи работников, сохранить однополярный мир и однополярную экономику. Учителя и наставники тех, кто в 2011-2012 годах ходил с белыми ленточками и бредил цветной революцией в России, сегодня пытаются плотным кольцом экспертов и консультантов окружить кабинет министров и столкнуть его на ультралиберальный курс. Сопrotивляясь данному курсу, профсоюзы будут отстаивать национальные интересы нашей страны. Именно на профсоюзы в ближайшие годы ляжет основная тяжесть сопротивления. Уверен, что «Единая Россия», Общероссийский народный фронт, «Союз труда», другие здравомыслящие патриотические партии и движения помогут профсоюзам в этом деле.

Остановить нарушение трудовых прав!

25 октября на очередном заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений было рассмотрено обращение координатора профсоюзной стороны Комиссии Председателя ФНПР Михаила Шмакова о нарушении Российского законодательства в связи с принятием Федерального закона № 108 «О подготовке и проведении в Российской Федерации Чемпионата Мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Данный закон был принят в обход РТК и вступил в силу 11 июля этого года. После этого М.Шмаков направил в адрес вице-премьера РФ и координатора РТК Ольги Голодец требование профсоюзной стороны вынести «футбольный закон» на рассмотрение Комиссии, а Исполком ФНПР принял заявление, в котором осудил принятие Федерального закона № 108.

Дело в том, что в соответствии с ФЗ-№108 на лиц, чья трудовая деятельность связана с подготовкой и проведением Чемпионата Мира FIFA в 2018 году и Кубка конфедераций FIFA в 2017 году, не распространяются положения Трудового кодекса Российской Федерации. В частности, - положения о повышенной оплате сверхурочной работы, труда в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Кроме того, законом фактически установлена возможность бесконтрольного ввоза в страну и использования дешевой иностранной рабочей силы вне всяких квот без оформления разрешений на работу.

Наконец, 25 октября на заседании РТК было рассмотрено обращение профсоюзов. Требования профсоюзной стороны поддержала вице-премьер РФ, координатор РТК Ольга Голодец. - ***«Да это просто нарушение прав человека: работа в выходные, нерабочие, праздничные дни без сверхурочных! Этим законом вы просто позорите нашу страну»***, - обратилась она к разработчикам и лоббистам скандального закона.

После жаркой дискуссии члены Комиссии, представляющие все три стороны социального партнерства, поддержали позицию ФНПР о том, что этот закон входит в противоречие с трудовым законодательством и грубо нарушает права работников. Ольга Голодец поручила Министерству труда и социальной защиты РФ совместно с социальными партнерами подготовить необходимые поправки.

Департамент общественных связей ФНПР

**В ПРОФСОЮЗЕ
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

11 декабря 2013 года состоялось XIII заседание Президиума Профсоюза, материалы публикуем для информации:

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 13 – 1

11 декабря 2013 г.

г. Москва

**О МАТЕРИАЛАХ И ПОРЯДКЕ РАБОТЫ IX ЗАСЕДАНИЯ
ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

Заслушав информацию Председателя Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Н.Н.Бойко «О материалах и порядке работы IX заседания Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России»,

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Повестку дня и проекты постановлений IX заседания Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России с приложениями:

О совершенствовании социального партнерства между органами военного управления Министерства обороны Российской Федерации и профсоюзными организациями, повышении мотивации гражданского персонала Вооруженных Сил в интересах укрепления боевой и мобилизационной готовности войск (прилагается);

Об Отраслевом соглашении между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2014-2016 годы (прилагается);

Об итогах VIII (внеочередного) Съезда Федерации Независимых Профсоюзов России (прилагается);

Об итогах выполнения Плана работы Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России на 2013 год и Плана работы на 2014 год (прилагается);

О постановке на профсоюзное обслуживание в Центральный комитет Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Межрегиональной профсоюзной организации работников воинских частей, соединений, организаций и учреждений Военно-воздушных сил Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России (прилагается);

Об изменениях в составе Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России (прилагается);

Об изменениях в составе Президиума Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России (прилагается);

О внесении изменений в организационную структуру Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России и работе Центрального комитета Профсоюза, территориальных организаций по приданию Профсоюзу облика, соответствующего организационному построению Вооруженных Сил Российской Федерации и ее совершенствованию (прилагается);

О подготовке к проведению отчетно-выборной кампании Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России (прилагается);

Об итогах финансовой деятельности Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России за девять месяцев 2013 года и смете на 2014 год (прилагается);

О занесении в Книгу Почета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России (прилагается),
утвердить и внести на рассмотрение Центрального комитета Профсоюза.

2. Регламент работы IX заседания Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России утвердить (прилагается).

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 13 – 2

11 декабря 2013 г.

г. Москва

О НЕВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕЗИДИУМА ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ ОТ 26 ИЮНЯ 2012 ГОДА № 6-2

Заслушав информацию начальника Управления организационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России М.В.Бабина о невыполнении Постановлений Президиума Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России от 26 июня 2012 года № 6-2, от 11 декабря 2012 года № 8-4 Межрегиональным (Санкт-Петербурга и Ленинградской области) профсоюзом работников Военно-морского флота (председатель В.И.Ткачев), руководствуясь Уставом Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России,

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию начальника Управления организационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России М.В.Бабина «О невыполнении Постановления Президиума Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России от 26 июня 2012 года № 6-2» принять к сведению.

2. До реализации Постановления Президиума Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России от 26 июня 2012 года № 6-2, приостановить выполнение в полном объеме защитных функций по отношению к Межрегиональному (Санкт-Петербурга и Ленинградской области) профсоюзу работников Военно-морского флота.

В соответствии с пунктом 3 Постановления Президиума Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России от 11 декабря 2012 года № 8-4, приостановить процедуру награждения Почетными грамотами Министерства обороны Российской Федерации гражданского персонала воинских частей (организаций), где действуют профсоюзные организации Межрегионального (Санкт-Петербурга и Ленинградской области) профсоюза работников Военно-морского флота, через Центральный комитет Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

Поручить руководителю рабочей группы по Западному военному округу Комиссии по совершенствованию структуры Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России и реформированию профсоюзных организаций совместно с комитетом Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа провести рабочее совещание с председателями первичных профсоюзных организаций Межрегионального (Санкт-Петербурга и Ленинградской области) профсоюза работников Военно-морского флота о ликвидации «профсоюза в профсоюзе» и создании Межрегиональной (территориальной) организации работников Военно-

Морского Флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России. Ответственный – Б.В.Столбов.

Проинформировать первичные профсоюзные организации Межрегионального (Санкт-Петербурга и Ленинградской области) профсоюза работников Военно-морского флота, что льготное санаторно-курортное обеспечение гражданского персонала воинских частей (организаций), где действуют профсоюзные организации Межрегионального (Санкт-Петербурга и Ленинградской области) профсоюза работников Военно-морского флота, будет осуществляться через Комитет Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа. Ответственный – В.И.Петрухин.

3. Председателю Дальневосточного межрегионального профсоюза гражданского персонала Военно-воздушных сил и Противовоздушной обороны Н.М.Проценко до 1 августа 2014 года ликвидировать «профсоюз в Профсоюзе», провести работу по приведению статуса профсоюзной организации в соответствие Уставу Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России, путем внесения соответствующих изменений в учредительные документы организации и проинформировать Председателя Профсоюза, с приложением соответствующих выписок из Единого государственного реестра юридических лиц.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 13 – 3

11 декабря 2013 г.

г. Москва

О ПРОВЕДЕНИИ ПРОФСОЮЗНЫХ ТЕМАТИЧЕСКИХ ПРОВЕРОК ПО СОБЛЮДЕНИЮ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В 2013 ГОДУ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ И ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ

Заслушав информацию председателя Межрегиональной территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Республики Бурятия и Забайкальского края Л.М.Титовой о проведении тематических проверок по соблюдению трудового законодательства в 2013 году,

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию председателя Межрегиональной территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Республики Бурятия и Забайкальского края Л.М.Титовой о проведении тематических проверок по соблюдению трудового законодательства в 2013 году принять к сведению.

2. Одобрить работу Межрегиональной территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Республики Бурятия и Забайкальского края по проведению тематических проверок по соблюдению трудового законодательства.

Информация председателя Межрегиональной территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Республики Бурятия и Забайкальского края Л.М.Титовой о проведении тематических проверок по соблюдению трудового законодательства в 2013 году опубликована в разделе «Внимание опыт!»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ**№ 13 – 4****11 декабря 2013 г.****г. Москва****О САНАТОРНО-КУРОРТНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
И МЕРАХ ПО ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ**

Заслушав информацию заместителя начальника Управления оргработы аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Д.В.Кошелева о работе по санаторно-курортному обеспечению гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, проводимой в 2013 году, и рассмотрев предложения территориальных организаций Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России по её совершенствованию,

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию заместителя начальника Управления оргработы аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Д.В.Кошелева о работе по санаторно-курортному обеспечению гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации в 2013 году принять к сведению.

2. Порядок санаторно-курортного обеспечения гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, с внесенными изменениями, утвердить (прилагается).

Приложение
к Постановлению Президиума
Профсоюза ВС России
от 11 декабря 2013 года № 13-4

**ПОРЯДОК
санаторно-курортного обеспечения гражданского персонала
Вооруженных Сил Российской Федерации
в период с 2014 года по 2016 год**

1. Главное военно-медицинское управление Министерства обороны Российской Федерации, в соответствии с Отраслевым соглашением между Профессиональным союзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации, передает квоту на льготные путевки в санаторно-курортные учреждения Министерства обороны Российской Федерации (5% от общего количества путевок) для гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации в Центральный комитет Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

2. Центральный комитет Профсоюза распределяет путевки по территориальным профсоюзным организациям, объединяющим работников воинских частей и организаций окружного, видового (родового), центрального подчинения, территориальные профсоюзные организации субъектов Российской Федерации, стоящим на профсоюзном обслуживании в Центральном комитете Профсоюза (далее – профсоюзные организации) на текущий год, доводит цены на санаторно-курортное лечение (при их наличии в Центральном комитете Профсоюза).

3. Профсоюзные организации распределяют путевки для гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации руководствуясь приказом Министра обороны Российской Федерации от 15.03.2011г. № 333 «О порядке санаторно-курортного обеспе-

чения в Вооруженных Силах Российской Федерации» в индивидуальном порядке на основании представляемых первичных документов:

медицинская справка (форма № 070/у)-04, утвержденная приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22 ноября 2004 года № 256 «О порядке медицинского отбора и направления больных на санаторно-курортное лечение»;

личное заявление на имя начальника санатория или дома (базы) отдыха.

Данные первичные документы хранятся в профсоюзных организациях и, при необходимости, представляются в Центральный комитет Профсоюза.

Важно: Не допускается одновременное направление мужчины и женщины, не состоящих в семейных (родственных) отношениях, в один номер на один и тот же период пребывания.

4. Списки с отобранными кандидатурами направляются в Центральный комитет Профсоюза (г. Москва) для выписки уведомлений о выделении путевок (форма списка – Приложение № 1) не позднее, чем за один месяц до даты заезда.

Путевки, невостребованные за три недели до даты заезда, изымаются из распределенной квоты и перераспределяются аппаратом Центрального комитета Профсоюза с учетом потребностей других профсоюзных организаций, о чем делается соответствующее уведомление.

5. Центральный комитет Профсоюза выдает Уведомления о выделении путевки за подписью Председателя Профсоюза и печатью Профсоюза и направляет в профсоюзные организации.

6. Территориальные профсоюзные организации пересылают Уведомления о выделении путевки в первичные профсоюзные организации либо заявителям напрямую.

7. Первичные профсоюзные организации передают Уведомления о выделении путевки заявителям.

8. Заявитель не менее чем за неделю до начала заезда дает подтверждение в санаторий или дом (базу) отдыха о своем прибытии в указанный срок (по телефону, ФАКСу, либо по электронной почте).

9. Оформление, оплата и выдача путевки в санаторно-курортное учреждение гражданам, производится в санаторно-курортном учреждении в день приема по представлению ими Уведомления (копии), выданного Центральным комитетом Профсоюза.

Вместе с Уведомлением лица гражданского персонала Вооруженных Сил предоставляют оригиналы следующих документов:

паспорт гражданина Российской Федерации;

справка с места работы, подтверждающая работу в органе военного управления, воинской части, учреждении (организации) Вооруженных Сил, с указанием источника финансирования расходов на оплату труда (за счет средств федерального бюджета, выделяемого Министерству обороны, или доходов учреждений (организаций) Вооруженных Сил, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности); для освобожденных профсоюзных работников и работников аппаратов выборных профсоюзных органов оформляется справка установленного образца (Приложение № 2).

санаторно-курортная карта по форме № 072/у-04, утвержденная приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22 ноября 2004 г. № 256 «О порядке медицинского отбора и направления больных на санаторно-курортное лечение» или справку о состоянии здоровья при направлении в дома (базы) отдыха;

справка по форме № 070/у-04, утвержденная приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22 ноября 2004 г. № 256 «О порядке медицинского отбора и направления больных на санаторно-курортное лечение» (условие санаториев);

полис обязательного медицинского страхования.

Примечание: приведенный выше порядок после применения на практике на основании мотивированных замечаний и предложений может быть изменен.

Приложение № 1
к Порядку санаторно-курортного
обеспечения гражданского
персонала Вооруженных Сил
Российской Федерации
в период с 2014 года по 2016 год

_____ (Наименование организации, подающей список)

« ____ » _____ 20 ____ г.

п/п	Ф.И.О.	Адрес места регистрации и номер телефона	Наименование ВС (ВО, ДО)	Период пребывания (по графику)	Категория номера	Примечание
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						

(должность)

(подпись)

Приложение № 2
к Порядку санаторно-курортного обеспечения гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации
в период с 2014 года по 2016 год

БЛАНК

Исх. № _____
от «___» _____ 20__ г.

СПРАВКА

Выдана _____
Фамилия, Имя, Отчество

в том, что он(она) работает в _____

(должность, организация)

и заработную плату получает за счет профсоюзных взносов.

Справка выдана для предоставления в санаторий, дом отдыха, базу отдыха Министерства обороны Российской Федерации в соответствии с пунктом 60 Отраслевого соглашения между Профессиональным союзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2014-2016.

В 2014 году санаторно-курортным лечением (отдыхом) не пользовался(лась).

Председатель
профсоюзной организации

Подпись

Ф.И.О.

Главный бухгалтер
(при наличии)

Подпись

Ф.И.О.

М.П.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 13 – 5

11 декабря 2013 г.

г. Москва

**О МЕТОДИЧЕСКИХ УКАЗАНИЯХ О ПОРЯДКЕ ОФОРМЛЕНИЯ СПИСКОВ
И ПРЕДСТАВЛЕНИЙ К НАГРАЖДЕНИЮ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПОЧЕТНОЙ ГРАМОТОЙ
МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Заслушав информацию начальника Управления оргработы аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России М.В.Бабина о Методических указаниях о порядке оформления списков и представлений к награждению гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации Почетной грамотой Министерства обороны Российской Федерации,

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию начальника Управления оргработы аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России М.В.Бабина о Методических указаниях о порядке оформления списков и представлений к награждению гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации Почетной грамотой Министерства обороны Российской Федерации принять к сведению.

2. Методические указания о порядке оформления списков и представлений к награждению гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации Почетной грамотой Министерства обороны Российской Федерации утвердить (прилагаются).

