



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ  
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА  
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ  
ВЕСТНИК  
ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА**

**№ 17**

**г. Москва**  
декабрь 2015 года

## **СОДЕРЖАНИЕ**

---

### **В Министерстве обороны Российской Федерации**

Встреча Министра обороны Российской Федерации генерала армии Сергея Шойгу с профсоюзным активом Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России - стр. 4

### **В Федерации Независимых Профсоюзов России**

Заявление Федерации Независимых Профсоюзов России о вмешательстве в деятельность профсоюзов - стр. 5

Исполнительный комитет Федерации Независимых Профсоюзов России. Постановление «О распространении действия коллективного договора» - стр. 6

### **В Профсоюзе гражданского персонала Вооруженных Сил России**

VII Съезд Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России. Постановления - стр. 8

I заседание Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России. Постановления - стр. 37

### **В помощь профсоюзному активу**

#### ***Профкому на заметку:***

Распоряжение начальника Главного военно-медицинского управления Министерства обороны Российской Федерации об осуществлении реализации путевок в санаторно-курортные организации Минобороны России гражданам, не имеющим отношения к Минобороны России по коммерческой стоимости - стр. 40

Присвоение звания «Ветеран труда» при наличии профсоюзных знаков отличия в труде - стр. 42

Нормативные правовые акты о присвоении звания «Ветеран труда» в субъектах Российской Федерации по Южному федеральному округу. Извлечение - стр. 43

Нормативные правовые акты о присвоении звания «Ветеран труда» в субъектах Российской Федерации по Северо-Кавказскому федеральному округу. Извлечение - стр. 47

Решение Елизовского районного суда Камчатского края по иску о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, денежной компенсации морального вреда - стр. 53

Разъяснения судам некоторых особенностей применения законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации - стр. 60

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 сентября 2015 г. № 43 г. Москва «О некоторых вопросах, связанных с применением норм Гражданского кодекса Российской Федерации об исковой давности» - стр. 63

## Вопросы и ответы

### *Руководство Профсоюза и аппарат ЦК информируют:*

Ответ Правового департамента Министерства обороны Российской Федерации на обращение по вопросу законности действий начальника ФКУ «Управление финансового обеспечения Министерства обороны Российской Федерации по Ярославской, Костромской и Вологодской областям» по выплатам премий гражданскому персоналу в соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации 2010 года № 1010 - стр. 71

Ответ Департамента финансового обеспечения Министерства обороны Российской Федерации на обращение руководителя ФКУ «Управление финансового обеспечения Министерства обороны Российской Федерации по Забайкальскому краю» о порядке заключения договоров и осуществления расходов на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда территориальными финансовыми органами, воинскими частями, учреждениями и организациями - стр. 73

Ответ Департамента транспортного обеспечения Министерства обороны Российской Федерации по вопросу нарушений требований приказа Министра обороны Российской Федерации от 16 мая 2003 г. № 170 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации» - стр. 75

### **Внимание опыт!**

Приказ Командующего войсками Центрального военного округа от 22 декабря 2015 года № 767 «О мерах по предупреждению и недопущению нарушений трудового законодательства в воинских частях и организациях Центрального военного округа при проведении организационно-штатных мероприятий» - стр. 76

## **В МИНИСТЕРСТВЕ ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**19 НОЯБРЯ 2015 ГОДА СОСТОЯЛАСЬ ВСТРЕЧА МИНИСТРА  
ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ГЕНЕРАЛА АРМИИ  
СЕРГЕЯ ШОЙГУ С ПРОФСОЮЗНЫМ АКТИВОМ ПРОФСОЮЗА  
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**



Глава военного ведомства России генерал армии Сергей Шойгу обсудил с представителями Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России социальные и трудовые вопросы гражданского персонала.

«В военном ведомстве представители гражданского персонала должны чувствовать себя достойными членами коллектива, который решает важнейшие задачи по обороне страны, строительству Вооруженных Сил, задачи, поставленные Главнокомандующим», – подчеркнул Министр обороны в беседе с активистами Профсоюза.

По мнению генерала армии Сергея Шойгу, лица гражданского персонала выполняют свою работу активно и продуктивно.

«Дел у нас много – важных, интересных и, самое главное, нужных, поэтому мы сегодня их обсуждаем, чтобы принять совместное решение о том, как будем двигаться дальше в поддержке и помощи при решении социальных и трудовых вопросов наших гражданских служащих, как здесь, в центральном аппарате, так и в целом по стране», – отметил Министр обороны.

В ходе встречи, носившей конструктивный характер, представителями Профсоюза были подняты вопросы, касающиеся дополнительных мер социальной поддержки гражданского персонала, заработной платы, организации труда и ряд других.

## **В ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ**

---

### **ЗАЯВЛЕНИЕ ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ**

#### **О вмешательстве в деятельность профсоюзов**

1 декабря в Республике Мордовия должна была пройти выборная конференция, с повесткой дня - избрание руководителя регионального профобъединения. Однако, на протяжении месяца на делегатов конференции, кандидатов на должность председателя и членов выборных органов Федерации профсоюзов Республики Мордовия оказывалось давление со стороны исполнительных органов власти и главы республики Мордовия господина Волкова В.Д. Имело место и продолжается в настоящее время неприкрытое вмешательство в деятельность профсоюзов, попытки протащить на руководящую должность подконтрольную кандидатуру, работающую в органах исполнительной власти Федерального уровня, спешно принятую в члены профсоюза. Это привело к срыву назначенной конференции, отказу уже выдвинутых кандидатур от избрания. Многие профсоюзные активисты запуганы, не высказывают свое мнение, опасаясь внесудебного преследования и фактического запрета на работу.

ФНПР заявляет о явном и недвусмысленном нарушении в Республике Мордовия федерального закона № 10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», запрещающего вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности; Конвенции № 87 Международной организации труда, определяющей, что организации трудящихся имеют право вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, что гарантирует свободу профсоюзной деятельности в стране.

Мы обращаемся в Генеральную прокуратуру РФ для пресечения нарушения закона и наказания виновных. Нарушения закона должны стать основанием для негативной оценки деятельности главы республики со стороны федеральных органов власти.

Мы считаем, что республиканские комитеты отраслевых профсоюзов должны решительно противостоять нарушению закона, давлению на профсоюзы и провести выборную конференцию в соответствии с демократическими нормами и внутренними решениями профсоюзов.

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА  
ОБЩЕРОССИЙСКОГО СОЮЗА  
«ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ»  
О РАСПРОСТРАНЕНИИ ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**



Общероссийский союз  
«Федерация Независимых Профсоюзов России»

**ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

27.10.2015

г. Москва

№ 7-15

О распространении действия  
коллективного договора

В период отчётно-выборной кампании 2014-2015 гг. среди профсоюзных работников и актива вновь оживилась дискуссия по теме распространения действия коллективного договора только на членов профсоюза. При этом международная практика очень многообразна; международное право оставляет регулирование проблемы на усмотрение национального законодательства.

В связи с этим в Образовательном учреждении профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» 18 июня 2015 года прошло заседание круглого стола «Коллективный договор: проблемы правоприменения» (стенографический отчёт прилагается), в котором приняли участие руководство ФНПР, Межфракционной депутатской группы по взаимодействию с профсоюзным движением «Солидарность», руководители и представители общероссийских профсоюзов, ассоциаций территориальных объединений организаций профсоюзов федеральных округов, первичных профсоюзных организаций, преподаватели ОУП ВО «АТиСО», журналисты центральной профсоюзной газеты «Солидарность».

В ходе продолжительного обсуждения участники круглого стола пришли к выводу о несвоевременности и нецелесообразности внесения в законодательство изменений, распространяющих действие коллективного договора только на членов профсоюза. Вместе с тем участники круглого стола обратили внимание на то, что профсоюзные организации далеко не полностью используют потенциал, предоставленный им законодательством.

В связи с изложенным Исполнительный комитет ФНПР постановляет:

1. Считать нецелесообразным в настоящее время внесение в законодательство изменений, распространяющих действие коллективного договора только на членов профсоюза.

2. Руководству ФНПР во взаимодействии с депутатами Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, членами Межфракционной депутатской группы по взаимодействию с

внесении изменений в законодательство Российской Федерации в части распространения действия коллективных договоров и соглашений на работников, уполномочивших на определённых условиях соответствующих представителей работников разработать и заключить коллективный договор, соглашение от их имени, а также работников, присоединившихся к его заключению.

3. Правовому департаменту Аппарата ФНПР во взаимодействии с Институтом профсоюзного движения ОУП ВО «АТиСО» обобщить практику подписания отдельных (дополнительных) соглашений в отношении членов профсоюза и довести её до сведения профсоюзных организаций.

Председатель ФНПР М.В. Шмаков



## **В ПРОФСОЮЗЕ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

---

### **VII СЪЕЗД ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

19 ноября 2015 года в городе Москве состоялся очередной VII Съезд Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России.



В работе Съезда приняли участие делегаты со всех уголков России, выражающие интересы около 200 тысяч членов Профсоюза, представители органов государственной и исполнительной власти Российской Федерации, общественных организаций, ветераны Профсоюза, представители Минобороны России (Статс-секретарь – заместитель Министра обороны Российской Федерации Панков Н.А., Председатель Общественного совета при Минобороны России Гусев П.Н., Председатель Белорусского профессионального союза работников Вооруженных Сил, органов пограничной службы, Министерства по чрезвычайным ситуациям и других органов безопасности и др.).

На Съезде заслушаны отчеты Центрального комитета Профсоюза, Контрольно-ревизионной комиссии о проделанной работе за период 2011-2015 годов, вопросы укрепления социального партнерства между Минобороны России и Профсоюзом, меры по совершенствованию социальной поддержки гражданского персонала в свете укрепления боеготовности Вооруженных Сил страны, выбра-

ны новые органы Профсоюза: Центральный комитет, Президиум, председатель Профсоюза, Контрольно-ревизионная комиссия. Принята программа действий Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России на 2016-2020 годы: «Обеспечение высокой боевой готовности – наша общая задача! Гражданскому персоналу Вооруженных Сил России – достойный уровень жизни!».

Открывая Съезд, председатель Профсоюза Николай Бойко отметил, что гражданский персонал Вооруженных Сил России, является частью личного состава Вооруженных Сил страны, и в современных условиях его роль в укреплении обороноспособности страны возрастает. Необходимо на всех уровнях органов военного управления уделять пристальное внимание проблемам гражданского персонала, главная из которых на сегодня – уровень оплаты труда. Отмечена необходимость принятия нормативно-правового акта, определяющего статус гражданского персонала.



С приветственной речью к делегатам Съезда обратился Статс-секретарь – заместитель Министра обороны Российской Федерации Панков Н.А., который сказал, что одна из главных задач – повышение роли Профсоюза в жизни Вооруженных Сил, как гаранта стабильности трудовых коллективов. Панков Н.А. поблагодарил гражданский персонал и делегатов за их труд.

Профсоюзные активисты приказом Министра обороны Российской Федерации были награждены ценными подарками Министра обороны и Почетными грамотами Министерства обороны Российской Федерации.

В ходе работы Съезда состоялась встреча Министра обороны Российской Федерации генерала армии Шойгу С.К. с профсоюзным активом. Обсуждались социальные и трудовые вопросы гражданского персонала.

«В военном ведомстве представители гражданского персонала должны чувствовать себя достойными членами коллектива, который решает важнейшие задачи по обороне страны, строительству Вооруженных Сил», – сказал Министр обороны РФ.

В ходе встречи подняты вопросы статуса гражданского персонала, охраны труда, льготного отдыха детей гражданского персонала, меры по социальной поддержке отдельных категорий гражданского персонала и другие вопросы, по ряду которых были приняты решения. Министр обороны ответил на наболевшие вопросы председателей территориальных (межрегиональных) организаций Профсоюза. Встреча прошла в теплой и конструктивной обстановке.

По итогам встречи представители Минобороны России и Профсоюза высказались о необходимости продолжения дальнейшего плодотворного сотрудничества в данном формате в целях реализации трудовых прав и социальных гарантий гражданского персонала на благо укрепления обороноспособности Вооруженных Сил Российской Федерации.



На VII Съезде Председателем Профсоюза единогласно избран Бойко Николай Николаевич, его заместителем – Главным инспектором труда Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России избран Железнов Владимир Юрьевич, Председателем Контрольно-ревизионной комиссии избран Бирюков Владимир Александрович, сформированы составы Контрольно-ревизионной комиссии, Центрального комитета и Президиума Профсоюза.

# **ПОСТАНОВЛЕНИЯ VII СЪЕЗДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**



## **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

### **VII СЪЕЗД**

#### **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

---

**19 ноября 2015 г.**

**г. Москва**

#### **ОБ ОТЧЕТЕ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ РЕШЕНИЙ V СЪЕЗДА ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ В 2011-2015 ГОДАХ И ДАЛЬНЕЙШИХ ДЕЙСТВИЯХ ПРОФСОЮЗА ПО ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

Заслушав и обсудив отчетный доклад Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России о деятельности по выполнению решений V Съезда Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России в 2011-2015 годах и дальнейших действиях Профсоюза по защите социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза, Съезд отмечает, что в отчетном периоде Центральным комитетом, территориальными (межрегиональными) организациями Профсоюза, первичными профсоюзными организациями была проделана определенная работа по поддержанию в трудовых коллективах высокой боевой готовности, здоровой морально-психологической атмосферы, созданию условий для повышения эффективности работы воинских частей; сделан шаг в развитии стратегии и тактики работы профсоюзных организаций в деле защиты социально-трудовых прав и интересов гражданского персонала, выполнении основных требований Устава Профсоюза, Программы действий Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза на 2011-2015 годы, реализации положений Отраслевого соглашения между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2014-2016 годы, заключенных соглашений и коллективных договоров.

На современном этапе сложилась эффективная система социального партнерства. Соглашения, коллективные договоры предусматривают конкретные подходы по обеспечению профессиональных, трудовых и социально-экономических прав гражданского персонала. Это позволило укрепить взаимодействие с органами военного управления и достигнуть взаимопонимания при решении возникающих проблем, осуществлять постоянный контроль за ходом выполнения обязательств сторон по соглашениям, коллективным договорам, соглашениям по охране труда и технике безопасности, соблюдению трудового законодательства, разрешению трудовых споров и конфликтов. Активизировалась работа Комиссии Министерства обороны Российской Федерации по регулированию социально-трудовых отношений.

Однако, соглашения и коллективные договоры нередко воспринимаются некоторыми командирами и начальниками как формальный документ и не становятся действенным инструментом регулирования трудовых отношений, а протоколы Комиссии Министерства обороны Российской Федерации по регулированию социально-трудовых отношений не докладываются Министру обороны, профсоюзная сторона не всегда информируется о принимаемых решениях.

Самой актуальной, в отчетный период, остается проблема низкого уровня заработной платы гражданского персонала. Профсоюз считает, что заработная плата должна обеспечивать удовлетворение основных материальных и социальных благ, культурных и духовных ценностей, экономическую свободу работающему человеку и его семье.

Профсоюз обеспокоен резким ростом цен на потребительские товары и услуги, увеличением расходов по ЖКХ, резкой девальвацией национальной валюты, приведших к серьезному снижению уровня жизни гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации.

За прошедший период роль гражданского персонала, являющегося личным составом Вооруженных Сил Российской Федерации, в жизнедеятельности армейских, флотских трудовых коллективов значительно возросла, а в некоторых видах деятельности стала незаменимой.