3. Довести Методические указания о порядке оформления списков и представлений к награждению гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации Почетной грамотой Министерства обороны Российской Федерации до всех первичных, территориальных (межрегиональных) организаций Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

Приложение
к Постановлению Президиума
Профсоюза ВС России
от 11 декабря 2013 года № 13-5

**Методические указания
о порядке оформления списков и представлений к награждению
гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации
Почетной грамотой Министерства обороны Российской Федерации**

В целях совершенствования организации подготовки проектов приказов Министра обороны Российской Федерации «О поощрении лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» Почетной грамотой Министерства обороны Российской Федерации, следует придерживаться следующих Методических указаний о порядке оформления списков и представлений к награждению гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации Почетной грамотой Министерства обороны Российской Федерации.

1. Территориальные профсоюзные организации военных округов, ВВС, РВСН, ВКО (председатели В.И.Петрухин, Л.С.Антонова, П.И.Алексенко, В.И.Шевырев, Т.С.Мазуренко, В.Н.Чигаева):

1) Два раза в год (до 1 марта и до 1 сентября)* принимают для обобщения от первичных (территориальных) организаций Профсоюза ВС России, как стоящих, так и не стоящих у них на профобслуживании, списки кандидатов на награждение, работающих в воинских частях (организациях), подчиненных командующим войсками военных округов, ВВС, РВСН, ВКО (далее Списки) в печатном и электронном виде (примерный список – Приложение № 1) и первые экземпляры представлений (образец представления – Приложение № 2) с приложением выписок из постановлений выборных органов профсоюзных организаций.

Представления подписываются командиром (начальником) воинской части (организации) и председателем первичной профсоюзной организации. Если представление подписывает руководитель филиала (структурного подразделения), то представляется список для согласования с руководителем головной организации, им подписывается и от его имени направляется в вышестоящий орган военного управления.

2) Обобщают и формируют единый список, согласовывают его установленным (наработанным) порядком с соответствующими командующими войсками военных округов, ВВС, РВСН, ВКО;

3) Два раза в год (до 1 апреля и до 1 октября)* направляют согласованные обобщенные списки в печатном и электронном виде (примерный образец – Приложение № 3) и первые экземпляры представлений в ЦК Профсоюза.

4) Списки кандидатов на награждение, работающих в воинских частях (организациях) подчиненных начальникам центральных органов военного управления МО РФ (до 1 марта и до 1 сентября)* направляют для согласования в Территориальную организацию Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России войсковых частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации. (Примерный список – Приложение № 1).

5) Списки кандидатов на награждение, работающих в воинских частях (организациях), подчиненных Начальнику Генерального Штаба (напрямую), заместителям Министра обороны (напрямую), начальникам 12 ГУ, ГВМУ, (до 1 марта и до 1 сентября)* направляют для согласования в ЦК Профсоюза, остальные кандидатуры работников воинских частей (организаций) центрального подчинения направляют в Территориальную организацию Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России войсковых частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации (председатель Т.В.Озерецковская).

2. Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России войсковых частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации (председатель Т.В.Озерецковская):

1) Два раза в год (до 1 марта и до 1 сентября)* принимает для обобщения от первичных (территориальных) организаций Профсоюза ВС России, как стоящих так и не стоящих у нее на профобслуживании, списки кандидатов на награждение, работающих в воинских частях (организациях) центрального подчинения в печатном и электронном виде (примерный образец – Приложение № 1) и первые экземпляры представлений (образец представления – Приложение № 2) с приложением выписок из постановлений выборных органов профсоюзных организаций..

2) Обобщает и формирует единые списки, согласовывает их с соответствующими руководителями центральных органов военного управления (кроме НГШ, ЗМО, 12 ГУ, ГВМУ) (примерный образец – Приложение № 3).

3) Два раза в год (до 1 апреля и до 1 октября)* направляет согласованные обобщенные списки в печатном и электронном виде и первые экземпляры представлений в ЦК Профсоюза.

4) Списки кандидатов на награждение, работающих в воинских частях (организациях), подчиненных Начальнику Генерального Штаба (напрямую), заместителям Министра обороны (напрямую), начальникам 12 ГУ, ГВМУ (до 1 марта и до 1 сентября)* направляет для согласования в ЦК Профсоюза.

3. Аппарат ЦК Профсоюза:

1) Принимает к обобщению только согласованные (утвержденные) списки лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации.

2) Обобщает и формирует единые списки гражданского персонала, работающего в воинских частях (организациях), подчиненных Начальнику Генерального Штаба (напрямую), заместителям Министра обороны (напрямую), начальникам 12 ГУ, ГВМУ и согласовывает их соответствующим (установленным) порядком.

3) На основании полученных списков от территориальных организаций, согласованных (утвержденных) командующими войсками военных округов, ВВС, РВСН, ВКО, руководителями центральных органов военного управления, первых экземпляров представлений, готовит проекты приказов МО РФ и проводит работу по их окончательному согласованию.

4) После подписания приказов Министром обороны РФ, рассылает их территориальным профсоюзным организациям.

***Примечания:**

1. Списки, поданные после указанных сроков, в согласование на текущее полугодие не включаются и учитываются при согласовании в последующем полугодии.

2. Общее количество представляемых к награждению не должно превышать установленной квоты.

Приложение № 1
к Методическим указаниям

ОБРАЗЕЦ

СПИСОК

лиц гражданского персонала, представляемых к награждению
Почетной грамотой Министерства обороны Российской Федерации

1. В.Н.Анастасьева, заместителя начальника секретного отдела службы защиты государственной тайны федерального государственного казенного учреждения «4 Центральный научно-исследовательский институт» Министерства обороны Российской Федерации, ЗВО. Общий трудовой стаж - 24 года, стаж работы в ВС РФ - 13 лет;

2. О.А.Ахмедову, электромонтера станционного оборудования телеграфной связи войсковой части 43431, ЗВО. Общий трудовой стаж - 23 года, стаж работы в ВС РФ - 15 лет;

3. Г.В.Бевзюк, инженера-электроника 41 отдела войсковой части 08317, ЗВО. Общий трудовой стаж - 22 года, стаж работы в ВС РФ - 11 лет.

Председатель профсоюзной организации

И.Фамилия

ОБРАЗЕЦ

Общая выслуга лет - _____ года (лет)
Стаж работы в ВС РФ - _____ года (лет)

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
к награждению Почетной грамотой
Министерства обороны Российской Федерации

1. Фамилия, Имя, Отчество _____

2. Должность, место работы _____

3. Пол _____ 4. Дата рождения _____

5. Место рождения _____

6. Какими государственными наградами и ведомственными знаками
отличия награжден(а) и год награждения _____

7. Домашний адрес _____

8. Характеристика с указанием отличий (заслуг) представляемого к
награждению: _____

Вывод: За добросовестное исполнение трудовых обязанностей досто-
ин(на) награждения Почетной грамотой Министерства обороны Российской
Федерации.

ОБРАЗЕЦ

Кандидатура _____ рекомендована профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, рассмотрена на аттестационной комиссии войсковой части _____ (протокол № _____ от «__» _____ 20__ года).

Председатель первичной профсоюзной организации _____

м.п.

_____ (подпись)

_____ (инициалы, фамилия)

Командир войсковой части (начальник) _____

м.п.

_____ (воинское звание)

_____ (подпись)

_____ (инициалы, фамилия)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ВЫШЕСТОЯЩИХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

Комитета Территориальной организации Профсоюза ВС России

_____ :
_____ достоин(на) награждения Почетной грамотой Министерства обороны Российской Федерации.

Постановление (коллегиального органа) Территориальной организации Профсоюза ВС России _____

_____ № _____ от «__» _____ 20__ года.

Председатель Территориальной организации Профсоюза ВС России _____

м.п.

_____ (подпись)

_____ (инициалы, фамилия)

Центрального комитета Профсоюза ВС России: _____

_____ достоин(на) награждения Почетной грамотой Министерства обороны Российской Федерации.

Постановление ЦК Профсоюза № _____ от «__» _____ 20__ года.

Председатель Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России _____

м.п.

_____ (подпись)

_____ Н.Бойко
(инициалы, фамилия)

Данные пунктов 1-7 соответствуют данным документов персонального учета личного состава

Начальник отдела кадров войсковой части (учреждения) _____

м.п.

Приказом _____
от «__» _____ 20__ г. № _____
награжден(а) Почетной грамотой
Министерства обороны Российской
Федерации

ОБРАЗЕЦ

У Т В Е Р Ж Д А Ю
Командующий войсками
_____ военного округа
звание
И.Фамилия
«___» _____ 20__ года

СПИСОК

лиц гражданского персонала воинских частей и организаций
_____ военного округа, представленных к награждению
Почетной грамотой Министерства обороны Российской Федерации

1. В.Н.Анастасьева, заместителя начальника секретного отдела службы защиты государственной тайны федерального государственного казенного учреждения «4 Центральный научно-исследовательский институт» Министерства обороны Российской Федерации, ЗВО. Общий трудовой стаж - 24 года, стаж работы в ВС РФ - 13 лет;

2. О.А.Ахмедову, электромонтера станционного оборудования телеграфной связи войсковой части 43431, ЗВО. Общий трудовой стаж 23 года, Общий трудовой стаж - 22 года, стаж работы в ВС РФ - 10 лет;

3. Г.В.Бевзюк, инженера-электроника 41 отдела войсковой части 08317, ЗВО. Общий трудовой стаж - 23 года, стаж работы в ВС РФ - 12 лет.

Председатель Территориальной организации Профсоюза
гражданского персонала Вооруженных Сил России
_____ военного округа

И.Фамилия

Примечание: Допускается иная форма списка, отработанная в округе без изменения его содержания.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ**№ 13 – 6****11 декабря 2013 г.****г. Москва****О ВЗАИМООТНОШЕНИЯХ КАМЧАТСКОЙ КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ
И КАМЧАТСКОГО КРАЕВОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ
ПРОФСОЮЗОВ – ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ КАМЧАТКИ**

Заслушав информацию В.Ю.Железнова – заместителя Председателя – Главного инспектора труда Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России «О взаимоотношениях Камчатской краевой организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России и Камчатского краевого объединения организаций профсоюзов – Федерации профсоюзов Камчатки»,

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию В.Ю. Железнова – заместителя Председателя – Главного инспектора труда Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России «О взаимоотношениях Камчатской краевой организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России и Камчатского краевого объединения организаций профсоюзов – Федерации профсоюзов Камчатки» принять к сведению.

2. Пригласить на очередное заседание Президиума Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России председателя Камчатского краевого объединения организаций профсоюзов – Федерации профсоюзов Камчатки А.В.Зимина для урегулирования отношений между Краевой организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России и Камчатским краевым объединением организаций профсоюзов – Федерацией профсоюзов Камчатки.

3. Поручить председателю Камчатской краевой организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России А.И.Степанову довести данное решение до А.В.Зимина.

12 декабря 2013 года состоялось IX заседание Центрального комитета Профсоюза, материалы публикуем для информации:

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 9 – 1

12 декабря 2013 г.

г. Москва

О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА МЕЖДУ ОРГАНАМИ ВОЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ, ПОВЫШЕНИИ МОТИВАЦИИ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ В ИНТЕРЕСАХ УКРЕПЛЕНИЯ БОЕВОЙ И МОБИЛИЗАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ ВОЙСК

Заслушав и обсудив информацию Председателя Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Н.Н.Бойко, представителей центральных органов военного управления Министерства обороны Российской Федерации по вопросу «О совершенствовании социального партнерства между органами военного управления Министерства обороны Российской Федерации и профсоюзными организациями, повышении мотивации гражданского персонала Вооруженных Сил в интересах укрепления боевой и мобилизационной готовности войск» Центральный комитет Профсоюза отмечает, что между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и органами военного управления Министерством обороны Российской Федерации складываются конструктивные деловые отношения, направленные на повышение эффективности социального партнерства.

Центральный комитет Профсоюза подчеркивает, что гражданский персонал является неотъемлемой составной частью личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации и обеспечивает своей повседневной деятельностью боевую и мобилизационную готовность войск.

Вместе с тем, остается не решенным ряд важнейших проблем, влияющих на мотивацию работы гражданского персонала:

отсутствие нормативно-правового акта, определяющего статус гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации;

низкий уровень оплаты труда гражданского персонала;

отсутствие в Министерстве обороны Российской Федерации структуры, решающей вопросы, связанные с охраной труда;

обеспечение гражданского персонала жилыми помещениями.

Остается острым вопрос льготного детского оздоровительного отдыха, в том числе и вместе с родителями в санаторно-курортных учреждениях Министерства обороны Российской Федерации.

Существующая социальная напряженность в трудовых коллективах не способствует повышению мотивации работы в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации.

Работа по привлечению молодежи в организации Вооруженных Сил в сложившихся условиях не приносит ожидаемых результатов.

Центральный комитет ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию Председателя Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Н.Н.Бойко, представителей центральных органов военного управления Министерства обороны Российской Федерации по вопросу «О совершенствовании социального

партнерства между органами военного управления Министерства обороны Российской Федерации и профсоюзными организациями, повышении мотивации гражданского персонала Вооруженных Сил в интересах укрепления боевой и мобилизационной готовности войск» принять к сведению.

2. Руководству Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России в качестве первоочередных мер:

проработать с соответствующими органами военного управления Министерства обороны Российской Федерации и органами законодательной власти вопрос разработки нормативно-правовых актов, касающихся жизнедеятельности гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации;

инициировать рассмотрение на заседаниях Коллегии Министерства обороны Российской Федерации, Общественного совета при Министерстве обороны Российской Федерации вопросов о проблемах гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации и мерах по повышению мотивации работы в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации;

добиваться увеличения уровня оплаты труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации до уровня не ниже средней заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации;

проработать совместно с соответствующими органами военного управления Министерства обороны Российской Федерации вопросы:

1) о восстановлении в Вооруженных Силах Российской Федерации структуры, решающей вопросы охраны труда;

2) о возможности детского оздоровительного отдыха, в том числе и вместе с родителями в санаторно-курортных учреждениях Министерства обороны Российской Федерации на льготных условиях.

3. Комитетам территориальных профсоюзных организаций Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России на основании Отраслевого соглашения совместно с соответствующими руководителями органов военного управления:

продолжать работу по совершенствованию социального партнерства;

организовать работу по подготовке и заключению на соответствующих уровнях коллективных договоров и соглашений.

4. Комитетам территориальных и первичных организаций Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России проводить постоянный мониторинг и добиваться безусловного выполнения обязательств, закрепленных в положениях Отраслевого соглашения.

Результаты мониторинга направлять в вышестоящие профсоюзные органы для обобщения.

5. Аппарату Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России своевременно доводить результаты мониторинга до соответствующих руководителей центральных органов военного управления Министерства обороны Российской Федерации.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ**№ 9 - 2****12 декабря 2013 г.****г. Москва****ОБ ОТРАСЛЕВОМ СОГЛАШЕНИИ МЕЖДУ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СОЮЗОМ
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ
И МИНИСТЕРСТВОМ ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2014-2016 ГОДЫ**

12 ноября 2013 года в городе Москве состоялось заседание Комиссии Министерства обороны Российской Федерации по регулированию социально-трудовых отношений по рассмотрению вопроса «Об Отраслевом соглашении между Профессиональным союзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2014 – 2016 годы». Комиссия рекомендовала данный проект Отраслевого соглашения к подписанию.

Центральный комитет ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Поручить Председателю Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Н.Н.Бойко подписать Отраслевое соглашение между Профессиональным союзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2014 – 2016 годы (прилагается).