Съезд обращает внимание на то, что Профсоюз гражданского персонала Вооруженных Сил России – Профсоюз особый, деятельность его членов давно вышла за рамки действующего трудового законодательства Российской Федерации, поэтому назрела необходимость подготовки нормативно-правового акта по Статусу гражданского персонала, включающего совокупность прав и свобод, материальных благ, гарантированных государством, а также обязанностей и ответственности.

За отчетный период на новый уровень вышла правовая работа профсоюзных органов по защите трудовых прав и интересов членов Профсоюза. Активизировала работу система профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий соглашений, трудовых и коллективных договоров.

Съезд отмечает, что в Вооруженных Силах Российской Федерации охрана труда, как система сохранения жизни и здоровья гражданского персонала в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, практически отсутствует. Специальной оценкой условий труда на рабочих местах, анализом, профилактикой и предупреждением несчастных случаев, в целом, по Министерству обороны Российской Федерации никто не занимается. Нет даже перечня действующих в Вооруженных Силах нормативных правовых актов по охране труда. Особая роль в этой работе отведена Технической инспекции труда Профсоюза, созданной постановлением Центрального комитета Профсоюза в декабре 2011 года, и деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

Коренным образом изменилось санаторно-курортное обеспечение и организация отдыха членов Профсоюза и членов их семей. В соответствии с Отраслевым соглашением между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации, распределением 5% льготных путевок для гражданского персонала занимается Профсоюз.

За отчетный период произошло укрепление организационного и финансового положения единого Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России, выросло членство в Профсоюзе и количество первичных профсоюзных организаций.

Активизировалась работа с членами семей гражданского персонала, а создание при Центральном комитете, комитетах территориальных (межрегиональных) организациях Профсоюза, первичных профсоюзных организаций Молодежных советов, открывает новую страницу в нашей работе.

15 июня 2011 года, впервые в истории, создано Международное объединение профсоюзов работников Вооруженных Сил, в состав которого вошли Белорусский профессиональный союз работников Вооруженных Сил, органов пограничной службы, Министерства по чрезвычайным ситуациям и других органов безопасности, Общественное объединение «Отраслевой профсоюз Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований» Республики Казахстан и Профессиональный союз гражданского персонала Вооруженных Сил России.

Съезд отмечает, что по-прежнему недостаточно оперативно ведется работа комитетов по информированию членов Профсоюза по злободневным вопросам профсоюзной деятельности, о собственной работе и работе Центрального комитета Профсоюза; отсутствует системный подход к работе с молодежью. Особого внимания заслуживают вопросы сплоченности и взаимодействия профсоюзных организаций внутри Профсоюза. Существующая структура Профсоюза не в полной мере позволяет эффективно проводить работу по решению уставных задач Профсоюза.

### **Съезд ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Признать работу Центрального комитета Профсоюза за отчетный период - удовлетворительной.

2. Центральному комитету, территориальным организациям Профсоюза, первичным профсоюзным организациям добиваться:

2.1. Реализации задач, поставленных в Программе действий Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России на 2016-2020 годы: «Обеспечение высокой боевой готовности – наша общая задача! Гражданскому персоналу Вооруженных Сил России – достойный уровень жизни!».

2.2. Повышения эффективности социального партнерства и статуса председателя Комиссии Министерства обороны Российской Федерации по регулированию социально-трудовых отношений.

2.3. Повышения качества обучения профсоюзного актива по вопросам ведения переговоров, разработки соглашений, коллективных договоров, урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4. Усиления ответственности сторон социального партнерства за исполнением, заключенных ими соглашений, коллективных договоров.

2.5. Издания нормативно- правового акта, определяющего Статус гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации.

2.6. Совершенствования системы профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий соглашений, трудовых и коллективных договоров.

2.7. Укрепления взаимодействия с органами государственной власти по обеспечению конституционных прав, гарантий и компенсаций гражданскому персоналу в сфере труда.

2.8. Дальнейшего совершенствования механизмов разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе, при активном участии представителей органов военного управления (социальных партнеров).

2.9. Активизации деятельности инспекторов Правовой инспекции труда Профсоюза, руководителей профсоюзных организаций, их обучение с применением современных технологий.

2.10. Справедливой оценки результатов труда работника, соответствующей его сложности и ответственности; повышения уровня оплаты труда гражданского персонала в соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги. Изменения структуры заработной платы в сторону увеличения окладной (тарифной) части до 65 процентов.

2.11. Неукоснительного исполнения всех норм трудового законодательства, соглашений и коллективных договоров, регламентирующих расчет заработной платы.

2.12. Возрождения централизованной системы охраны труда в Вооруженных Силах Российской Федерации, проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом 2013 года № 426-ФЗ.

2.13. Предоставления гарантий и компенсаций, установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, результатами специальной оценки условий труда при работе во вредных и (или) опасных условиях труда.

2.14. Информирования работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

2.15. Увеличения числа льготных путевок в санаторно-курортные учреждения, выделяемых Министерством обороны Российской Федерации гражданскому персоналу, в связи с увеличением его численности.

2.16. Восстановления системы отдыха детей с родителями на льготных условиях.

2.17. Дальнейшего повышения роли Профсоюза в деятельности Вооруженных Сил Российской Федерации, эффективности принимаемых практических мер по увеличению численности членов Профсоюза, мотивации профсоюзного членства, активного и сознательного членства гражданского персонала в Профсоюзе за счет обеспечения его непосредственного участия в решении всех вопросов деятельности профсоюзных организаций, созданию новых первичных профсоюзных организаций в воинских частях и организациях.

2.18. Осуществления мероприятий по обоснованным структурным изменениям, объединению и укреплению малочисленных профсоюзных организаций, ликвидации неэффективных профсоюзных органов.

2.19. Повышения культурного уровня лиц гражданского персонала, используя возможности имеющихся культурных центров, театров, кинотеатров, клубов, музеев, комнат Боевой славы воинских частей и соединений. Уделения особого внимания патриотическому воспитанию членов Профсоюза и членов их семей, молодежи, в том числе за счет активного участия в мероприятиях патриотической направленности в период празднования знаменательных для страны дат.

2.20. Активного участия гражданского персонала в реализации программы «Развитие физической культуры и спорта на 2016-2020 гг.», используя имеющуюся сеть спортивных сооружений на местах для организации спартакиад, спортивных соревнований по различным доступным видам спорта.

2.21. Привлечения молодежи к активной профсоюзной деятельности, участию во всех мероприятиях по развитию социального партнерства, защите трудовых и социально-экономических прав молодежи.

2.22. Внедрения в профсоюзную работу новых форм и методов социальной поддержки членов Профсоюза, адекватных новым условиям и реалиям современных Вооруженных Сил Российской Федерации, близких и понятных молодежи.

2.23. Постоянного взаимодействия и координации деятельности членских организаций, входящих в Международное объединение профсоюзов работников Вооруженных Сил по защите трудовых прав членов Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

3. Поручить Центральному комитету в срок до 1 марта 2016 года обобщить критические замечания и предложения, высказанные делегатами Съезда, разработать и утвердить План их реализации.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на Центральный комитет Профсоюза.





**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА  
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

**VII СЪЕЗД**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**19 ноября 2015 г.**

**г. Москва**

**ОБ ОТЧЕТЕ КОНТРОЛЬНО-РЕВИЗИОННОЙ КОМИССИИ  
ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ О  
ПРОДЕЛАННОЙ РАБОТЕ ЗА 2011-2015 ГОДЫ**

Заслушав и обсудив отчетный доклад председателя Контрольно-ревизионной комиссии Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Плешаковой Любови Евгеньевны о проделанной работе за 2011-2015 годы,

**Съезд ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Отчетный доклад Контрольно-ревизионной комиссии Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России о проделанной работе за 2011-2015 годы утвердить.
2. Признать работу Контрольно-ревизионной комиссии Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России за 2011-2015 годы удовлетворительной.