Приложение
к Постановлению ЦК Профсоюза ВС России
от 12 декабря 2013 года № 9-2

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России
и Министерством обороны Российской Федерации
на 2014–2016 годы****I. Общие положения**

Мы, нижеподписавшиеся полномочные представители Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России (далее – Профсоюз) в лице председателя Профсоюза и Министерства обороны Российской Федерации (далее – Министерство обороны) в лице Министра обороны Российской Федерации, именуемые в дальнейшем Сторонами, на основании Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) об обязательствах в сфере регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2014–2016 годы и совместных действиях Сторон по их реализации.

Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

Стороны договорились:

1. Соглашение вступает в силу с 1 января 2014 г. и действует по 31 декабря 2016 г.

По истечении указанного срока, в случае если Стороны не заключили Соглашение на последующий период, Стороны могут своим решением продлить один раз действие Соглашения на срок не более трех лет.

Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может в течение установленного срока действия Соглашения прекратить выполнение принятых обязательств.

2. Ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению, внесению изменений и дополнений в Соглашение, организации контроля за его выполнением и подведению итогов, толкованию и разъяснению его положений, а также рассмотрение конфликтных ситуаций и разногласий по коллективным договорам (соглашениям), заключенным на его основе, возлагаются на Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, образованную приказом Министра обороны Российской Федерации от 21 июля 2010 г. № 1012 (с изменениями от 19 января 2011 г.) (далее именуется – Комиссия).

3. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения ее обязательства переходят к правопреемнику.

4. Соглашение распространяется на представителей Министерства обороны, осуществляющих полномочия работодателя в отношении работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации (далее – работодатели), и весь гражданский персонал, работающий в органах военного управления, воинских частях и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации (далее именуются соответственно – гражданский персонал, воинские части, если иное не оговорено особо), и является основой для заключения коллективных договоров (соглашений), трудовых договоров в воинских частях и организациях.

Условия коллективных договоров (соглашений) и трудовых договоров не должны ухудшать положение гражданского персонала по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

5. На гражданский персонал федеральных государственных унитарных предприятий Министерства обороны распространяются нормативные предписания, предусмотренные настоящим Соглашением, за исключением норм, указанных в пунктах 46, 47, 50, 56, которые обеспечиваются за счет собственных средств этих учреждений и предприятий.

На федеральных государственных гражданских служащих Министерства обороны распространяются положения Соглашения, не противоречащие нормам, установленным Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

6. Стороны Соглашения оказывают содействие работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении коллективных договоров (соглашений).

7. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие, по сравнению с Соглашением, социально-экономическое и правовое положение гражданского персонала, применяются с момента вступления их в силу.

8. Положения, установленные Соглашением, обязательны для выполнения заместителями Министра обороны Российской Федерации, руководителями центральных органов военного управления, главнокомандующими видами Вооруженных Сил Российской Федерации, командующими войсками военных округов, родами войск Вооруженных Сил Российской Федерации, командующими объединениями, командирами соединений и воинских частей, начальниками (руководителями) организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, военными комиссарами и всеми территориальными и первичными организациями Профсоюза.

9. В воинских частях, дислоцирующихся на территориях иностранных государств, коллективные договоры (соглашения), трудовые договоры заключаются с учетом настоящего Соглашения. При этом трудовые отношения, социальные льготы и гарантии гражданскому персоналу устанавливаются в соответствии с законодательством страны пребывания, если иное не предусмотрено международными договорами (соглашениями) Российской Федерации.

II. Социальное партнерство и координация действий Сторон Соглашения

10. Стороны считают необходимым обеспечить в предстоящий период дальнейшее развитие системы социального партнерства и повышение его эффективности в целях укрепления обороноспособности страны, усиления защиты трудовых, социально-экономических прав и законных интересов гражданского персонала.

11. Стороны обязуются реализовать следующие меры, направленные на повышение роли Комиссии в согласовании интересов Сторон:

проводить в рамках Комиссии консультации по вопросам социально-экономического положения гражданского персонала;

обеспечить выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации, касающихся участия Комиссии в подготовке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов Министерства обороны по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, разрабатываемых центральными органами военного управления, учета по ним мнения Комиссии;

проекты нормативных правовых актов Министерства обороны в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются центральными органами военного управления на рассмотрение в Комиссию до принятия по ним решения Министром обороны Российской Федерации, а в воинских частях проекты приказов и решений, затрагивающих социально-экономические интересы гражданского персонала, согласовываются с соответствующими профсоюзными органами.

12. Стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

13. Министерство обороны гарантирует невмешательство в деятельность Профсоюза, соблюдение прав Профсоюза в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации, не препятствуют созданию и функционированию профсоюзных организаций в воинских частях.

14. В целях освещения деятельности Комиссии и хода реализации Соглашения Стороны обеспечивают публикацию в средствах массовой информации материалов, посвященных развитию социального партнерства и проблемам социально-трудовых отношений в Министерстве обороны.

15. Комиссия ежегодно рассматривает ход выполнения положений Соглашения.

16. Изменения в Соглашение вносятся в следующем порядке:

Сторона, проявившая инициативу по внесению изменений, направляет в Комиссию в письменной форме предложение о начале переговоров с перечнем конкретных изменений;

после получения соответствующего предложения одной из Сторон переговоры Сторон должны быть проведены в течение одного месяца;

изменения в Соглашение вносятся решением Сторон после соответствующего представления Комиссии.

17. Соглашение в месячный срок со дня его уведомительной регистрации доводится до командиров (начальников) воинских частей, профсоюзных органов для выполнения принятых обязательств и ознакомления гражданского персонала с его содержанием.

18. Министерство обороны рассматривает вопросы, затрагивающие права и интересы гражданского персонала, на Коллегиях Министерства обороны, совещаниях руководящего состава Министерства обороны, военных советах, заседаниях Центрального комитета Профсоюза.

19. Должностные лица Министерства обороны при проведении ревизий, проверок воинских частей и организаций и по результатам проверки вопросов трудового законодательства, оплаты и охраны труда, выполнения условий коллективных договоров (согла-

шений) проводят встречи с представителями профсоюзных организаций. Представители профсоюзных организаций оказывают всяческую помощь в проведении указанных мероприятий.

III. Обязательства Министерства обороны

В области производственно-экономической деятельности

20. Создает оптимальную структуру федеральных государственных унитарных предприятий и оказывает помощь в их развитии.

21. Создает оптимальную структуру научно-исследовательских учреждений и проектно-конструкторских бюро.

22. Руководители федеральных унитарных предприятий Министерства обороны совместно с соответствующими выборными профсоюзными органами при заключении коллективных договоров (соглашений) могут предусматривать дополнительные (по сравнению с установленными настоящим Соглашением) социальные льготы и гарантии для гражданского персонала в соответствии с действующим трудовым законодательством при наличии денежных средств на эти цели.

В области занятости и переподготовки кадров

23. Представители нанимателя, работодатели организуют свою работу в соответствии с требованиями статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

24. В целях смягчения негативных последствий сокращения численности работников осуществляет следующие мероприятия в первую очередь за счет внутренних резервов воинских частей:

укомплектование свободных рабочих мест (перевод на другую должность с согласия работника);

упреждающую переподготовку кадров в пределах денежных средств, выделяемых на эти цели, перевода работников (с их согласия) на иную работу (вакантную должность) в другие воинские части;

использование других методов обеспечения занятости, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

25. Профсоюз и Министерство обороны устанавливают следующие критерии массового увольнения гражданского персонала:

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

при сокращении численности или штата гражданского персонала воинской части:

50 человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Командиры (начальники) воинских частей:

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

взаимодействуют с выборным профсоюзным органом с целью соблюдения прав и законных интересов гражданского персонала;

оказывают содействие в трудоустройстве высвобождаемого гражданского персонала в воинских частях и организациях иных федеральных органов исполнительной власти, а также через региональные органы службы занятости;

предоставляют лицам гражданского персонала, уволенным по сокращению штата или численности работников, при прочих равных условиях, преимущественное право возвратиться на рабочее место при возникновении вакансий;

осуществляют меры по дальнейшему развитию и совершенствованию системы обучения, повышению профессионального уровня, переподготовке кадров;

организуют взаимодействие с органами службы занятости субъектов Российской Федерации в целях решения вопросов переподготовки и повышения квалификации высвобождаемого гражданского персонала;

предоставляют высвобождаемому гражданскому персоналу гарантии и компенсации в соответствии с действующим трудовым законодательством с учетом особенностей, установленных для лиц, высвобождаемых при ликвидации воинских частей, либо сокращением их численности или штата в закрытых административно-территориальных образованиях;

предоставляют гарантии и компенсации высвобождаемым федеральным государственным гражданским служащим в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной службе.

26. Федеральные государственные унитарные предприятия за счет собственных средств и на условиях, предусмотренных коллективным договором (соглашением), трудовым договором, могут предусматривать дополнительные меры социальной защиты бывшим работникам.

В области трудовых отношений

27. Обеспечивает выполнение командирами (начальниками) воинских частей Трудового кодекса Российской Федерации, законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также правовых актов Министерства обороны и локальных правовых актов.

Служебная деятельность федеральных государственных гражданских служащих Министерства обороны регулируются законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации о государственной службе.

При нарушениях в воинских частях трудового законодательства Министерство обороны принимает меры к их устранению и привлечению виновных лиц к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

28. Обеспечивает реализацию положений статьи 349 Трудового кодекса Российской Федерации.

29. Обеспечивает в соответствии с предоставленными полномочиями информирование работников о правовых актах, содержащих нормы трудового права.

30. Командиры (начальники) воинских частей не допускают необоснованных отказов в заключении трудовых договоров, обеспечивают включение в трудовые договоры условий, не ухудшающих положение гражданского персонала по сравнению с нормами, установленными действующим трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективными договорами (соглашениями).

31. Не привлекает лиц гражданского персонала без их согласия для выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

32. Обеспечивает в обязательном порядке включение представителя выборного профсоюзного органа воинской части в состав аттестационных комиссий при проведении аттестации лиц гражданского персонала, а также при сдаче ими государственного квалификационного экзамена.

33. В соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации разрабатывает и принимает локальные нормативные акты, непосредственно затрагивающие социально-трудовые права гражданского персонала, с учетом мнения Профсоюза, а командиры (начальники) воинских частей – соответствующего выборного профсоюзного органа.

34. Обеспечивает для гражданского персонала в соответствии с законодательством Российской Федерации:

нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, а для отдельных категорий гражданского персонала в соответствии с действующим трудовым законодательством – сокращенную продолжительность рабочего времени (36 часов в неделю) – для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если меньшая продолжительность не предусмотрена нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

соблюдение порядка и условий привлечения гражданского персонала к сверхурочным работам, которое должно производиться с письменного согласия работника и с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа согласно статье 99 Трудового кодекса Российской Федерации;

оплату сверхурочных работ в размерах, предусмотренных коллективными договорами, но не ниже установленных статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

соблюдение режима труда в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, исходя из особенностей и условий деятельности воинских частей;

предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Продолжительность дополнительных отпусков в случаях, когда она не определена законодательством Российской Федерации, устанавливается в коллективных договорах (соглашениях) или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, исходя из финансовых и производственных возможностей воинских частей. Дополнительные отпуска могут присоединяться к основному отпуску, продолжительность которого должна быть не менее 28 календарных дней.

35. Федеральные государственные унитарные предприятия вправе за счет собственных средств предоставлять работникам как основной, так и дополнительные отпуска большей продолжительности, чем предусмотрено действующим законодательством.

36. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска гражданского персонала, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяется коллективным договором (соглашением) или локальным нормативным актом и не может быть меньше продолжительности, установленной Правительством Российской Федерации.

37. Продолжительность, порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для гражданского персонала с ненормированным рабочим днем определяются коллективным договором (соглашением) или правилами внутреннего трудового распорядка воинской части.

Продолжительность дополнительного отпуска не может быть меньше трех календарных дней.

38. Гражданскому персоналу, работающему в воинских частях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

предоставляется ежемесячно по письменному заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя, приемного родителя), имеющих детей в возрасте до 16 лет, дополнительный выходной день без сохранения заработной платы;

производится один раз в два года компенсация расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том

числе личным, а также оплата стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Право на компенсацию указанных расходов имеют лица гражданского персонала, работающие в воинских частях, финансируемых из федерального бюджета.

39. Федеральные государственные унитарные предприятия производят оплату стоимости проезда и провоза багажа в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

40. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в воинских частях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, по основному месту работы:

выплачиваются единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;

оплачивается стоимость проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимость провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Федеральные автономные учреждения и федеральные государственные унитарные предприятия устанавливают размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом гражданского персонала, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

41. Не направляет лиц гражданского персонала без их согласия в командировки, связанные с риском для их жизни и здоровья, а также в районы вооруженных конфликтов, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

Гарантирует лицам гражданского персонала при направлении их в служебные командировки и переезде на работу в другую местность сохранение (предоставление) места работы (должности) и возмещение расходов, связанных со служебными командировками и переездом на работу в другую местность, в размерах, устанавливаемых Правительством Российской Федерации. Кроме того, за работниками, направленными в служебную командировку, на время командировки по месту их работы сохраняется средний заработок.

Обеспечивает гарантии и компенсации лицам гражданского персонала при исполнении ими государственных или общественных обязанностей, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, а также в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, другие гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

42. Обеспечивает утверждение соответствующими командирами и начальниками правил внутреннего трудового распорядка воинских частей с учетом мнения выборного профсоюзного органа, которые, как правило, являются приложением к коллективному договору.

43. Организует поощрение гражданского персонала, в том числе государственными и ведомственными наградами.

Представления к награждению гражданского персонала ведомственными наградами подписываются командирами и начальниками воинских частей и руководителями соответствующих выборных профсоюзных органов.

Награждение государственными и ведомственными наградами должностных лиц Профсоюза и освобожденных от основной работы профсоюзных работников производит-

ся Министерством обороны в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе по ходатайству Профсоюза.

44. Обеспечивает при отсутствии общественного транспорта (не считая такси) доставку гражданского персонала на работу и обратно, а также детей в школу служебным транспортом.

Порядок и условия доставки на работу и обратно служебным транспортом устанавливаются в коллективных договорах (соглашениях) и объявляются приказами соответствующих командиров (начальников).

В области оплаты труда

45. Обеспечивает оплату труда гражданского персонала в воинских частях и бюджетных учреждениях в соответствии с законодательством Российской Федерации и правовыми актами Министерства обороны.

Принимает меры по индексации и повышению заработной платы гражданского персонала в установленном Правительством Российской Федерации порядке.

46. Осуществляет повышение оплаты труда работникам, занятым выполнением тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

47. В соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и в пределах ассигнований, предусмотренных федеральным бюджетом на оплату труда гражданского персонала, Министр обороны Российской Федерации утверждает:

размеры должностных окладов (тарифных ставок) гражданского персонала с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также порядок определения должностных окладов руководителей воинских частей, учреждений и подразделений, их заместителей и главных бухгалтеров;

условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера гражданскому персоналу в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822, но не ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством;

условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера гражданского персонала, а также их размеры в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818;

порядок формирования и использования годового фонда оплаты труда гражданского персонала.

размеры и порядок направления средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на осуществление выплат стимулирующего характера гражданскому персоналу.

48. Командиры воинских частей по согласованию с соответствующими профсоюзными органами разрабатывают и утверждают:

положения об оплате труда гражданского персонала;

положения о премировании гражданского персонала.

При заключении коллективных договоров (соглашений), положений об оплате труда и принятии иных локальных правовых актов предусматривают информирование выборных профсоюзных органов об использовании фонда оплаты труда гражданского персонала воинской части.