**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА  
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

**VII СЪЕЗД**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**19 ноября 2015 г.**

**г. Москва**

**О ВЫБОРАХ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФСОЮЗА  
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

В соответствии с пунктом 5.6 статьи 40, пунктами 4, 5 статьи 43 Устава Профсоюза, пунктом 4.4 Инструкции о проведении выборов органов Профсоюза,

**Съезд ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Избрать Председателем Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Бойко Николая Николаевича.
2. Поручить от имени Съезда Профсоюза подписать срочный трудовой договор с Председателем Профсоюза делегату Съезда Профсоюза Озерецковской Татьяне Викторовне на пять лет с 19 ноября 2015 года.





**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА  
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

**VII СЪЕЗД**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**19 ноября 2015 г.**

**г. Москва**

**О ВЫБОРАХ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА  
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

В соответствии с пунктом 4.6 статьи 35, пунктом 3 статьи 41 Устава Профсоюза,

**Съезд ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Избрать членами Центрального комитета Профсоюза кандидатов из числа представителей первичных профсоюзных организаций, территориальных и межрегиональных организаций Профсоюза (список прилагается).
2. Председатель Профсоюза и его заместители входят в состав Центрального комитета Профсоюза в соответствии с пунктом 3 статьи 41 Устава Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России.



Приложение  
к постановлению VII Съезда  
Профсоюза ВС России  
от 19 ноября 2015 года

**Список  
членов Центрального комитета  
Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России**

1. АНТОНОВА Людмила Сергеевна, председатель Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа;
2. БАРЫШЕВ Юрий Васильевич, председатель Калининградской областной общественной профсоюзной организации Балтийского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

3. БОГДАНОВА Нина Ивановна, председатель Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Амурской области;
4. БОЙКО Борис Яковлевич, председатель Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Феодосийского гарнизона;
5. БРУСОВ Владимир Алексеевич, председатель Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России воинских частей, организаций и учреждений ВВС и ПВО Южного военного округа;
6. БРУСНИКОВА Людмила Андреевна, председатель Территориальной профсоюзной организации Центра связи Ракетных войск стратегического назначения Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;
7. ГРЕЧКО Василий Иванович, председатель Дальневосточной территориальной профсоюзной организации Тихоокеанского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;
8. ДУРЫШЕВ Вениамин Александрович, председатель первичной профсоюзной организации федерального государственного казенного военного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Военный учебно-научный центр Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия имени профессора Н.Е.Жуковского и Ю.А.Гагарина» Министерства обороны Российской Федерации;
9. ЕРМОЛЕНКО Ольга Викторовна, председатель Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа;
10. ИСАКИЧЕВ Александр Александрович, председатель первичной профсоюзной организации федерального государственного унитарного предприятия «13 Судоремонтный завод Черноморского флота»;
11. КОЛЕСНИКОВА Лидия Ивановна, председатель Межрегиональной территориальной организации работников Военно-воздушных сил Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;
12. КОШКАРЕВ Сергей Александрович, председатель Североморской городской организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;
13. ЛАВРЕНОВА Татьяна Владимировна, председатель первичной профсоюзной организации Военно-медицинской академии имени С.М.Кирова Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;
14. ЛУЧИНИНА Лидия Яковлевна, председатель Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Уральского региона;
15. МАЗУРЕНКО Тамара Сергеевна, председатель Межрегиональной профсоюзной организации Ракетных войск стратегического назначения и Войск воздушно-космической обороны Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;
16. МАКСИМОВ Евгений Николаевич, председатель Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Южного военного округа;
17. МЕЗИНА Людмила Александровна, заместитель председателя Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа;
18. МИЩЕНКО Светлана Витальевна, председатель Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Краснодарского края;
19. НЕЧАЕВ Василий Александрович, председатель Территориальной общественной организации Черноморского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Севастополя и Республики Крым;
20. ОЗЕРЕЦКОВСКАЯ Татьяна Викторовна, председатель Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России войсковых частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации;
21. ОКУНЕВ Владимир Иванович, председатель Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западно-Сибирского региона;

22. ОЛЕЙНИК Людмила Павловна, председатель Территориальной организации Профсоюза ВС России Ю-9002;
23. РАГИМОВА Ирина Николаевна, заместитель председателя Общественной организации – Межрегиональной профсоюзной организации работников Воздушно-космических сил Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;
24. РЕЗНИКОВ Олег Адольфович, председатель Общественной организации «Территориальная организация Северного флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России»;
25. САВЕЛЬЕВА Светлана Леонидовна, председатель Объединенного комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Нижегородского гарнизона;
26. СВИРИДОВА Нина Михайловна, заместитель председателя Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа;
27. СКАБЕЛИН Владимир Федорович, председатель Архангельской областной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;
28. СОЛОДОВНИК Михаил Васильевич, заместитель председателя Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Южного военного округа;
29. СТЕПАНОВ Александр Иванович, председатель Камчатской краевой организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;
30. ТКАЧЕВ Андрей Владимирович, председатель Иркутской областной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;
31. ТКАЧЕВ Владимир Иванович, председатель Межрегиональной (территориальной) профсоюзной организации Военно-морского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;
32. ТКАЧУК Валерий Константинович, председатель Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа;
33. ЧИГАЕВА Вера Николаевна, председатель Общественной организации – Межрегиональной профсоюзной организации работников Воздушно-космических сил Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;
34. ЧУПИЛКИН Василий Степанович, председатель первичной профсоюзной организации федерального государственного бюджетного учреждения «Главный военный клинический госпиталь имени Н.Н.Бурденко» Министерства обороны Российской Федерации;
35. ШЕРМАТОВ Гафур Ашурович, председатель первичной профсоюзной организации 201 военной базы Республики Таджикистан;
36. ШИХОВА Светлана Леонидовна, председатель Территориальной профсоюзной организации Военно-Морского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Кронштадта;
37. ШМАЛЬКО Игорь Витальевич, председатель первичной профсоюзной организации федерального государственного бюджетного учреждения «48 Центральный научно-исследовательский институт» Министерства обороны Российской Федерации;
38. ЯРОСЛАВЦЕВ Виктор Иванович, председатель первичной профсоюзной организации войсковой части 25030-8.



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА  
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

**VII СЪЕЗД**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**19 ноября 2015 г.**

**г. Москва**

**О ДЕЛЕГИРОВАНИИ ЦЕНТРАЛЬНОМУ КОМИТЕТУ ПРОФСОЮЗА  
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ  
ОТДЕЛЬНЫХ ПОЛНОМОЧИЙ СЪЕЗДА**

В целях оперативного решения вопросов уставной деятельности Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России и на основании пункта 5.13 статьи 40 Устава Профсоюза,

**Съезд ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

Делегировать Центральному комитету Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России полномочия Съезда, закрепленные Уставом Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России:

о досрочном прекращении полномочий членов Центрального комитета Профсоюза и избрании в состав Центрального комитета Профсоюза новых членов взамен досрочно выбывших (в случаях выхода или исключения из Профсоюза, в связи с нарушением Устава Профсоюза, прекращения профсоюзного обслуживания профсоюзной организации, в случае самоустранения и (или) сложения с себя полномочий, смерти, а также в иных случаях, при которых осуществление прав и обязанностей члена Центрального комитета Профсоюза становится невозможным) (пункт 1 статьи 21, пункт 5.6 статьи 40 Устава Профсоюза);

рассмотрение апелляций по вопросам применения Устава Профсоюза (пункт 5.9 статьи 40 Устава Профсоюза);

избрание делегатов на съезды профсоюзных объединений, а также представителей Профсоюза в состав создаваемых ими органов (пункт 5.10 статьи 40 Устава Профсоюза).