49. Министерство обороны в целях повышения престижа работы в воинских частях, привлечения и закрепления квалифицированных кадров в установленном порядке направляет в Правительство Российской Федерации обоснованные предложения по выделению денежных средств, необходимых для предоставления гражданскому персоналу до-

полнительных льгот и преимуществ, в том числе социального характера, по сравнению с работниками других отраслей.

50. Издает локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа. Извещает работников о введении новых норм труда не позднее чем за два месяца.

51. Выплачивает заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки с 5 по 10 и с 20 по 25 числа каждого месяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка воинской части, коллективным договором (соглашением), трудовым договором. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

52. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей на это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

53. Оплачивает время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивает в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

54. Гражданскому персоналу при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата за счет и в пределах фонда оплаты труда гражданского персонала данной воинской части.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

55. В соответствии с постановлениями Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. № 458 и Министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 г. № 49 и другими нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации обеспечивает начисление процентной надбавки к заработной плате гражданского персонала, работающего в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, коэффициентов, установленных за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях, на фактический заработок.

56. Обеспечивает гражданскому персоналу, привлеченному для выполнения задач в условиях чрезвычайного положения или в зонах вооруженных конфликтов, предоставление установленных льгот и выплату повышенных тарифных ставок (окладов) в соответствии с действующим законодательством.

В области охраны труда

57. Проводит в соответствии с разделом X «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации государственную политику в области охраны труда.

В этих целях Министерство обороны обеспечивает:

безопасность гражданского персонала при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также при применении в производстве техники, инструментов, сырья и материалов;

организацию контроля за правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха лиц гражданского персонала в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочих местах гражданского персонала и проверку знания требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж, стажировку и проверку знания требований по охране труда;

контроль за организацией и проведением мероприятий по аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда в воинских частях;

финансирование и проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с использованием методов и средств инструментального контроля в производственных подразделениях воинских частей с последующей сертификацией работ по охране труда;

контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за обеспечением средствами индивидуальной и коллективной защиты и правильностью их применения;

приобретение и выдачу гражданскому персоналу, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемым Правительством Российской Федерации;

бесплатную выдачу молока или равноценных пищевых продуктов на работах с вредными условиями труда, а также лечебно-профилактического питания на работах с особо вредными условиями труда по установленным нормам. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором (соглашением) и (или) трудовым договором;

предоставление гражданскому персоналу компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда;

организацию и проведение расследования и учета каждого несчастного случая на производстве и профессионального заболевания;

сохранение за гражданским персоналом места работы, должности и среднего заработка на время приостановления работ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работников;

предоставление лицам гражданского персонала другой работы в случае их отказа от выполнения работ при возникновении опасности для жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации), а если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно – оплату времени простоя до устранения этой опасности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

непривлечение к дисциплинарной ответственности лиц гражданского персонала за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для их жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовыми договорами;

перевозку в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям;

недопущение лиц гражданского персонала к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

проведение анализа состояния и причин производственного травматизма и организацию разработки мероприятий по профилактике, снижению риска возникновения и уровня производственного травматизма;

информирование гражданского персонала об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

проведение работ, направленных на установление фактического наличия вредных и (или) опасных для здоровья производственных факторов;

санитарно-бытовое обслуживание и лечебно-профилактическое обеспечение гражданского персонала в соответствии с требованиями охраны труда;

допуск представителей выборных профсоюзных органов и органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в воинских частях, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с соблюдением установленного режима секретности;

обязательное социальное страхование гражданского персонала от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

создание в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, осуществляющих производственную деятельность, с численностью работников более 50 человек, служб охраны труда или введение должностей специалистов по охране труда, имеющих соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

58. Командиры (начальники) воинских частей:

закключают с выборными профсоюзными органами соглашения, предусматривающие условия охраны труда;

создают комитеты (комиссии) по охране труда, в состав которых на паритетной основе входят представители работодателей и Профсоюза;

обеспечивают условия для работы комитетов (комиссий) по охране труда;

представляют не позднее 1 октября текущего года соответствующему распорядителю средств федерального бюджета заявки на выделение денежных средств для финансирования мероприятий по охране труда на следующий год;

разрабатывают и внедряют системы мероприятий, обеспечивающих заинтересованность руководителей, специалистов, рабочих и служащих в достижении высоких показателей в охране труда.

В области обеспечения социальных льгот, гарантий и компенсаций

59. Командиры и начальники воинских частей совместно с выборными профсоюзными органами через органы Фонда социального страхования Российской Федерации обеспечивают лицам гражданского персонала выплату пособий по социальному страхованию и предоставление путевок на санаторно-курортное лечение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

60. Министерство обороны обеспечивает:

проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) категорий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) лиц гражданского персонала по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований). Министерство обороны предусматривает денежные средства на эти цели при подготовке проектов федеральных бюджетов на соответствующий год. Вредные и (или) опасные производственные факторы, при наличии которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры, а также порядок проведения данных осмотров определяются норматив-

ными правовыми актами, утверждаемыми в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

разработку и осуществление комплекса профилактических, лечебных, санаторно-курортных, оздоровительных и реабилитационных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья лиц гражданского персонала и членов их семей;

выделение гражданскому персоналу, в том числе освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в выборные профсоюзные органы, а также лицам, работающим в указанных органах, 5 процентов общего количества путевок в военные санатории и дома отдыха Министерства обороны с оплатой указанными гражданами 30 процентов их стоимости, а гражданскому персоналу федеральных государственных унитарных предприятий – с оплатой путевок по их стоимости. На указанных условиях путевки в военные санатории и дома отдыха Министерства обороны предоставляются лицам гражданского персонала не более одного раза в год;

оказание в установленном порядке медицинской помощи в военно-медицинских учреждениях гражданскому персоналу, а также освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в выборные органы, и лицам, работающим в указанных органах, по программе обязательного медицинского страхования, а также на договорной основе за плату в тех военно-медицинских учреждениях, которые не включены в систему обязательного медицинского страхования;

отпуск гражданскому персоналу за плату лекарственных средств и другого расходного медицинского имущества из аптек воинских частей и военно-медицинских учреждений в гарнизонах, вблизи которых отсутствуют гражданские аптеки. Перечень этих гарнизонов объявляется приказом командующего войсками военного округа;

единый размер оплаты путевок в оздоровительные лагеря и пансионаты Министерства обороны для детей военнослужащих и гражданского персонала.

61. Руководители федеральных государственных унитарных предприятий по согласованию с выборными профсоюзными органами за счет собственных средств оказывают дополнительные виды социальной помощи, в том числе:

финансовую поддержку многодетных семей из числа гражданского персонала и лиц гражданского персонала, имеющих доход в размере ниже прожиточного минимума, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, пенсионерам, получившим инвалидность в результате общего, профессионального заболевания или травмы на производстве (кроме травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), компенсацию расходов на лекарственные препараты, а также на детские дошкольные учреждения, медицинскую помощь и лечение;

оплачивают (частично или полностью) питание;

приобретают путевки на санаторно-курортное лечение и отдых;

компенсируют гражданскому персоналу в установленных случаях расходы на оплату транспортных услуг, проживание в общежитиях и др.

62. Виды социально-бытового обслуживания, льготы, гарантии и компенсации определяются в коллективных договорах воинских частей с учетом их финансовых и производственных возможностей, условий местонахождения, потребностей лиц гражданского персонала и др.

63. Командиры (начальники) воинских частей осуществляют мероприятия по предоставлению гражданскому персоналу мер социальной поддержки, установленных Законом Российской Федерации от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» и другими нормативными правовыми актами.

64. Командиры воинских частей в соответствии с действующим законодательством отчисляют средства в размерах, определяемых коллективными договорами, соответствующим профсоюзным комитетам на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в объеме не менее 0,15 процентов от утвержденного фонда заработной платы.

65. Лица из числа гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации обеспечиваются по месту работы (службы) жилыми помещениями специализированного жилищного фонда.

Специализированные жилые помещения предоставляются гражданам, не обеспеченным жильем в населенном пункте по месту дислокации воинской части или близлежащих населенных пунктах.

Предоставление специализированных жилых помещений и выселение из них осуществляются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Лица гражданского персонала, принятые на учет до 1 марта 2005 г. по месту работы (службы) в целях последующего предоставления им жилых помещений по договорам социального найма, сохраняют право состоять на данном учете до получения ими жилых помещений по договорам социального найма.

IV. Гарантии деятельности Профсоюза

66. Министерство обороны создает условия и содействует реализации прав Профсоюза.

67. Командиры (начальники) воинских частей не препятствуют созданию в трудовых коллективах профсоюзных организаций, вступлению работников в Профсоюз, действующий в Вооруженных Силах Российской Федерации.

68. Министерство обороны предоставляет бесплатно и беспрепятственно Профсоюзу информацию по социально-трудовым вопросам гражданского персонала, необходимую для осуществления его уставной деятельности.

69. Командиры (начальники) воинских частей в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»:

предоставляют Профсоюзу, его выборным органам безвозмездно необходимые для их деятельности оборудование, помещения и средства связи, транспортные средства, а также предоставляют возможность проведения совещаний (собраний), размещения информации в доступных для всех работников местах. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются воинскими частями;

предоставляют профсоюзным комитетам по их запросам необходимые нормативные правовые акты, а также необходимую для осуществления их деятельности информацию по социально-трудовым вопросам гражданского персонала, в том числе и о системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме и задолженности по выплате заработной платы.

Дополнительные условия обеспечения деятельности профсоюзных органов предусматриваются в коллективных договорах (соглашениях). Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором;

освобождают от основной работы членов Профсоюза, с сохранением среднего заработка не освобожденных от основной работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзными органами, на время краткосрочной (до пяти дней) профсоюзной учебы, а также для участия в работе выборных профсоюзных органов. Условия их освобождения от работы для участия в этих мероприятиях определяются коллективными договорами (соглашениями);

не привлекают к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в воинских частях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, а также лиц гражданского персонала, избранных в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа;

обеспечивают при наличии письменных заявлений лиц гражданского персонала, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление в установленные сроки на счет выборного профсоюзного органа членских профсоюзных взносов из их заработной платы в соответствии с коллективными договорами (соглашениями), и не вправе задерживать перечисление данных средств;

в воинских частях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие настоящего Соглашения, командиры (начальники) по письменному заявлению лиц гражданского персонала, не являющихся членами Профсоюза, обеспечивают ежемесячное перечисление денежных средств из их заработной платы на счета Профсоюза на условиях и в порядке, определенных коллективными договорами;

обеспечивают представителям Профсоюза в установленном порядке посещение воинских частей, в которых работают члены Профсоюза, для реализации предоставленных Профсоюзу прав;

обеспечивают реализацию в воинских частях правовых актов Министерства обороны, регламентирующих социальное партнерство Профсоюза и органов военного управления.

V. Обязательства Профсоюза

70. Профсоюз всеми не запрещенными законом средствами и способами содействует реализации настоящего Соглашения, поддержанию в трудовых коллективах высокой боевой готовности, здоровой морально-психологической атмосферы и созданию условий для повышения эффективности работы воинских частей.

71. Проводит работу по защите социально-трудовых прав членов Профсоюза и лиц гражданского персонала воинских частей, не являющихся членами Профсоюза, уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере 1 процента от начисленной заработной платы, оказывает им при необходимости бесплатную юридическую помощь, осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства.

72. В соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации Профсоюз и его территориальные и первичные профсоюзные организации осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров (соглашений).

73. Содействует своевременному истребованию и полному доведению средств федерального бюджета на оплату труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации.

74. Разрабатывает и вносит в федеральные органы государственной власти предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов по вопросам трудовых и связанных с трудом отношений в целях усиления социальной защищенности гражданского персонала.

75. Представители Профсоюза имеют право участвовать в деятельности комитетов и комиссий всех уровней государственной власти Российской Федерации и ее субъектов в целях защиты социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза и всего гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, вести переговоры и консультации по разработке и заключению Отраслевого соглашения с Министерством обороны.

VI. Контроль за выполнением Соглашения и ответственность за его нарушение или невыполнение

76. Контроль выполнения Соглашения осуществляется Сторонами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г.

№ 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными правовыми актами.

Контроль выполнения Соглашения на местах осуществляют также территориальные, первичные организации Профсоюза, командиры, начальники. При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют Комиссию или руководителей, подписавших Соглашение.

77. Стороны взаимодействуют по вопросам соблюдения трудовых прав, социально-экономического положения гражданского персонала, обмениваются информацией и принимают решения, направленные на развитие и укрепление социального партнерства.

78. Должностные лица Сторон, виновные в нарушении или невыполнении Соглашения, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 9 - 3

12 декабря 2013 г.

г. Москва

ОБ ИТОГАХ VIII (ВНЕОЧЕРЕДНОГО) СЪЕЗДА ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ

Заслушав и обсудив информацию Председателя Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Н.Н.Бойко по вопросу «Об итогах VIII (внеочередного) Съезда Федерации Независимых Профсоюзов России»,

Центральный комитет ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Информацию Председателя Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Н.Н.Бойко по вопросу «Об итогах VIII (внеочередного) Съезда Федерации Независимых Профсоюзов России» принять к сведению.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 9 – 4

12 декабря 2013 г.

г. Москва

ОБ ИТОГАХ ВЫПОЛНЕНИЯ ПЛАНА РАБОТЫ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЁННЫХ СИЛ РОССИИ НА 2013 ГОД И ПЛАНЕ РАБОТЫ НА 2014 ГОД

Заслушав и обсудив информацию первого заместителя Председателя Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Б.В.Столбова «Об итогах выполнения Плана работы Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооружённых Сил России на 2013 год и Плана работы на 2014 год»,

Центральный комитет ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию первого заместителя Председателя Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Б.В.Столбова «Об итогах выполнения Плана работы Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооружённых Сил России на 2013 год и Плана работы на 2014 год» принять к сведению.
2. Утвердить План работы Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России на 2014 год (прилагается).
3. Направить План работы Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России на 2014 год в территориальные организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России для сведения и использования в практической работе.
4. Контроль за ходом выполнения Плана работы Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России на 2014 год возложить на Президиум Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ**№ 9 – 5****12 декабря 2013 г.****г. Москва**

**О ПОСТАНОВКЕ НА ПРОФСОЮЗНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ
В ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО
ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ ВОИНСКИХ
ЧАСТЕЙ, СОЕДИНЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И УЧРЕЖДЕНИЙ
ВОЕННО-ВОЗДУШНЫХ СИЛ ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО
ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

Заслушав информацию начальника управления организационной работы Аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России М.В.Бабина «О постановке на профсоюзное обслуживание в Центральный комитет Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Межрегиональной профсоюзной организации работников воинских частей, соединений, организаций и учреждений Военно-воздушных сил Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России», в соответствии с решением I Конференции Межрегиональной профсоюзной организации работников воинских частей, соединений, организаций и учреждений Военно-воздушных сил Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России о постановке на профсоюзное обслуживание в Профсоюз гражданского персонала Вооруженных Сил России и руководствуясь Уставом Профсоюза,

Центральный комитет ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Принять на профсоюзное обслуживание Межрегиональную профсоюзную организацию работников воинских частей, соединений, организаций и учреждений Военно-воздушных сил Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России в Центральный комитет Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.
2. Утвердить ежемесячный размер отчисления профсоюзных взносов Межрегиональной профсоюзной организацией работников воинских частей, соединений, организаций и учреждений Военно-воздушных сил Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России в размере 6% от валового объема поступления профсоюзных взносов в месяц.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ**№ 9 – 6****12 декабря 2013 г.****г. Москва****ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В СОСТАВЕ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

Заслушав информацию первого заместителя Председателя Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Б.В.Столбова «Об изменениях в составе Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России», в соответствии с решением I Конференции Межрегиональной профсоюзной организации работников воинских частей, соединений, организаций и учреждений Военно-воздушных сил Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России о постановке на профсоюзное обслуживание в Профсоюз гражданского персонала Вооруженных Сил России в качестве членской организации, решениями комитетов территориальных профсоюзных организаций Южного и Восточного военных округов о приведении в соответствие установленной нормой представительство территориальных организаций в Центральном комитете Профсоюза,

Центральный комитет ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Прекратить полномочия членов Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России:

БОГДАНОВОЙ Нины Ивановны;
ДЖУЖОМЫ Юрия Васильевича;
ДЮНОВА Николая Васильевича.