**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА  
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

**VII СЪЕЗД**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

---

**19 ноября 2015 г.**

**г. Москва**

**ОБ ОБРАЗОВАНИИ ПРЕЗИДИУМА ПРОФСОЮЗА  
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

В соответствии с пунктом 5.6 статьи 40 Устава Профсоюза,

**Съезд ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Образовать исполнительный коллегиальный орган Профсоюза – Президиум.
2. Поручить Центральному комитету Профсоюза определить количественный и избрать персональный состав Президиума Профсоюза.





**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА  
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

**VII СЪЕЗД**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**19 ноября 2015 г.**

**г. Москва**

**О ВЫБОРАХ КОНТРОЛЬНО-РЕВИЗИОННОЙ КОМИССИИ  
ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА  
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

В соответствии с пунктом 4.6 статьи 35 Устава Профсоюза,

**Съезд ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Установить численный состав Контрольно-ревизионной комиссии Профсоюза 7 человек.
2. Избрать членами Контрольно-ревизионной комиссии Профсоюза кандидатов из числа представителей первичных профсоюзных организаций, территориальных и межрегиональных организаций Профсоюза (список прилагается).



**Список  
членов Контрольно-ревизионной комиссии  
Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России**

1. БИРЮКОВ Владимир Александрович, председатель Саратовской областной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;
2. КАРПОВА Надежда Юрьевна, главный бухгалтер Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России войсковых частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации;
3. ЛЕБЕДЕВА Татьяна Григорьевна, председатель первичной профсоюзной организации Ахтубинского гарнизона;
4. РЯБЧЕНКО Ирина Яковлевна, председатель Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России федерального государственного казенного учреждения «301 Военный клинический госпиталь» Министерства обороны Российской Федерации;
5. СКРИЦКАЯ Светлана Витольдовна, главный бухгалтер Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Южного военного округа;
6. ТАРАН Графира Сергеевна, главный бухгалтер Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа;
7. ТРУБИЦЫНА Наталья Геннадьевна, председатель Полярнинской городской организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА  
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

**VII СЪЕЗД**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**19 ноября 2015 г.**

**г. Москва**

**О ПРОГРАММЕ ДЕЙСТВИЙ ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО  
ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ НА 2016-2020 ГОДЫ:  
«ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫСОКОЙ БОЕВОЙ ГОТОВНОСТИ – НАША ОБЩАЯ  
ЗАДАЧА! ГРАЖДАНСКОМУ ПЕРСОНАЛУ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ –  
ДОСТОЙНЫЙ УРОВЕНЬ ЖИЗНИ!»**

В соответствии с пунктом 5.2 Устава Профсоюза,

**Съезд ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Программу действий Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России на 2016-2020 годы: «Обеспечение высокой боевой готовности – наша общая задача! Гражданскому персоналу Вооруженных Сил России – достойный уровень жизни!» (прилагается).

2. Центральному комитету, территориальным организациям, первичным профсоюзным организациям Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России обеспечить практическую реализацию целей и задач Программы действий Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России на 2016-2020 годы: «Обеспечение высокой боевой готовности – наша общая задача! Гражданскому персоналу Вооруженных Сил России – достойный уровень жизни!».



**ПРОГРАММА**  
**действий Профсоюза гражданского персонала**  
**Вооруженных Сил России на 2016-2020 годы:**  
**«Обеспечение высокой боевой готовности – наша общая задача!**  
**Гражданскому персоналу Вооруженных Сил России –**  
**достойный уровень жизни!»**

VII Съезд Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России (далее – Профсоюз) заявляет, что члены Профсоюза, гражданский персонал Вооруженных Сил Российской Федерации, являясь частью личного состава частей и подразделений армии и флота, будут и впредь вносить свой вклад в обеспечение постоянной боевой готовности Вооруженных Сил Российской Федерации.

VII Съезд Профсоюза подтверждает верность избранному курсу борьбы за достойный уровень жизни гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации (далее – гражданский персонал).

Членские организации Профсоюза остаются верными своим принципам: единство, солидарность, справедливость, независимость.

Идеологической основой деятельности Профсоюза является положение Конституции Российской Федерации о России как о социальном государстве.

Задача Профсоюза – защита прав и законных интересов гражданского персонала, содействие формированию цивилизованных социально-трудовых отношений, как способа конструктивного укрепления институтов доверия, согласия, сотрудничества в Вооруженных Силах Российской Федерации.

Профсоюз подтверждает независимость от политических партий и движений, общественных объединений, религиозных организаций, работодателей и их объединений, органов государственной власти, органов местного самоуправления, не приемлет их давления при принятии решений.

Профессиональный союз гражданского персонала Вооруженных Сил России выступает за построение социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства с органами военного управления Министерства обороны Российской Федерации.

Социальное партнерство должно быть основано на уважении прав гражданского персонала, взаимоприемлемом сочетании интересов работников и органов военного управления различных уровней в строгом соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, приказами Министра обороны Российской Федерации.

**I. Социальное партнерство – залог успехов в решении задач**  
**повседневной жизни гражданского персонала Вооруженных Сил**  
**Российской Федерации**

Важнейшим институтом в решении задач по защите прав и интересов гражданского персонала является социальное партнерство.

В рамках социального партнерства принимаются решения по основным вопросам жизни и деятельности армейских, флотских и других трудовых коллективов.

Практически во всех организациях Профсоюза заключены коллективные договоры. Однако, соглашения и коллективные договоры нередко воспринимаются некоторыми ко-

мандирами и начальниками как формальный документ и не становятся в полной мере эффективным инструментом регулирования социально-трудовых отношений.

Стремясь обеспечить реальное и эффективное взаимодействие профсоюзных организаций, командиров и начальников всех степеней, Профессиональный союз гражданского персонала Вооруженных сил России будет работать по направлениям:

соблюдение единых установленных положений законодательства по подготовке и заключение соглашений и коллективных договоров;

формирование единых требований профсоюзных организаций к работодателям на основе Устава, постановлений коллегиальных органов Профсоюза, Отраслевого соглашения между Профессиональным союзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации (далее – Отраслевого соглашения);

повышения эффективности и качества обучения профсоюзного актива по вопросам ведения переговоров, разработки, заключения соглашений и коллективных договоров, урегулирования коллективных трудовых споров;

заключение (содействие заключению) коллективных договоров во всех организациях, где действуют первичные профсоюзные организации Профсоюза, уделяя особое внимание качеству заключенных договоров;

конкретизация обязательств коллективных соглашений и договоров, осуществление профсоюзного контроля за их исполнением;

повышение ответственности сторон социального партнерства за неисполнение заключенных ими соглашений, коллективных договоров;

активизация работы Комиссии Министерства обороны Российской Федерации по регулированию социально-трудовых отношений;

выполнение работодателями условий Отраслевого соглашения.

## **II. Статус гражданского персонала – основополагающий документ его жизнедеятельности**

VII Съезд Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России особо отмечает, что в современных условиях гражданский персонал, являясь личным составом Вооруженных Сил Российской Федерации, остается вне правового поля.

Роль гражданского персонала в жизнедеятельности Вооруженных Сил недооценена, что вызывает недоумение, законное возмущение с его стороны.

Вместе с тем, только гражданский персонал занимается призывом на военную службу, в качестве военных преподавателей обучает будущих офицеров в суворовских и нахимовских училищах, кадетских корпусах, военных университетах, институтах, училищах и академиях, лечит в военных медицинских учреждениях, стоит у станков ремонтных мастерских и заводах. Гражданский персонал несет службу в составе смен боевого дежурства, поднимается по тревоге для выполнения задач, стоящих перед подразделениями и частями. Гражданским персоналом укомплектован весь вспомогательный флот флотов Вооруженных Сил Российской Федерации.

Съезд обращает внимание на то, что Профессиональный союз гражданского персонала Вооруженных Сил России – Профсоюз особый, деятельность его членов и гражданского персонала (чьи интересы он представляет) давно вышла за рамки существующего Российского законодательства о труде, поэтому назрела необходимость создания документа, который бы объединил воедино положения федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Министерства обороны, то есть Статуса гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, включающего совокупность прав и свобод, гарантированных государством, а также обязанностей и ответственности гражданского персонала.