2. Подтвердить полномочия члена Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России:

ЧИГАЕВОЙ Веры Николаевны.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ**№ 9 – 7****12 декабря 2013 г.****г. Москва****ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В СОСТАВЕ ПРЕЗИДИУМА ПРОФСОЮЗА
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

Заслушав информацию первого заместителя Председателя Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Б.В.Столбова «Об изменениях в составе Президиума Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России», в соответствии с решениями Комитета Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа, I Конференции Межрегиональной профсоюзной организации работников воинских частей, соединений, организаций и учреждений Военно-воздушных сил Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России,

Центральный комитет ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Подтвердить полномочия членов Президиума Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России:

СВИРИДОВОЙ Нины Михайловны;
ЧИГАЕВОЙ Веры Николаевны.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ**№ 9 – 8****12 декабря 2013 г.****г. Москва**

**О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИОННУЮ СТРУКТУРУ
ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ
И РАБОТЕ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА, ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ПРИДАНИЮ ПРОФСОЮЗУ ОБЛИКА,
СООТВЕТСТВУЮЩЕГО ОРГАНИЗАЦИОННОМУ ПОСТРОЕНИЮ
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
И ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ**

В связи с постановкой на профсоюзное обслуживание созданных профсоюзных организаций, изменений в наименованиях профсоюзных организаций, а также, исходя из необходимости повышения эффективности работы организаций Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России в новых условиях,

Центральный комитет ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Полагать стоящими на профсоюзном обслуживании (с учетом изменений и дополнений) в Центральном комитете Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России профсоюзные организации:

Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа;

Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Южного военного округа;

Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа;

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

Калининградская областная общественная профсоюзная организация Балтийского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Архангельская областная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Мурманская областная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Межрегиональный (Санкт-Петербурга и Ленинградской области) профсоюз работников Военно-Морского Флота;

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

Территориальная организация профсоюза Черноморского флота;

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

Камчатская краевая организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Межрегиональная профсоюзная организация Ракетных войск стратегического назначения и Войск воздушно-космической обороны Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Территориальная организация Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России воинских частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации;

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

Межрегиональная профсоюзная организация работников воинских частей, соединений, организаций и учреждений Военно-воздушных сил Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Объединенный комитет Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Оперативной группы Российских войск в Приднестровском регионе Республики Молдова.

2. Определить основными принципами в работе по совершенствованию структуры Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России:

построение оптимальной структуры профсоюзных организаций, ориентированной на структуру организаций Вооруженных Сил и работодателя;

укрупнение территориальных организаций.

2.1. Комиссии по совершенствованию структуры Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России и реформированию профсоюзных организаций, исходя из указанных выше принципов, продолжить работу по выработке предложений по структуре Профсоюза и ее совершенствованию.

2.2. Провести в первом квартале 2014 года заседание рабочей группы Комиссии по Западному военному округу. Ответственный – Б.В.Столбов.

3. Рассмотреть итоги работы Комиссии на заседании Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России в декабре 2014 года.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 9 – 9

12 декабря 2013 г.

г. Москва

О СРОКАХ И ПОРЯДКЕ ПРОВЕДЕНИЯ ОТЧЕТНО-ВЫБОРНОЙ КАМПАНИИ В ПРОФСОЮЗЕ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ

В 2014-2015 годах истекают сроки полномочий выборных органов в большинстве первичных и территориальных организаций Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России. В ноябре 2015 года заканчивается срок полномочий выборных органов Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России. Учитывая необходимость качественной подготовки и проведения отчетно-выборной кампании в Профсоюзе, руководствуясь нормами Устава Профсоюза, Инструкцией о проведении выборов органов Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России,

Центральный комитет ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Провести отчетно-выборную кампанию Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России в сроки:

в первичных профсоюзных организациях – до 15 июня 2015 года;

групповых, объединенных, городских, районных, субъектов РФ, региональных, межрегиональных и других территориальных организациях, стоящих на профсоюзном обслуживании в территориальных организациях военных округов (флотов), РВСН и ВКО, ВВС – до 1 августа 2015 года;

в профсоюзных организациях стоящих на профсоюзном обслуживании в ЦК Профсоюза – до 15 сентября 2015 года.

2. Завершить до 15 сентября 2015 года проведение отчетно-выборных профсоюзных собраний (конференций) в организациях Профсоюза всех уровней.

3. Созвать VII Съезд Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России в ноябре 2015 года в городе Москве.

4. Председателям профсоюзных организаций при подготовке и проведении отчетов и выборов:

4.1. Выделить подготовку и проведение отчетно-выборных профсоюзных собраний (конференций) в первичных (территориальных) организациях Профсоюза в отдельное направление своей работы. Считать работу по подготовке и проведению отчетно-выборной кампании важнейшим этапом деятельности организаций Профсоюза в защите прав и интересов членов Профсоюза;

4.2. Подвести итоги работы выборных профсоюзных органов, определить основные направления их деятельности на предстоящий период, внести предложения по дальнейшему укреплению и развитию профсоюзного движения;

4.3. Обеспечить совместно с председателями первичных организаций Профсоюза максимальное участие профактива и членов Профсоюза в работе отчетно-выборных профсоюзных собраний (конференций), придать широкой гласности ход отчетно-выборной кампании и высказанные в ходе ее проведения предложения по усилению защиты законных прав и интересов членов Профсоюза;

4.4. При подведении итогов работы выборных органов в организациях Профсоюза, обратить особое внимание на критические замечания, предложения, высказываемые участниками (делегатами) отчетно-выборных профсоюзных собраний (конференций) в адрес организаций Профсоюза, принять меры по их учету и реализации;

4.5. Вовлекать в работу по подготовке и проведению отчетно-выборных профсоюзных собраний (конференций) молодежь, стремиться к увеличению ее представительства в выборных органах организаций Профсоюза;

4.6. Принять постановление профсоюзного комитета «О подготовке и проведении отчетов и выборов в профсоюзной организации», направить его в вышестоящую профсоюзную организацию;

4.7. Не менее чем за три месяца до проведения отчетно-выборных профсоюзных собраний (конференций) на заседаниях соответствующих комитетов рассмотреть кандидатуры на должности председателей профсоюзных организаций, выработать по ним рекомендации;

4.8. В десятидневный срок направить копию протокола отчетно-выборного профсоюзного собрания (конференции), а так же установленные формы статистической отчетности в вышестоящие профсоюзные организации.

5. Комитетам профсоюзных организаций, стоящих на профсоюзном обслуживании в Центральном комитете Профсоюза:

5.1. Определить дату, время проведения, повестку дня отчетно-выборного профсоюзного собрания (конференции). О принятом решении проинформировать Центральный комитет Профсоюза;

5.2. Разработать График проведения отчетно-выборных профсоюзных собраний (конференций) в первичных (территориальных) организациях Профсоюза, стоящих у них на профсоюзном обслуживании, с учетом их завершения не позднее, чем за полтора месяца до назначенной даты проведения отчетно-выборной конференции территориальной организации;

5.3. Предусмотреть работу по отбору кандидатов на выборные должности профсоюзных организаций, стоящих у них на профсоюзном обслуживании, при необходимости организовать их подготовку;

5.4. Определить кандидатов в кадровый резерв на должности председателей профсоюзных организаций. Утвердить кадровый резерв решением отчетно-выборного профсоюзного собрания (конференции);

5.5. Информировать Президиум Профсоюза о ходе проведения отчетов и выборов, решениях, принимаемых на отчетно-выборных профсоюзных собраниях (конференциях), со сроком предоставления материалов не позднее, чем через десять дней после их проведения;

5.6. Обобщить итоги проведения отчетов и выборов на заседаниях соответствующих органов.

6. Контроль за выполнением постановления возложить на первого заместителя Председателя Профсоюза Б.В.Столбова.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 9 – 10

12 декабря 2013 г.

г. Москва

ОБ ИТОГАХ ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ ЗА ДЕВЯТЬ МЕСЯЦЕВ 2013 ГОДА И СМЕТЕ НА 2014 ГОД

Заслушав информацию начальника Финансового управления аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России О.С.Колповой «Об итогах финансовой деятельности Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала вооруженных Сил России за девять месяцев 2013 года и смете на 2014 год»,

Центральный комитет ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию начальника Финансового управления аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России О.С.Колповой об итогах финансовой деятельности Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала вооруженных Сил России за девять месяцев 2013 года (прилагается) принять к сведению.

2. Утвердить Смету доходов и расходов Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России на 2014 год (прилагается).

3. Разрешить Президиуму Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России корректировку Сметы Центрального комитета Профсоюза на 2014 год.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ**№ 9 – 11****12 декабря 2013 г.****г. Москва****О ЗАНЕСЕНИИ В КНИГУ ПОЧЕТА ПРОФСОЮЗА
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

Рассмотрев представленные кандидатуры профсоюзных активистов для занесения в Книгу Почета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России и учитывая проявленные ими в течение всей своей деятельности в Профсоюзе верность его идеалам, умение и настойчивость в защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза,

Центральный комитет ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Занести в Книгу Почета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России:

ГАЛИМОВУ Мариям Низамовну, заведующую библиотекой федерального государственного казенного учреждения культуры и искусства «Дом офицеров Казанского гарнизона», председателя первичной профсоюзной организации в период с 1980 года по 2013 год;

МИКОВОРОВУ Татьяну Алексеевну, заведующую физиотерапевтическим отделением госпиталя (г. Казань) федерального государственного казенного учреждения «354 Военный клинический госпиталь», председатель первичной профсоюзной организации в период с 1986 года по 2012 год.

В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНОМУ АКТИВУ

Профкому на заметку:

Решение Верховного Суда РФ от 04.06.2013 N АКПИ13-411 О признании частично недействующим абзаца первого пункта 2 постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 03.10.1986 N 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Именем Российской Федерации

РЕШЕНИЕ

от 4 июня 2013 г. N АКПИ13-411

Верховный Суд Российской Федерации в составе:
судьи Верховного Суда Российской Федерации Зайцева В.Ю.,
при секретаре С,
с участием прокурора Степановой Л.Е.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по заявлению К.А. о признании частично недействующим пункта 2 постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 г. N 387/22-78 "Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда",

установил:

постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 г. N 387/22-78 "Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда" (далее -Постановление) закреплено, что доплаты за условия труда производятся на рабочих местах, на которых выполняются работы, предусмотренные отраслевым перечнем работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, в процентах к тарифной ставке (окладу) в следующих размерах (абзац первый): на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов (абзац второй); на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - 16, 20, 24 процента (абзац третий). Конкретные размеры доплат определяются на основе аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них в соответствии с Типовым положением, утвержденным Постановлением (абзац четвертый).

К. обратился в Верховный Суд Российской Федерации с заявлением, в котором просит признать пункт 2 Постановления недействующим в части, не допускающей повышение оплаты труда на 4 процента тарифной ставки (оклада) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, не указанных в отраслевых перечнях работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. Как указал заявитель, он работает фельдшером в учреждении здравоохранения и его рабочее место аттестовано с общей оценкой условий труда с классом 3.3, что свидетельствует о вредных условиях труда, характеризующихся такими уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых приводит к развитию, как правило, профессиональных болезней легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде трудовой деятельности, росту хронической (профессионально обусловленной) патологии.

Пункт 2 Постановления в оспариваемой части противоречит статьям 147, 219 Трудового кодекса Российской Федерации, пункту 1 постановления Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. N 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда" (далее - Постановление от 20 ноября 2008 г. N 870) и нарушает право заявителя, занятого на работе с вредными условиями труда, на получение компенсации в виде повышения оплаты труда на 4 процента тарифной ставки (оклада). К заявлению К. приложено вступившее в законную силу решение Златоустовского городского суда Челябинской области, из которого следует, что его требование о повышении оплаты труда на 4 процента за работу во вредных условиях оставлено без удовлетворения.

В судебное заседание К. не явился, направив ходатайство о рассмотрении дела в его отсутствие.

Представитель Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации Г. требование заявителя не признал, ссылаясь на то, что оспариваемая норма подлежит применению в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации.

Выслушав объяснения представителя заинтересованного лица и изучив материалы дела, заслушав заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Степановой Л.Е., полагавшей, что заявленное требование не подлежит удовлетворению, так как Постановление следует применять в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации, суд находит заявление К. подлежащим удовлетворению по следующим основаниям.

Согласно статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (части первая, вторая).

Статья 219 Кодекса также предусматривает, что каждый работник имеет право на компенсации, установленные в соответствии с Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Реализуя предоставленные ему федеральным законодателем полномочия, Правительство Российской Федерации приняло Постановление от 20 ноября 2008 г. N 870, которым установило работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест следующие компенсации: сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Кодекса; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней; повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (пункт 1). Правительство Российской Федерации поручило Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации в 6-

месячный срок после вступления в силу Постановления от 20 ноября 2008 г. N 870 установить в зависимости от класса условий труда и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени, минимальную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальный размер повышения оплаты труда, а также условия предоставления указанных компенсаций (пункт 2).

Таким образом, действующее законодательство Российской Федерации признает основанием для предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, конкретные условия труда, определяемые по результатам аттестации рабочих мест, а не включение профессии, должности в какой-либо список или перечень производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на соответствующие компенсации. Указанный вывод подтвержден вступившим в законную силу решением Верховного Суда Российской Федерации от 14 января 2013 г. по делу N АКПИ12-1570.

Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 г. N 342н, устанавливает требования к проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, оформлению и использованию результатов аттестации, предусматривая комплексную оценку условий труда на рабочем месте с учетом класса (подкласса) условий труда, установленного по результатам оценки соответствия условий труда гигиеническим нормативам.

Гигиенические критерии оценки факторов рабочей среды, тяжести и напряженности трудового процесса и гигиеническая классификация условий труда по показателям вредности и опасности определяет "Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда" (далее - Руководство), утвержденное Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека 29 июля 2005 г. и применяемое согласно его пункту 1.2 с целью аттестации рабочих мест по условиям труда.

Руководство, исходя из степени отклонения фактических уровней физических, химических, биологических и иных факторов рабочей среды и трудового процесса от гигиенических нормативов, подразделяет условия труда по степени вредности и опасности на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные. Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работников разделяют на 4 степени вредности (классы 3.1 - 3.4).

Следовательно, при установлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда 3 класса любой степени вредности работник независимо от того, что выполняемая им работа не предусмотрена отраслевым перечнем работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, имеет право на соответствующие компенсации в размерах, не ниже установленных Постановлением от 20 ноября 2008 г. N 870.

С учетом изложенного абзац первый пункта 2 Постановления в части, позволяющей производить работникам доплаты за работы с вредными условиями труда лишь при условии выполнения работ, предусмотренных соответствующим отраслевым перечнем таких работ, подлежит признанию недействующим, как противоречащий положениям Кодекса и Постановления от 20 ноября 2008 г. N 870.

Согласно части второй статьи 253 ГПК РФ, установив, что оспариваемый нормативный правовой акт или его часть противоречит федеральному закону либо другому нормативному правовому акту, имеющим большую юридическую силу, суд признает нормативный правовой акт недействующим полностью или в части со дня его принятия или иного указанного судом времени. Поскольку решение Верховного Суда Российской Федерации от 14 января 2013 г. по делу N АКПИ12-1570, в котором выражена правовая позиция, применимая и по настоящему делу, вступило в законную силу 28 марта 2013 г., с

этой же даты подлежит признанию частично недействующим абзац первый пункта 2 Постановления.

Руководствуясь статьями 194 - 199, 253 ГПК РФ, Верховный Суд Российской Федерации

решил:

заявление К. удовлетворить.

Признать недействующим с 28 марта 2013 г. абзац первый пункта 2 постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 г. N 387/22-78 "Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда" в части, устанавливающей производство доплат за выполнение лишь тех работ с вредными условиями труда, которые предусмотрены отраслевым перечнем работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

Решение может быть обжаловано в Апелляционную коллегию Верховного Суда Российской Федерации в течение месяца со дня его принятия судом в окончательной форме.

Судья Верховного Суда
Российской Федерации
В.Ю.ЗАЙЦЕВ

***Постановление Конституционного Суда РФ от 24.10.2013 N 22-П
"По делу о проверке конституционности абзацев первого - восьмого статьи 3 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в связи с жалобами Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации"***

КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Именем Российской Федерации

Конституционный Суд Российской Федерации в составе:

Председателя В.Д.Зорькина,

судей К.В.Арановского, А.И.Бойцова, Н.С.Бондаря, Г.А.Гаджиева, Ю.М.Данилова, Л.М.Жарковой, Г.А.Жилина, М.И.Клеандрова, А.Н.Кокотова, Л.О.Красавчиковой, С.П.Маврина, Н.В.Мельникова, Ю.Д.Рудкина, Н.В.Селезнева, О.С.Хохряковой, В.Г.Ярославцева,

с участием представителя Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Е.С.Герасимовой, представителя Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации Л.В.Усович, полномочного представителя Государственной Думы в Конституционном Суде Российской Федерации Д.Ф.Вяткина,

руководствуясь статьей 125 (часть 4) Конституции Российской Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3, частью первой статьи 21, статьями 36, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", рассмотрел в открытом заседании дело о проверке конституционности абзацев первого - восьмого статьи 3 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Поводом к рассмотрению дела явились жалобы Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации оспариваемые заявителями законоположения.

Поскольку обе жалобы касаются одного и того же предмета, Конституционный Суд Российской Федерации, руководствуясь статьей 48 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", соединил дела по этим жалобам в одном производстве.

Заслушав сообщение судьи-докладчика Л.М.Жарковой, объяснения представителей сторон, выступления приглашенных в заседание представителей: от Министерства юстиции Российской Федерации - М.А.Мельниковой, от Генерального прокурора Российской Федерации - Т.А.Васильевой, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации

установил:

1. Заявители по настоящему делу - Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (до 11 апреля 2013 года - Профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации) и Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (до 19 июня 2013 года - Профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации) оспаривают конституционность положений статьи 3 Федерального закона от 12 января 1996 года N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", определяющей значение следующих основных терминов, применяемых для целей данного Федерального закона: "первичная профсоюзная организация", "общероссийский профсоюз", "общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов", "межрегиональный профсоюз", "межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов", "территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов", "территориальная организация профсоюза", "профсоюзный орган", "профсоюзный представитель (доверенное лицо)", "организация", "работодатель", "работник", "член профсоюза".

1.1. Гагаринский районный суд города Москвы решением от 2 декабря 2011 года удовлетворил требования Гагаринского межрайонного прокурора города Москвы, обратившегося в защиту прав, свобод и законных интересов неопределенного круга лиц, о признании недействительными с момента принятия ряда положений Устава Профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации (Нефтегазстройпрофсоюз России), в том числе его пунктов 2.1 и 5.3, а также глав VI и VII, в редакции, утвержденной решением состоявшегося 22 - 23 декабря 2010 года V съезда данного профсоюза, как противоречащих федеральным законам "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и "Об общественных объединениях".

Определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 2 марта 2012 года решение суда первой инстанции было частично изменено: пункты 2.1 и 5.3, главы VI и VII Устава признаны не соответствующими законодательству в части, предусматривающей создание в структуре Нефтегазстройпрофсоюза России объединенной профсоюзной организации, цеховой профсоюзной организации, профсоюзной группы, межрегиональной профсоюзной организации, а также устанавливающей правила их организации и деятельности, поскольку, как указал суд, статья 3 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" определяет структурное построение профсоюза и не подлежит расширительному толкованию применительно к

содержащемуся в ней перечню структурных подразделений. Определением судьи Московского городского суда от 21 июня 2012 года в передаче кассационной жалобы Нефтегазстройпрофсоюза России для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции отказано, а в передаче его кассационной жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Российской Федерации отказано определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 31 августа 2012 года.

По итогам проверки, проведенной Гагаринской межрайонной прокуратурой города Москвы по обращению Министерства юстиции Российской Федерации о несоответствии действующему законодательству отдельных положений Устава Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в редакции, утвержденной VII съездом данного профсоюза 18 августа 2010 года, в адрес его председателя 22 ноября 2010 года было внесено представление об устранении выявленных нарушений. В связи с тем, что требования, содержащиеся в представлении, были отклонены, Гагаринский межрайонный прокурор города Москвы направил в Гагаринский районный суд города Москвы заявление о признании недействительными ряда положений Устава в новой редакции, в том числе его пункта 5.1, и обязанности внести в него изменения в соответствии с требованиями статьи 3 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Решением Гагаринского районного суда города Москвы от 9 июня 2011 года, оставленным без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 22 декабря 2011 года, требования прокурора были удовлетворены в полном объеме исходя, в частности, из того, что в перечень структурных подразделений профсоюза, содержащийся в пункте 5.1 его Устава, включены не предусмотренные Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" территориальные организации - муниципальные (районные, городские и приравненные к ним) и межмуниципальные, а также объединяющие их региональные (республиканские, краевые, областные и приравненные к ним) и межрегиональные организации. В передаче кассационных жалоб ответчика для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции отказано (определение судьи Московского городского суда от 29 марта 2012 года, определение судьи Верховного Суда Российской Федерации от 18 мая 2012 года).

В ходе рассмотрения указанных дел суды общей юрисдикции отвергли как основанные на неверном толковании Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" доводы Нефтегазстройпрофсоюза России и Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации о том, что статья 3 данного Федерального закона содержит лишь перечень основных терминов, которые в нем используются, и не ограничивает профсоюз в определении своей внутренней структуры.

1.2. В соответствии со статьей 125 (часть 4) Конституции Российской Федерации и конкретизирующими ее положениями статей 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" Конституционный Суд Российской Федерации по жалобе объединения граждан на нарушение конституционных прав и свобод проверяет конституционность закона, примененного в конкретном деле, рассмотрение которого завершено в суде, и принимает постановление только по предмету, указанному в жалобе, оценивая при этом как буквальный смысл рассматриваемых законоположений, так и смысл, придаваемый им официальным и иным толкованием или сложившейся правоприменительной практикой, а также исходя из их места в системе правовых норм.

Несоответствие статьи 3 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" статьям 6 (часть 2), 7 (часть 2), 18, 30 и 55 (части 2 и 3) Конституции Российской Федерации заявители по настоящему делу усматривают в том, что ее положения - по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, - уста-

навливают исчерпывающий перечень структурных подразделений профсоюза и тем самым препятствуют созданию иных, не поименованных в них структурных подразделений, т.е. ограничивают его право самостоятельно определять в уставе свою внутреннюю структуру.

Поскольку нарушение своих конституционных прав заявители не связывают с содержанием абзацев девятого - четырнадцатого статьи 3 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", раскрывающих значение используемых в нем терминов "профсоюзный орган", "профсоюзный представитель (доверенное лицо)", "организация", "работодатель", "работник", "член профсоюза", предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу являются абзацы первый - восьмой данной статьи, которые содержат определения видов профсоюзных организаций, в той мере, в какой они служат основанием для решения вопроса о правомочии профсоюза самостоятельно определять свою внутреннюю (организационную) структуру.

2. Конституция Российской Федерации, провозглашая Россию демократическим правовым социальным государством, обязанностью которого является признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина на основе принципов верховенства права и правовой демократии (статья 1, часть 1; статья 2; статья 7, часть 1), закрепляет в числе основных прав человека право каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, и гарантирует свободу деятельности общественных объединений (статья 30, часть 1). Право каждого на создание профессиональных союзов и на вхождение в них для защиты своих интересов провозглашено Всеобщей декларацией прав человека (пункт 4 статьи 23).

Право каждого на свободу объединения с другими, включая право создавать для осуществления и защиты своих экономических и социальных интересов профессиональные союзы и вступать в таковые по своему выбору при единственном условии соблюдения правил соответствующей организации, закреплено Конвенцией о защите прав человека и основных свобод (статья 11), Международным пактом о гражданских и политических правах (пункты 1 и 2 статьи 22) и Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах (подпункт "а" пункта 1 статьи 8).

Названные международно-правовые акты, являющиеся в силу статьи 15 (часть 4) Конституции Российской Федерации составной частью правовой системы Российской Федерации, не допускают при осуществлении права на свободу объединения никаких ограничений, кроме предусматриваемых законом и необходимых в демократическом обществе в интересах национальной безопасности и общественного порядка, в целях предотвращения беспорядков и преступлений, для охраны здоровья и нравственности или защиты прав и свобод других лиц. В свою очередь, Европейская социальная хартия (пересмотренная) от 3 мая 1996 года обязывает подписавшие ее государства в целях обеспечения или поощрения свободы работников и работодателей в создании местных, национальных или международных организаций для защиты своих экономических и социальных интересов и свободы вступления в такие организации избегать введения в национальное законодательство норм, ограничивающих эту свободу, и применения существующих норм в ограничение этой свободы (статья 5).

Европейский Суд по правам человека в своей практике исходит из того, что право создавать профессиональные союзы и вступать в них, как оно определено пунктом 1 статьи 11 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, является одной из форм или специальным аспектом свободы объединения (постановления от 27 октября 1975 года по делу "Национальный профсоюз бельгийской полиции (National Union of Belgian Police) против Бельгии", от 6 февраля 1976 года по делу "Шведский профсоюз машинистов (Swedish Engine Drivers Union) против Швеции", от 13 августа 1981 года по делу "Янг, Джеймс и Вебстер (Young, James and Webster) против Соединенного Королевства", от 30 июля 2009 года по делу "Даниленков и другие против России") и что способ воплощения свободы объединения в национальном законодательстве и ее практическое применение

властями характеризуют состояние демократии в данной стране (постановление от 10 июля 1998 года по делу "Сидиропулос (Sidiropoulos) и другие против Греции").

Будучи институтом гражданского общества, профсоюзы путем сотрудничества с работодателями и институтами публичной власти обеспечивают участие работников в установлении условий труда и тем самым - взаимодействие гражданского общества и государства в сфере управления трудом, стабильность трудовых отношений. Соответственно, Конституция Российской Федерации защищает не только свободу создания профсоюзов, но и свободу их деятельности, с тем чтобы граждане, объединившись, имели возможность эффективно отстаивать свои социально-трудовые права и интересы. Исходя из этого федеральный законодатель, на которого статьями 71 (пункт "в") и 76 (часть 1) Конституции Российской Федерации возложены регулирование и защита прав и свобод человека и гражданина, определяет с учетом требований международно-правовых актов, участницей которых является Российская Федерация, основы реализации ее гражданами конституционного права на объединение в профессиональные союзы, создания и деятельности профсоюзов, их правовое положение, права и обязанности.

Осуществляя соответствующее правовое регулирование, федеральный законодатель в силу статей 1 (часть 1), 2, 15 (часть 4), 17 (часть 1), 18, 30 и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации не вправе допускать искажений самого существа права на объединение в профессиональные союзы, которое в соответствии с Конвенцией МОТ от 9 июля 1948 года N 87 относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию включает право вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий (статья 3). Необоснованные препятствия в определении структуры профсоюза, как это следует из статьи 8 данной Конвенции, пункта 3 статьи 22 Международного пакта о гражданских и политических правах, пункта 3 статьи 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и статьи 5 Европейской социальной хартии (пересмотренной), не согласуются с провозглашенной ими свободой объединения.

Такой подход, позволяющий профсоюзам самостоятельно определять свою внутреннюю организацию, не означает, однако, что, осуществляя представительство и защиту социально-трудовых прав граждан, связанных общими профессиональными интересами, они не подчиняются общим требованиям, установленным трудовым законодательством для всех субъектов правоотношений в сфере труда.

3. Общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, включая объединение в профессиональные союзы, регулируются Федеральным законом от 19 мая 1995 года N 82-ФЗ "Об общественных объединениях", закрепляющим основные принципы деятельности общественных объединений, к числу которых отнесены самоуправление, а также право на определение своей внутренней структуры, целей, форм и методов своей деятельности (часть первая статьи 5 и часть первая статьи 15).

Кроме того, общественные отношения, возникающие в связи с созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций, являются предметом регулирования Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (статья 1), согласно которому профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны (пункт 1 статьи 5); профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, положения о первичных профсоюзных организациях, свою структуру, образуют профсоюзные органы, организуют свою деятельность (пункт 1 статьи 7); организационная структура профсоюза должна быть предусмотрена в его уставе (абзац шестой пункта 2 статьи 7); государственная регистрация профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной ор-

ганизации в качестве юридического лица осуществляется в уведомительном порядке (абзац второй пункта 1 статьи 8).

Как следует из приведенных законоположений, деятельность профсоюзов подчинена целям их создания, а правовая природа и статус профсоюзов как общественных объединений обуславливают их правомочие самостоятельно определять свою внутреннюю (организационную) структуру, причем таким образом, чтобы обеспечить осуществление возложенных на них законом и уставами представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов своих членов, в том числе решать вопросы о необходимости создания конкретных структурных подразделений и закреплять в уставе соответствующие положения. Данное правомочие не предполагает изменения сложившейся по соглашению сторон системы социального партнерства, с функционированием которой тесно связана деятельность профессиональных союзов в современном обществе, равно как и возложения на работодателей дополнительных, не предусмотренных действующим трудовым законодательством обязанностей. При этом гарантии, установленные пунктом 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и частью первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации, распространяются исключительно на руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы; иные же гарантии для членов профсоюза могут быть установлены только в рамках коллективных договоров, соглашений по взаимному волеизъявлению социальных партнеров.

4. Социальное партнерство, которое статьей 2 Трудового кодекса Российской Федерации отнесено к числу основных принципов правового регулирования трудовых отношений, предполагает взаимодействие профсоюзов как общественных объединений, создаваемых для представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, с работодателями, а также с органами государственной власти и органами местного самоуправления в сфере регулирования трудовых отношений и применения трудового законодательства.

Свобода, которой в силу статей 23, 24, 26, 27, 40 и 45 Трудового кодекса Российской Федерации работники и работодатели как стороны социального партнерства пользуются при определении форм и способов своего взаимодействия, позволяет профсоюзам в целях обеспечения эффективного сотрудничества с работодателями устанавливать свою структуру, соотносимую со структурной организацией работодателя, построением конкретной отрасли экономики или иной сферы профессиональной деятельности. Тем самым предполагается, что создание тех или иных структурных подразделений профсоюза не носит произвольного характера, - оно в значительной степени обусловлено структурой организации-работодателя, подчинено общей цели оптимизации сотрудничества социальных партнеров и связано с решением задач, возложенных на профсоюз, представляющий и защищающий социально-трудовые права и интересы своих членов в системе социального партнерства.