Статус гражданского персонала должен, в определенном смысле, соответствовать положениям Статуса военнослужащих, так как гражданский персонал является личным составом Вооруженных Сил Российской Федерации.

### **III. Гражданскому персоналу достойную оплату труда**

Съезд отмечает, что сложившаяся система оплаты труда в Вооруженных Силах Российской Федерации не в полной мере отвечает трудовым затратам, уровню ответственности гражданского персонала и требованиям статьи 349 Трудового кодекса Российской Федерации в деле укрепления боевой готовности Вооруженных Сил. Размер заработной платы гражданского персонала Вооруженных Сил существенно ниже заработной платы работников других министерств и ведомств.

Сложилась резкая дифференциация уровня заработной платы гражданского персонала и военнослужащих по контракту Вооруженных Сил Российской Федерации.

Под достойной заработной платой гражданского персонала Профсоюз понимает такую, которая:

- отвечает понятию справедливой оценки труда личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации;

- обеспечивает определенную экономическую свободу работающему человеку и его семье;

- создает базовые основы для систем социальной страховой защиты и социального обеспечения;

- может обеспечить работнику свободное развитие, отдых, возможность обучения и воспитания детей, доступ к достижениям цивилизации, возможность повышения своего профессионального уровня;

- зарабатывается в условиях, не унижающих достоинство человека труда;

- не допускает на законодательном уровне снижения ранее установленных гарантий и льгот, в том числе работникам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также гражданскому персоналу войсковых частей и организаций, расположенных в странах зарубежья;

- обеспечивает приток квалифицированных молодых специалистов в подразделения Армии и Флота.

Профсоюзные организации и Профсоюз в целом обязаны добиваться:

- справедливой оценки результатов труда;

- повышения уровня оплаты труда гражданского персонала в соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги;

- неукоснительного исполнения всех норм трудового законодательства, соглашений и коллективных договоров, регламентирующих расчет заработной платы;

- реализации мер по обеспечению своевременной выплаты заработной платы в установленные сроки;

- обязательного соответствия уровня оплаты труда квалификации работника, сложности, количеству, качеству и условиям его труда;

- равной оплаты за труд равной ценности для личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации.

### **IV. Обеспечение правовой защиты гражданского персонала**

Съезд отмечает, что при сложившемся положительном, в целом, социальном партнерстве с органами военного управления в Центре и на местах, отдельные командиры и начальники допускают по отношению к гражданскому персоналу нарушения законодательства о Труде, проявляют элементы волюнтаризма при увольнении, выносят дисциплинарные взыскания членам Профсоюза без согласования с профсоюзными органами,

порой несправедливо распределяют выделенные Министром обороны Российской Федерации денежные средства для дополнительного материального стимулирования личного состава воинских частей и организаций Вооруженных Сил.

Все это вызывает социальную напряженность, законную и обоснованную тревогу со стороны профсоюзных органов и, зачастую, вынуждают обращаться за помощью в органы Прокуратуры Российской Федерации, Федеральной инспекции труда, суды.

Съезд вновь подтверждает, что Профсоюз, в соответствии с законодательством, будет и впредь стоять на страже законных интересов гражданского персонала Вооруженных Сил России, для чего необходимо:

- минимизировать увольнения гражданского персонала на основании сокращения численности или штата и ликвидации воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации;

- совершенствовать систему профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий соглашений, трудовых и коллективных договоров;

- укреплять взаимодействие с органами государственной власти по обеспечению конституционных прав, гарантий гражданского персонала в сфере труда;

- совершенствовать механизмы разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе, при активном участии представителей органов военного управления (социальных партнеров);

- обеспечивать информационно-юридическую поддержку при заключении соглашений и договоров или разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- совершенствовать деятельность Правовой инспекции труда Профсоюза, ее штатных инспекторов, руководителей профсоюзных организаций, проводить их обучение с применением современных технологий;

- разрабатывать информационные и методические материалы, осуществлять обмен практикой работы по эффективной правовой защите членов Профсоюза и гражданского персонала Вооруженных Сил в целом;

- информировать профсоюзные организации о проводимой работе по защите социально-трудовых прав и гарантий работников через интернет-сайт.

## **V. Охране труда гражданского персонала – особое внимание**

Съезд отмечает, что в Вооруженных Силах Российской Федерации охрана труда, как система сохранения жизни и здоровья гражданского персонала в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия практически отсутствуют.

Специальной оценкой условий труда на рабочих местах, анализом, профилактикой и предупреждением несчастных случаев в целом по Министерству обороны Российской Федерации никто не занимается, нет даже перечня действующих в Вооруженных Силах нормативных правовых актов по охране труда.

Зачастую финансовые органы Министерства обороны в субъектах Российской Федерации принимают незаконные решения о прекращении предоставления гарантий и компенсационных выплат гражданскому персоналу за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Профсоюз неоднократно предлагал руководству Министерства обороны Российской Федерации восстановить в Вооруженных Силах службу охраны труда. К сожалению, в настоящее время, понимания в необходимости создания такой структуры нет.

Изменить ситуацию помогает работа Технической инспекции труда Профсоюза, созданная постановлением Центрального Комитета Профсоюза от 14 декабря 2011 года № 7-10 и работа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

В связи с этим, Профсоюз должен продолжать работу по:

- недопущению дальнейшего увеличения нагрузки на одного работника без его согласия и соответствующей оплаты;
- предоставлению гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда до проведения специальной оценки условий труда;
- проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом 2013года № 426-ФЗ.
- созданию централизованной службы охраны труда: в Министерстве обороны, видах, родах войск, военных округах и флотах;
- обеспечению безопасных условий на рабочих местах;
- применению, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия с установленным законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- приобретению и выдаче, за счет средств работодателя, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока и других равноценных продуктов;
- проведению, за счет средств работодателя, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников;
- информированию работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- санитарно-бытового обслуживанию и медицинскому обеспечению в соответствии с требованиями охраны труда;
- своевременному расследованию и учету в установленном законодательством порядке несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- оказанию методической и практической помощи профсоюзным организациям по вопросам охраны труда;
- взаимодействию с федеральными органами исполнительной власти, уполномоченными на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением законодательства в области охраны труда, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, в том числе и с Главной военной прокуратурой;
- внесению в соответствующие органы предложений по устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда;
- недопущению сокрытия командирами фактов травматизма гражданского персонала на рабочих местах;
- проведению обучения внештатных технических инспекторов и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза.

## **VI. Санаторно-курортное обеспечение и организация отдыха членов Профсоюза и членов их семей**

В соответствии с Отраслевым соглашением между Профессиональным союзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации, Главное военно-медицинское управление Министерства 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, который в свою очередь распределяет их установленным порядком.

Профсоюз продолжит работу по:

обеспечению санаторно-курортными путевками, предоставляемыми Министерством обороны Российской Федерации на льготных условиях;

организации семейного отдыха членов Профсоюза и членов их семей на базах и домах отдыха на Черноморском побережье Крыма и Кавказа через профсоюзную туристическую фирму «Профтур», созданную по инициативе Центрального Комитета Профсоюза в 2012 году;

увеличению числа льготных путевок в санатории и дома отдыха в связи с увеличением численности гражданского персонала;

восстановлению и развитию механизмов обеспечения детского отдыха для гражданского персонала и отдыха детей с родителями на льготных условиях;

противодействию закрытию, перепрофилированию и использованию не по назначению загородных детских оздоровительных учреждений, а также обеспечению доступности цен на путевки в них.

## **VII. Укрепление организационного единства – наша общая задача**

Съезд отмечает, что укрепление организационного единства, повышение эффективности деятельности Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России в решении задач социального партнерства, защите социально-трудовых прав гражданского персонала требует дальнейших мер по структурному, организационному и кадровому укреплению.