4.1. В статье 3 "Основные термины" Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", как следует из ее названия и содержания, приводятся значения применяемых для целей данного Федерального закона терминов, которыми определяются возможные виды профсоюзных организаций (их статус), такие как первичная профсоюзная организация, общероссийский профсоюз, общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов, межрегиональный профсоюз, межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов, территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов, территориальная организация профсоюза (абзацы первый - восьмой).

Включение в текст названного Федерального закона этих положений (которые действуют в неизменном виде с момента его принятия в 1996 году) было направлено на до-

стижение определенности и ясности правового регулирования, обеспечение единообразия в понимании соответствующих терминов, исключение возможности их произвольного использования в организационном построении профсоюзов. В течение длительного времени они применялись в соответствии с их буквальным смыслом и ни сами по себе, ни в системе действующего правового регулирования не рассматривались как устанавливающие исчерпывающий перечень видов профсоюзных организаций и их структурных подразделений и тем самым -ограничивающие полномочия профсоюзов самостоятельно разрабатывать свою организационную структуру и создавать иные, помимо упомянутых в них, профсоюзные организации и их структурные подразделения, в том числе участвующие в системе социального партнерства по согласованию с работодателями, представителями работодателей и необходимые, по мнению профсоюза, для его эффективной деятельности и решения стоящих перед ним задач.

Соответственно, положения абзацев первого - восьмого статьи 3 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" не препятствовали осуществлению гражданами конституционного права на объединение в профессиональные союзы, внутренняя (организационная) структура которых разрабатывалась без какого-либо вмешательства органов государства, оформлялась принимаемыми в демократических процедурах (на съездах, конференциях, собраниях) решениями и закреплялась в учредительных документах (уставах и положениях). Между тем, как следует из представленных Конституционному Суду Российской Федерации материалов, в 2011 году данная статья была истолкована Министерством юстиции Российской Федерации, органами прокуратуры и судами как определяющая структурное построение профсоюза, содержащая исчерпывающий перечень видов профсоюзных организаций и не допускающая возможность создания профсоюзов других видов, а также создания в их структуре не предусмотренных ею подразделений.

В результате такого истолкования были признаны противоречащими федеральному законодательству Устав Нефтегазстройпрофсоюза России в части, предусматривавшей создание объединенной профсоюзной организации и межрегиональной профсоюзной организации, цеховой профсоюзной организации и профсоюзной группы, и Устав Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в части, предусматривавшей создание территориальных организаций муниципальных (районных, городских и приравненных к ним) и межмуниципальных, а также объединяющих их региональных (республиканских, краевых, областных и приравненных к ним) и межрегиональных организаций. Во исполнение принятых судебных постановлений в эти уставы были внесены соответствующие изменения, в том числе Нефтегазстройпрофсоюз России 11 апреля 2013 года на VI (внеочередном) съезде был переименован в Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, Профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации 19 июня 2013 года на VIII (внеочередном) съезде переименован в Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, а положения о входивших в их состав указанных профсоюзных организациях из уставов были исключены.

Тем самым в правоприменительной практике положениям абзацев первого - восьмого статьи 3 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" был придан смысл, расходящийся с целями, которые преследовал федеральный законодатель при их включении в данный Федеральный закон, что в нарушение требований статей 15 (часть 4), 17, 18, 30 (часть 1) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации, а также общепризнанных принципов и норм международного права повлекло ограничение права профсоюзов - заявителей по настоящему делу самостоятельно решать вопросы, касающиеся их внутренней структуры, и признание противоречащими федеральному законодательству и, соответственно, недействительными отдельных положений уставов, принятых на съездах этих профсоюзов в демократической процедуре.

4.2. Таким образом, положения абзацев первого - восьмого статьи 3 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", содержащие определения таких видов профсоюзных организаций, как первичная профсоюзная организация, территориальная организация профсоюза, межрегиональный профсоюз, общероссийский профсоюз и объединения этих профсоюзов, не соответствуют Конституции Российской Федерации, ее статьям 15 (часть 4), 30 (часть 1) и 55 (часть 3), в той мере, в какой эти положения рассматриваются в правоприменительной практике как устанавливающие закрытый (исчерпывающий) перечень видов профсоюзных организаций и их структурных подразделений и тем самым не позволяющие профсоюзам самостоятельно, исходя из возложенных на них законом и уставами задач, определять свою внутреннюю (организационную) структуру, в том числе создавать не упомянутые в данном Федеральном законе профсоюзные организации и включать в их состав структурные подразделения, необходимые, по мнению профсоюза, для его эффективной деятельности по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов своих членов, чем - в нарушение конституционного права на объединение - допускают не согласующееся с конституционно значимыми целями вмешательство государства в деятельность профессиональных союзов.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьей 6, частью второй статьи 71, статьями 72, 74, 75, 78, 79 и 100 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации

постановил:

1. Признать положения абзацев первого - восьмого статьи 3 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" не соответствующими Конституции Российской Федерации, ее статьям 15 (часть 4), 30 (часть 1) и 55 (часть 3), в той мере, в какой эти положения - по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, рассматриваются как устанавливающие закрытый (исчерпывающий) перечень видов профсоюзных организаций и их структурных подразделений и тем самым не позволяющие профсоюзам самостоятельно, исходя из стоящих перед ними целей и задач, определять свою внутреннюю (организационную) структуру, в том числе создавать профсоюзные организации и структурные подразделения профсоюзных организаций, не упомянутые в данном Федеральном законе.

2. Правоприменительные решения, вынесенные в отношении Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и основанные на абзацах первом - восьмом статьи 3 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в той мере, в какой они признаны настоящим Постановлением не соответствующими Конституции Российской Федерации, подлежат пересмотру в установленном порядке.

3. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу немедленно после провозглашения, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

4. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в "Российской газете", "Собрании законодательства Российской Федерации" и на "Официальном интернет-портале правовой информации" (www.pravo.gov.ru). Постановление должно быть опубликовано также в "Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации".

Конституционный Суд Российской Федерации

ВОПРОСЫ И КОНСУЛЬТАЦИИ

Руководство Профсоюза и аппарат ЦК информируют:

Получен ответ Командования Воздушно-десантными войсками на обращение Председателя Профсоюза по взаимодействию с профсоюзными организациями в подчиненных соединениях и воинских частях, который публикуем для информации:



МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБОРОНЫ РОССИИ)

г. Москва, 119160

“10” октября 2013 г. № 568/22/259/210

Председателю Профсоюза
Вооружённых Сил
Российской Федерации
Н.Н.БОЙКО

Ленинградский пр., д.41,
г. Москва, 125167

Главное управление по работе
с личным составом Вооружённых Сил
Российской Федерации
г. Москва, 119160

Уважаемый Николай Николаевич!

В ответ на Ваше обращение исх.5/381 от 19 сентября 2013 г. сообщаю.

В целях дальнейшего развития взаимодействия с Профсоюзом гражданского персонала Вооружённых Сил России в решении вопросов обеспечения социальных гарантий гражданского персонала Вооружённых Сил Российской Федерации командирам соединений и воинских частей Воздушно-десантных войск даны указания наладить взаимодействие с представителями профсоюзных организаций в подчинённых соединениях и воинских частях в соответствии с Приказом Министра обороны РФ от 20 февраля 2013 г. № 139 «О мерах по улучшению взаимодействия с Профсоюзом гражданского персонала Вооружённых Сил России».

Командиру войсковой части 31612-Д строго указано на недопустимость подобного отношения к исполнению обязанностей по организации работы с представителями профсоюзной организации подчинённой воинской части.

Врио помощника командующего
Воздушно-десантными войсками
по работе с личным составом
полковник

С.Бойко

Разъяснения Заместителя Министра обороны Российской Федерации Т.Шевцовой по осуществлению ежемесячной и единовременной выплат по оплате жилых помещений, отопления и освещения медицинским и фармацевтическим работникам, проживающим и работающим по трудовому договору в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), которые публикуем для информации:

Распорядителям (получателям)
бюджетных средств

В связи с поступающими запросами от финансовых органов Минобороны России по осуществлению ежемесячной и единовременной выплат по оплате жилых помещений, отопления и освещения медицинским и фармацевтическим работникам, проживающим и работающим по трудовому договору в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) (далее – выплаты), установленных совместным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и Министерства финансов Российской Федерации от 16 декабря 2011 г. № 1556ан/174н «Об осуществлении денежных выплат, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 17 октября 2011 г. № 839 «О мерах социальной поддержки в 2012 – 2014 годах медицинских и фармацевтических работников, проживающих и работающих в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), занятых на должностях в федеральных государственных учреждениях» (далее – совместный приказ), разъясняется:

1. Имеют ли право на денежные выплаты работники госпиталя на должностях младшего медицинского и фармацевтического персонала?

Право на выплаты имеют работники младшего медицинского и фармацевтического персонала медицинских организаций Минобороны России.

2. Имеют ли право на выплаты медицинские и фармацевтические работники медицинских организаций Минобороны России, проживающие в сельской местности, имеющие регистрацию по месту пребывания?

Право на выплату имеют медицинские (фармацевтические) работники медицинских организаций Минобороны России, проживающие в сельской местности с отметкой о месте регистрации по месту жительства в данной местности (пункт 2 приложения 1 и пункт 5 приложения 2 совместного приказа).

3. Имеют ли право на денежные выплаты медицинские и фармацевтические работники, члены семей военнослужащих, зарегистрированные в городе по месту службы военнослужащего и работающие в сельских населенных пунктах?

Медицинские (фармацевтические) работники, проживающие и работающие на должностях медицинских (фармацевтических) работников в медицинских организациях Минобороны России,

расположенных в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), являющиеся членами семей военнослужащих, зарегистрированные по месту жительства в населенном пункте, отличном от населенного пункта места нахождения медицинской организации (по адресу воинской части военнослужащего), не имеют права на указанные выплаты.

4. Имеют ли право на выплаты члены семей медицинских и фармацевтических работников, проживающие и работающие на должностях медицинских (фармацевтических) работников в медицинских организациях Минобороны России, расположенных в сельских населенных пунктах?

Право на выплаты имеет каждый член семьи медицинского (фармацевтического) работника (муж, жена, дети, имеющие одно жилое помещение), проживающего и работающего в сельском населенном пункте, рабочем поселке (поселке городского типа) в медицинской организации Минобороны России.

5. Имеют ли право на денежные выплаты работники, проживающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) и работающие в медицинских и аптечных пунктах, лазаретах и других подразделениях, структурно входящих в состав воинских частей?

Медицинские и аптечные пункты, лазареты и другие подразделения, структурно входящих в состав воинских частей и организаций в соответствии со статьями 2 и 29 Федерального закона 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и статьи 48 Гражданского кодекса Российской Федерации не обладают статусом юридического лица и соответственно не могут являться медицинскими организациями, в связи с чем медицинские и фармацевтические работники, вышеуказанных структурных подразделений право на выплаты не имеют.

6. Имеют ли право на ежемесячную денежную выплату работники, работающие в госпитале на должностях медицинского психолога, инструктора – методиста по лечебной физкультуре?

По Номенклатуре должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 декабря 2012 г. № 1183н, медицинский психолог и инструктор-методист по лечебной физкультуре относятся к категории «специалисты с высшим профессиональным (немедицинским) образованием» и в связи с чем право на выплаты не имеют.

7. Имеют ли право на получение денежной выплаты медицинские (фармацевтические) работники, проживающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) и имеющие иные льготы по оплате жилищно-коммунальных услуг, установленных законодательством или на основании нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления?

Частью 3 статьи 13 Федерального закона 1995 года № 5-ФЗ «О ветеранах» и частью 3 статьи 31 Федерального закона 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» установлено, что право на получение медицинскими и фармацевтическими работниками одной и той же формы социальной поддержки предоставляется по одному основанию по выбору (ветеран, инвалид, медицинский работник, проживающий и работающий в сельской местности и др.).

8. Порядок расчета размера причитающихся выплат в месяц приема (увольнения) работника, если он отработан не полностью?

Ежемесячная денежная выплата рассчитывается в соответствии с Порядком осуществления с 1 января 2012 г. по 31 декабря 2014 г. в качестве меры социальной поддержки ежемесячной денежной выплаты по оплате жилых помещений, отопления и освещения медицинским и фармацевтическим работникам, проживающим и работающим по трудовому договору в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), состоящим в штате по основному месту работы в федеральных государственных учреждениях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти (приложение № 1 к совместному приказу), выплата производится с момента возникновения у работника права на ее получение. Сумма выплаты в месяце приема (увольнения) работника рассчитывается пропорционально проработанным рабочим дням соответствующего месяца (пункт 3 приложения № 1 к совместному приказу).

Единовременная денежная выплата назначается работникам в соответствии с Порядком осуществления в 2012 году единовременной денежной выплаты за фактически отработанное время в федеральных учреждениях государственной системы здравоохранения в период с 1 января 2005 г. по 31 декабря 2011 г. медицинским и фармацевтическим работникам федеральных учреждений государственной системы здравоохранения (в том числе лицам, являвшимся медицинскими и фармацевтическими работниками указанных учреждений и уволившимся до 1 января 2012 г.) в случае, если они имели право по состоянию на 31 декабря 2004 г. на бесплатное предоставление квартир с отоплением и освещением в соответствии с законодательством Российской Федерации (приложение № 2 к совместному приказу).

Лицам, уволившимся до 1 января 2012 г., в учреждении по последнему месту работы за весь период, в котором работник имел право на бесплатное предоставление квартир с отоплением и освещением в соответствии с законодательством Российской Федерации, единовременная денежная выплата производится за фактически отработанное время в федеральных учреждениях государственной системы здравоохранения в период с 1 января 2005 г. по 31 декабря 2011 г. медицинским и фармацевтическим работникам организаций Минобороны России, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках

(поселках городского типа), имеющим право по состоянию на 31 декабря 2004 г. на бесплатное предоставление квартир с отоплением и освещением, которые пользовались льготами на основании законодательства, действующего до 1 января 2005 года.

Единовременная денежная выплата производится работникам медицинских организаций Минобороны России на основании документов, определенных пунктом 5 приложения № 2 к совместному приказу. Указанный перечень документов является исчерпывающим и не требует представление каких-либо других документов.

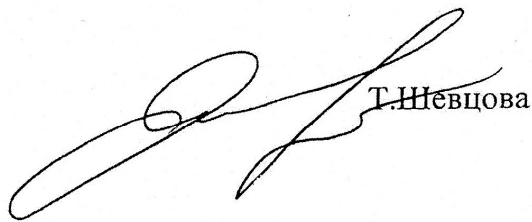
9. Какие периоды работы медицинских (фармацевтических) работников засчитываются для установления права на получение единовременной денежной выплаты?

В период работы медицинских и фармацевтических работников, имеющих право на льготы по оплате жилых помещений, отопления и освещения (с 1 января 2005 г. по 31 декабря 2011 г.) засчитываются периоды, в которые работники проживали и работали в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) на должностях в учреждениях государственной системы здравоохранения.

10. В каком случае необходимо взыскивать произведенную незаконную выплату, обнаруженную во время финансовых проверок и ревизий?

Решение вопросов о взыскании незаконно произведенных выплат регулируется пунктом 3 статьи 1109 Гражданского кодекса Российской Федерации. При этом не подлежат возврату в качестве неосновательного обогащения заработная плата и приравненные к ней платежи, пенсии, пособия, стипендии, возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью, алименты и иные денежные суммы, предоставленные гражданину в качестве средства к существованию, при отсутствии недобросовестности с его стороны и счетной ошибки.

Заместитель Министра обороны
Российской Федерации



Т. Невцова

«13» июль 2013.

исх. № 180/71 БН

Уважаемые коллеги!

Сообщаем, что ответы на заданные Вами вопросы центральным органам военного управления Министерства обороны Российской Федерации к заседанию Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России опубликованы в Информационном вестнике № 9 (специальный выпуск).

ВНИМАНИЕ ОПЫТ!

Информация председателя Межрегиональной территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооружённых Сил России Республики Бурятия и Забайкальского края Л.М.Титовой о проведении тематических проверок по соблюдению трудового законодательства в 2013 году

**Справка
по проведению тематических проверок в воинских частях и
организациях Республики Бурятия и Забайкальского края в 2013 году**

Согласно постановлению Президиума Межрегиональной территориальной организации профсоюза гражданского персонала Вооружённых Сил России Республики Бурятия и Забайкальского края от 31.01.13 г. № 12-7, в целях предупреждения и устранения нарушений норм трудового законодательства в воинских частях и организациях Республики Бурятия и Забайкальского края, в 2013 году правовыми инспекторами труда Профсоюза территориальных и первичных организаций Профсоюза, председателями профсоюзных комитетов и членами ревизионных комиссий проводились тематические проверки по темам: «Оформление трудового договора», «Изменение трудового договора» и «Оформление трудовых отношений с работником, выполняющим дополнительную работу».

Реализуя основную цель Профсоюза по представительству и защите прав и интересов членов Профсоюза в ходе проверок они выявляли и предупреждали нарушения работодателями норм трудового законодательства

В ходе проверок изучались коллективные договоры, Трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним, приказы по гражданскому персоналу, карточки Т-2 и трудовые книжки.

В МТО Профсоюза были представлены итоговые материалы двух территориальных организаций Профсоюза: Республики Бурятия и Забайкальского края по проведённым тематическим проверкам.

В нарушение уставных требований, некоторые профсоюзные организации не сочли нужным выполнять принятое постановление Президиума от 31.01.13 г. № 12-7 о проведении тематических проверок. Не представили данные о проведении тематических проверок около 65% первичных профсоюзных организаций.

Всего в 2013 году было проведено совместно с первичными профсоюзными организациями 45 тематических проверок и выявлено 207 нарушений норм трудового законодательства.

Наиболее качественно проведены проверки, составлены пояснительные записки и подведен их итог, правовыми инспекторами труда ЦК Профсоюза Пушкаревой Еленой Алексеевной, Обуховой Татьяной Алексеевной, Титовой Луизой Михайловной и первичными организациями Профсоюза ГДОУ № 42, в/ч 41121, в/ч 55345, в/ч 75313, в/ч 44286.

Характерными нарушениями по теме «Содержание трудового договора» и «Заключение трудового договора» явились:

повсеместное заключение трудовых договоров на старых бланках, а не на бланках, утверждённых Приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утверждённых распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

Так же не применялись для учёта кадров и унифицированные формы, утверждённые Постановлением Госкомстата России № 1 от 05.01.2004 г. с использованием буквенного обозначения.

Только при приёме на работу в 2013 году новых работников ряд воинских частей стали оформлять договоры на новых бланках.

Сведения о представителе работодателя, подписавшего трудовые договоры и основание, в силу которого он наделён соответствующими полномочиями, указывается повсеместно не правильно. Следует указывать приказ командующего о назначении на должность, номер и дату Трудового договора, заключенного с командиром (начальником). Примеры: в/ч 72155, 388 БХВТИ(Т), в/ч 55345, в/ч 44286, в/ч 02941 и др.

Выявлено 12 случаев оформления Трудовых договоров позднее сроков приёма на работу. Пример: ФК ДОУ № 42 «Сказка» в/ч 47130 - по 24 работникам.

Наиболее часто встречающиеся нарушения: не заполнение всех установленных реквизитов трудового договора, отсутствие росписи работника в трудовом договоре, отсутствие росписи и печати работодателя, не выдача работнику одного экземпляра договора, не соответствие условий трудового договора изданному приказу о приёме на работу, повсеместно не заключение дополнительных договоров при изменении условий оплаты труда, не соответствие ст.70 ТК РФ установление испытания при приёме на работу, отсутствие книги регистрации трудовых договоров и журналов учёта выдачи Трудовых договоров на руки с росписями работников в их получении (в/ч 44286, в/ч 69647 и др.).

Трудовые договоры, заключаемые при приеме на работу с гражданским персоналом, не соответствуют требованиям ст. 57 Трудового Кодекса Российской Федерации. В трудовых договорах не указываются (не впечатываются) права и обязанности работника и работодателя. С должностными обязанностями, напечатанными на отдельных листах, работник может быть ознакомлен под роспись на их обратной стороне. К трудовому договору в этом случае они не прикладываются и один экземпляр работнику на руки не выдаётся.

Пример по в/ч 02941: обязанности работника составляются на отдельных листах, где подпись работника указана на одном листе (втором), первый лист обязанностей остаётся не подписан работником, что может повлечь отказ работника от выполнения обязанностей указанных на первом листе. Дата подписания обязанностей также не указана (пример: обязанности водителя (ознакомлен Кудинов С.А.), обязанности специалиста по кадрам (Романова О.П.), обязанности стрелка команды ВОХР Ращук В.Б.

Не все реквизиты трудовых договоров заполняются.

Так, в ходе проверки 388 БХВТИ(Т) было установлено, что трудовые договоры не содержат сведений о режиме рабочего времени, о сроках выплаты заработной платы, о предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусков за работу во вредных условиях труда. Условия выплаты премии ухудшают положение работников, так как в нарушение п.84 приказа Министра обороны РФ 2008 г. № 555 ограничивает выплату премии только до 25%. Трудовые книжки и трудовые договоры имеются не на всех работников.

В ходе проверки в/ч 02941 выявлено, что:

- в трудовых договорах отсутствует запись о квалификации работника (тарифный разряд, классность, категория). Пример: трудовой договор Кудрявцева Анатолия Андреевича, в котором отсутствует запись об установлении квалификации (разряда) по профессии «электрогазосварщик»;

- не указывается срок трудового договора. Пример: трудовой договор Мордикова Д.А. и др.;

- в трудовых договорах не указана дата получения работником одного экземпляра договора на руки;

- в нарушение статьи 136 ТК РФ указывается только одна дата выдачи заработной платы. Пример: трудовой договор водителя Кудинова С.А., трудовой договор Романовой О.П. и др.;

- в обязанностях Подшиваловой О.А. отсутствует дата подписания;

- согласно ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом работодателя. При издании приказа о приеме на работу специалист кадровой службы не указывает в приказе номер и дату трудового договора.

Так, приказ о приеме на работу стрелка Морозова А.В. подписан 01.06.2009 г. № 2-к. Трудовой договор подписан 02.06.2009 г. Тоже по приказу о приеме на работу от 15.12.2009 г. № 89 телефониста Подшиваловой О.А.

Должность работника по штату, по приказу о приеме на работу и в личной карточке формы Т-2 - не всегда соответствует записи в трудовой книжке. Так, в разделе III трудовой книжки указано «Принята в отдел обеспечения телефонистом», фактически по штату работник числится в отделении связи. В трудовой книжке указано «отделение связи», в трудовом договоре указано «отделение связи отдела обеспечения». Следовало записать: «Принята в подразделение обеспечения отделения связи (телефонное) на должность телефониста, установлена II тарифная ставка».

При проверке в/ч 75313 выявлено, что:

- 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, что 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;

По в/ч 55345 выявлены нарушения:

- не указано место нахождения подразделения, в которое работник принимается на работу, не прописывается трудовая функция работника.
- в нарушение требований раздела III Трудового Кодекса РФ с работниками в/ч 55345 составлен трудовой договор на период мобилизации и военное время.

По ФК ДОУ № 42 «Сказка» в/ч 47130 выявлены нарушения:

- не заполнение всех установленных реквизитов трудового договора, отсутствие росписи работника в трудовом договоре, отсутствие росписи и печати работодателя – 10 случаев. Примеры: Переяславцева Н.А., Сапунова С.А., Калачёва П.В., Замятина Д.П., и др.

- не оформлены трудовые договоры – 4 случая (Воронцова А.С., Сидинкина Т.Д., Курдюкова Т.И., Филюк Е.Н.)

По в/ч 32364 выявлены нарушения:

- в трудовых договорах Щитовой О.С., Толкачёвой Т.И., Антиповой М.С., Пляскиной И.А., Рогожиной Ю.В. отсутствуют записи о выплате процентной надбавки за выслугу лет в министерстве обороны и за работу в сложно-климатических условиях;
- не выданы на руки вторые экземпляры трудовых договоров - 2 случая;
- нет подписи о получении трудового договора - 30 случаев.

По в/ч 44286 выявлены нарушения:

- Не заполнение установленных реквизитов трудового договора - 54 нарушения; отсутствие росписи работника в трудовом договоре - 21 нарушение, не оформление трудового договора - 4 случая (Павлов С.В., Новиков С.Э., Рудакова Л.А., Соржиева А.К.)

Всего по этой теме выявлено 124 нарушения норм трудового законодательства.

«Изменение условий трудового договора»

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.

Характерными нарушениями при изменении размеров заработной платы работников повсеместно не заключались дополнительные к первоначальным трудовые договоры. Отсутствие письменного согласия работника на выполнение дополнительной работы за временно отсутствующего работника (при нахождении в отпуске или по болезни) и отсут-

ствие приказа (только устное распоряжение), отсутствие приказа о переводе, отсутствие приказа о перемещении, не соблюдение сроков перевода и не соблюдение условий перевода. Всего по этой теме выявлено 16 нарушений норм трудового законодательства.

Так, по в/ч 72155, 44286 (53 случая), 388 БХВТИ(Т), ФК ДОУ № 42 (52 случая), в/ч 32364 и др. в трудовые договоры не вносились дополнения и изменения при изменении трудовых функций работников, изменении в оплате труда. В связи с передислокацией воинской части из военного гарнизона «Гусиноозёрский» в город Улан-Удэ-40 дополнительные трудовые договоры с работниками не заключались.

Не заключаются трудовые договоры на выполнение дополнительных обязанностей. Пример: по возложению обязанностей на Мирошниченко Н.Ю. (в/ч 72155).

По в/ч 02941:

В ряде трудовых договорах отсутствует дополнительное соглашение, заключенное с работником, в связи с изменением сторонами условий трудового договора. Пример: Калашникова Н.В. принята 01 июня 2009 года стрелком команды ВОХР. 01 июня 2013 г. переведена на должность собаковод. Запись о переводе в трудовой книжке отсутствует. В штате числится собаководом, в личной карточке формы Т 2 запись с 1 июня 2012 г. собаковод (приказ № 45 от 08.06.12 г.). Дополнительное соглашение к трудовому договору о переводе на должность собаковод не составлено. Функциональные обязанности для собаковод работником не подписаны, под роспись до работника не доведены.

По в/ч 75313, в/ч 55345, по ФКДОУ № 42 (5 случаев):

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.)

«Оформление трудовых отношений с работником, выполняющим дополнительную работу в воинских частях и организациях»

В ходе проведения проверок по теме было выявлено 67 нарушений и они касались в основном: не оформление дополнительного трудового договора, не представление отпуска по работе по совместительству одновременно с основным отпуском, не выплаты надбавки за выслугу лет при работе по совместительству, отсутствие приказов о привлечении к дополнительной работе, отсутствие приказа о привлечение работников к сверхурочной работе, отсутствие письменного согласия работника на дополнительную работу, утверждение графика дежурств без согласования с профсоюзным органом (ВОХР и Связь).

Повсеместным нарушением является не оплата сверхурочной работы ФБУ «УФО МО РФ по Забайкальскому краю» (в/ч 44286, 72155, 58147-3 и др). Отсутствие приказа работодателя в связи с исполнением обязанностей временно отсутствующего работника и отсутствие согласования с работниками оплаты дополнительной работы, отсутствие письменного согласия работника на дополнительную работу, не указывался срок дополнительной работы. Табеля учёта рабочего времени не отражают фактической работы работников, работающих с суммированным учётом рабочего времени. Указывается только норма часов в данном месяце. Ведутся черновые журналы фактического учёта рабочего времени и по ним предоставляются отгулы. При этом приказами они не оформляются.

Устранить данную проблему мы пытаемся в течении 25 лет, но работодатели по-прежнему не отражают в табелях точный учёт рабочего времени. Как пример: в/ч 44286 проверяем с 2007 года. После проверок месяц-два табеля заполняются правильно, затем опять всё ведётся в черновом журнале. Не помогли неоднократные проверки военной прокуратуры и Государственной инспекции труда по РБ. Работники в 2013 году обратились с жалобой к командующему округа и в министерство обороны.

В связи с тем, что данное нарушение носит повсеместный характер, необходимо издание Директивного указания с предусмотрением меры ответственности работодателя.

Основной причиной нарушений трудового законодательства в воинских частях и организациях является недостаточный контроль со стороны командования.

Значительная часть выявленных нарушений трудового законодательства была устранена в ходе проверок, а не устраненные нарушения, взяты на контроль профсоюзными комитетами первичных профсоюзных организаций и выборными профсоюзными органами территориальных организаций Профсоюза Республики Бурятия и Забайкальского края.

Командование Восточного военного округа положительно отнеслось к нашей инициативе и способствует проведению таких проверок. Так, командование бронетанковой службы округа направило в войска телеграмму о проведении учёбы с гражданским персоналом в рамках ОГП по разделу ТК РФ «Трудовой договор».

Итоги профсоюзных тематических проверок подтвердили необходимость их ежегодного проведения.

Исходя из того, что основной уставной обязанностью всех организаций Профсоюза является представительство и защита интересов работников, проведение тематических проверок по выявлению, предупреждению и устранению выявленных нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, а также, учитывая необходимость активизации работы правовой инспекции труда ЦК Профсоюза по осуществлению профсоюзного контроля в условиях реформирования Вооружённых Сил России, необходимо продолжить данную работу.

Наша цель - подвигнуть командование Министерства обороны РФ к изданию приказа о ведении кадрового делопроизводства, проведению планового обучения работников кадровых служб и командования.

В 2014 году мы планируем провести проверки по теме: «Выдача мотивированного мнения работодателю согласно ст. 372, 373 ТК РФ».

Председатель МТО Профсоюза ВС России
Республики Бурятия и Забайкальского края
Л.М.Титова

Всего за период с 1.10.2013 г. по 27.12.2013 г. в адрес руководства Профсоюза и аппарата ЦК Профсоюза поступило 11 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:

-  **18,2%** всех обращений поступили из организаций Министерства обороны Российской Федерации;
-  **9,1%** всех обращений поступили из профсоюзных организаций Восточного военного округа;
-  **9,1%** всех обращений поступили из профсоюзных организаций Центрального военного округа;
-  **9,1%** всех обращений поступили из профсоюзных организаций Западного военного округа;
-  **9,1%** всех обращений поступили из профсоюзных организаций Черноморского флота;
-  **9,1%** всех обращений поступили из профсоюзных организаций Ракетных войск стратегического назначения и Войск воздушно-космической обороны;
-  **36,4%** обращений поступили из других профсоюзных организаций.

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 9 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: (499) 790-90-11 (ф), (499) 790-90-12, (499) 790-90-14.*