Для дальнейшего повышения роли Профсоюза в деятельности Вооруженных Сил Российской Федерации, Съезд считает необходимым:

повысить эффективность практических мер по увеличению численности членов Профсоюза, мотивации профсоюзного членства, активному и сознательному членству гражданского персонала в Профсоюзе за счет обеспечения их непосредственного участия в решении всех вопросов деятельности профсоюзных организаций, созданию новых первичных профсоюзных организаций в воинских частях, организациях и т.д.;

продолжить осуществление мероприятий по обоснованным структурным изменениям, объединению и укреплению малочисленных профсоюзных организаций, ликвидации неэффективных или малоэффективных руководящих профсоюзных органов;

повысить эффективность деятельности территориальных организаций Профсоюза по представительству и защите социально-экономических прав гражданского персонала на региональном уровне;

восстановить роль профсоюзных собраний в решении важнейших вопросов жизни и деятельности трудовых коллективов и Профсоюза в целом;

продолжить реализацию мер по повышению эффективности формирования и использования кадрового резерва, способствовать продвижению резерва профсоюзных лидеров из числа молодежи;

обеспечить обязательное обучение руководителей профсоюзных организаций всех уровней по программам дополнительного профессионального образования;

активнее пропагандировать деятельность Профсоюза в организации смотров-конкурсов различной направленности, по работе с детьми, семьями членов Профсоюза, по оказанию материальной помощи пострадавшим членам Профсоюза, и их семьям в результате чрезвычайных обстоятельств;

продолжать повышать культурный уровень гражданского персонала, используя возможности имеющихся культурных центров, театров, кинотеатров, клубов, музеев, комнат Боевой славы воинских частей и соединений;

уделять особое внимание патриотическому воспитанию гражданского персонала, членов Профсоюза и членов их семей, молодежи, для чего принимать активное участие в мероприятиях патриотической направленности в период празднования знаменательных для страны дат;

активно включиться в реализацию государственной программы «Развитие физической культуры и спорта на 2016-2020гг», используя имеющуюся сеть спортивных сооружений на местах для организации спартакиад, спортивных соревнований по различным доступным видам спорта. Добиваться финансирования культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий в размере не менее 0,15 процента утвержденного фонда оплаты труда;

расширять формы солидарности и единства с другими профсоюзными объединениями на местах, дающие возможность обеспечить взаимную поддержку и массовость при проведении коллективных акций;

считать безусловное соблюдение исполнительской дисциплины, повышение персональной ответственности руководителей профсоюзных организаций за выполнение решений, принимаемых коллегиальными органами Профсоюза, как важнейшим условием повышения эффективности работы Профсоюза.

### **VIII. Работа Молодежных советов Профсоюза**

Съезд отмечает, что в настоящее время в стране нет ни одной массовой молодежной организации, способной реально отстаивать её жизненные интересы и социально-трудовые права.

Систематическую, целенаправленную работу с молодежью проводят не все профсоюзные организации. Это ослабляет приток в Профсоюз новых членов, осложняет процесс омолаживания профсоюзного актива.

С целью реализации основных направлений молодежной политики государства, создаются Молодежные советы при Центральном комитете Профсоюза, комитетах территориальных и межрегиональных организаций Профсоюза, в первичных профсоюзных организациях.

Молодежные советы в своей деятельности руководствуются основополагающими документами: «Стратегия государственной молодежной политики Российской Федерации», решениями Съезда, Центрального комитета, Президиума Профсоюза, постановлениями органов территориальных, первичных профсоюзных организаций и «Положением о Молодежных советах в Профсоюзе гражданского персонала Вооруженных Сил России», утвержденным постановлением Президиума Профсоюза от 3 июня 2015 года № 19-6.

Молодежным советам в своей работе необходимо сосредоточить особое внимание на:

привлечение молодежи к активной профсоюзной деятельности, участию во всех мероприятиях по развитию и совершенствованию социального партнерства, по защите трудовых и социально-экономических прав молодежи;

содействие патриотическому, социальному, культурному, духовному и физическому развитию, воспитанию и образованию молодежи, реализации общественно значимых инициатив, использованию инновационного потенциала молодежи в интересах Профсоюза и самой молодежи, недопущению дискриминации по возрасту;

введение в профсоюзную работу новых инновационных форм и методов социальной поддержки членов Профсоюза, адекватных новым условиям и реалиям современных Вооруженных Сил Российской Федерации, близких и понятных молодежи;

участие в формировании единого информационного пространства для информирования молодежи о деятельности Профсоюза;

вовлечение молодежи в члены Профсоюза, подготовку кадров и актива из числа молодежи, участие ее в деятельности институтов гражданского общества всех уровней;

тесное взаимодействие с молодежными советами всех уровней, существующих в организациях Федерации Независимых Профсоюзов России;

изучение и обобщение, использование и распространение опыта работы с молодежью Молодежных советов всех уровней, в том числе и Международном объединении профсоюзов работников Вооруженных Сил, совершенствование форм и методов работы с молодежью.

### **IX. Международная деятельность Профсоюза**

15 июня 2011 года создано «Международное объединение профсоюзов работников Вооруженных Сил» (далее – МОП работников ВС), в состав которого вошли «Белорусский профессиональный союз работников Вооруженных Сил, органов пограничной службы, Министерства по чрезвычайным ситуациям и других органов безопасности», «Профсоюз работников Вооруженных Сил Республики Казахстан» и «Профессиональный союз гражданского персонала Вооруженных Сил России».

Съезд подтверждает, что Профсоюз как член МОП работников ВС в своей международной деятельности:

- руководствуется общепринятыми нормами международного права, законодательств стран, входящих в МОП работников ВС;

- организует работу в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Беларусь – страны, где зарегистрирована МОП работников ВС;

- независим от государственных, хозяйственных, административных органов, политических партий и общественных организаций;

- привержен укреплению солидарности и единства действий профсоюзов стран, входящих в МОП работников ВС;

- обязуется осуществлять взаимодействие и координацию деятельности членских организаций, входящих в МОП работников ВС по защите трудовых и социально-экономических прав членов профсоюзов Вооруженных Сил;

- будет участвовать в выработке согласованных позиций членских организаций на международном уровне по трудовым, социально-экономическим и другим вопросам, затрагивающие права и законные интересы членов профсоюзов стран, входящих в МОП работников ВС;

- обязуется улучшить каналы связи и информирование о профсоюзном движении в странах МОП;

- обязуется изучить вопрос о международных обменах между профсоюзными организациями стран МОП на всех уровнях, возможность создания сводного интернет-ресурса.



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА  
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

**VII СЪЕЗД**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**19 ноября 2015 г.**

**г. Москва**

**ОБ ОБРАЩЕНИИ VII СЪЕЗДА ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА  
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ К ПРЕЗИДЕНТУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ –  
ВЕРХОВНОМУ ГЛАВНОКОМАНДУЮЩЕМУ ВООРУЖЕННЫМИ СИЛАМИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, СОВЕТУ ФЕДЕРАЦИИ, ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
ДУМЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,  
МИНИСТРУ ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

В связи с низким уровнем социального положения гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации,

**Съезд ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

Обращение VII Съезда Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России к Президенту Российской Федерации – Верховному Главнокомандующему Вооруженными Силами Российской Федерации, Совету Федерации, Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации принять (прилагаются) и направить их Президенту Российской Федерации – Верховному Главнокомандующему Вооруженными Силами Российской Федерации, в Совет Федерации, Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации, Министру обороны Российской Федерации.



**Президенту Российской Федерации –  
Верховному Главнокомандующему Вооруженными Силами  
Российской Федерации  
Путину Владимиру Владимировичу**

**ОБРАЩЕНИЕ  
делегатов VII Съезда Профессионального союза  
гражданского персонала Вооруженных Сил России**

**Уважаемый Владимир Владимирович!**

Мы, делегаты VII Съезда Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России обращаемся к Вам, как к Главе государства, гаранту Конституции Российской Федерации, Верховному Главнокомандующему Вооруженными Силами Российской Федерации с просьбой – обратить пристальное внимание на положение гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации.

Несмотря на Ваше повышенное внимание к проблемам Вооруженных Сил, работу, проводимую Правительством Российской Федерации, Министерством обороны Российской Федерации по приданию нового современного облика Вооруженным Силам Российской Федерации, гражданский персонал, составляющий сегодня около 40 % процентов личного состава Вооруженных Сил, не только не улучшил свое социальное положение, но и в какой-то мере его утратил.

Сложившаяся система оплаты труда в Вооруженных Силах Российской Федерации не отвечает уровню ответственности и трудовым затратам гражданского персонала в деле укрепления боевой готовности Вооруженных Сил. Размер заработной платы гражданского персонала Вооруженных Сил существенно ниже заработной платы других бюджетных организаций.

Вместе с тем роль гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации в современных условиях значительно возросла.

Следует отметить, что только гражданский персонал занимается призывом на военную службу, в качестве военных преподавателей обучает будущих офицеров в суворовских и нахимовских училищах, кадетских корпусах, военных университетах, институтах, училищах и академиях, лечит в военных медицинских учреждениях, стоит у станков ремонтных мастерских и заводов. Гражданский персонал несет службу в составе смен боевого дежурства, поднимается по тревоге для выполнения задач, стоящих перед подразделениями и частями. Гражданским персоналом укомплектован весь вспомогательный флот Военно-Морского Флота Российской Федерации, отдельные суда которого достойно выполняют задачу у берегов Сирии.

Делегаты VII Съезда Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России обращают Ваше внимание на то, что деятельность гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации (чьи интересы представляет Профсоюз) давно вышла за рамки существующего российского законодательства о труде, поэтому назрела необходимость создания документа, который бы объединил воедино положения федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Министерства обороны, то есть «Статуса гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации», включающего совокупность прав и свобод, гарантированных государством, а также обязанности и ответственности гражданского персонала.

Выражаем уверенность, что Вы, Владимир Владимирович, изыщите возможность дать поручение Правительству Российской Федерации о рассмотрении социального положения лиц гражданского персонала в системе Министерства обороны Российской Федерации.

По поручению VII Съезда Профессионального союза  
гражданского персонала Вооруженных Сил России

Председатель Профсоюза

Н.Бойко

**Председателю  
Совета Федерации Федерального Собрания  
Российской Федерации  
Матвиенко Валентине Ивановне**

**ОБРАЩЕНИЕ  
делегатов VII Съезда Профессионального союза  
гражданского персонала Вооруженных Сил России**

**Уважаемая Валентина Ивановна!**

Мы, делегаты VII Съезда Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России обращаемся к Вам, как к руководителю Совета Федерации – палаты Федерального Собрания – парламента Российской Федерации, государственному и политическому деятелю, несущему полную ответственность за судьбу страны и укрепление могущества её Вооруженных Сил.

Несмотря на постоянное внимание членов Совета Федерации вопросам укрепления оборонной мощи нашего государства, приданию современного облика Вооруженным Силам Российской Федерации, гражданский персонал, составляющий сегодня около 40 % процентов личного состава Вооруженных Сил, не только не улучшил свое социальное положение, но и в какой-то мере его утратил.

Сложившаяся система оплаты труда в Вооруженных Силах Российской Федерации не отвечает уровню ответственности и трудовым затратам гражданского персонала в деле укрепления боевой готовности Вооруженных Сил. Размер заработной платы гражданского персонала Вооруженных Сил существенно ниже заработной платы других бюджетных организаций.

Вместе с тем роль гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации в современных условиях значительно возросла.

Следует отметить, что только гражданский персонал занимается призывом на военную службу, в качестве военных преподавателей обучает будущих офицеров в суворовских и нахимовских училищах, кадетских корпусах, военных университетах, институтах, училищах и академиях, лечит в военных медицинских учреждениях, стоит у станков ремонтных мастерских и заводов. Гражданский персонал несет службу в составе смен боевого дежурства, поднимается по тревоге для выполнения задач, стоящих перед подразделениями и частями. Гражданским персоналом укомплектован весь вспомогательный флот Военно-Морского Флота Российской Федерации, отдельные суда которого достойно выполняют задачу у берегов Сирии.

Делегаты VII Съезда Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России обращают Ваше внимание на то, что деятельность гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации (чьи интересы представляет Профсоюз) давно вышла за рамки существующего российского законодательства о труде, поэтому назрела необходимость создания документа, который бы объединил воедино положения федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Министерства обороны, то есть «Статуса гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации», включающего совокупность прав и свобод, гарантированных государством, а также обязанности и ответственности гражданского персонала.

Надеемся, что Вы, Валентина Ивановна, отнесетесь с должным пониманием к изложенным проблемам и изыщите возможность изучить вопрос о подготовке нового законодательного акта, столь необходимого для совершенствования стабильности и порядка в силовых структурах нашей страны.

**По поручению VII Съезда Профессионального союза  
гражданского персонала Вооруженных Сил России**

Председатель Профсоюза

Н.Бойко

**Председателю  
Государственной Думы Федерального Собрания  
Российской Федерации  
Нарышкину Сергею Евгеньевичу**

**ОБРАЩЕНИЕ  
делегатов VII Съезда Профессионального союза  
гражданского персонала Вооруженных Сил России**

**Уважаемый Сергей Евгеньевич!**

Мы, делегаты VII Съезда Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России обращаемся к Вам, как к главе законодательного собрания, которому не безразлична судьба России и её Вооруженных Сил. Несмотря на постоянное внимание депутатов Государственной Думы вопросам укрепления оборонной мощи нашего государства, приданию современного облика Вооруженным Силам Российской Федерации, гражданский персонал, составляющий сегодня около 40 % процентов личного состава Вооруженных Сил, не только не улучшил свое социальное положение, но и в какой-то мере его утратил.

Сложившаяся система оплаты труда в Вооруженных Силах Российской Федерации не отвечает уровню ответственности и трудовым затратам гражданского персонала в деле укрепления боевой готовности Вооруженных Сил. Размер заработной платы гражданского персонала Вооруженных Сил существенно ниже заработной платы других бюджетных организаций.

Вместе с тем роль гражданского персонала вооруженных Сил Российской Федерации в современных условиях значительно возросла.

Следует отметить, что только гражданский персонал занимается призывом на военную службу, в качестве военных преподавателей обучает будущих офицеров в суворовских и нахимовских училищах, кадетских корпусах, военных университетах, институтах, училищах и академиях, лечит в военных медицинских учреждениях, стоит у станков ремонтных мастерских и заводов. Гражданский персонал несет службу в составе смен боевого дежурства, поднимается по тревоге для выполнения задач, стоящих перед подразделениями и частями. Гражданским персоналом укомплектован весь вспомогательный флот Военно-морского флота Российской Федерации, отдельные суда которого достойно выполняют задачу у берегов Сирии.

Делегаты VII Съезда Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России обращают Ваше внимание на то, что деятельность гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации (чьи интересы представляет Профсоюз) давно вышла за рамки существующего российского законодательства о труде, поэтому назрела необходимость создания документа, который бы объединил воедино положения федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Министерства обороны, то есть «Статуса гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации», включающего совокупность прав и свобод, гарантированных государством, а также обязанности и ответственности гражданского персонала.

Надеемся, что Вы, Сергей Евгеньевич, внимательно отнесетесь к высказанной нами проблеме, изыщите возможность поручить изучить вопрос в подготовке нового законодательного акта для всех силовых структур Российской Федерации, где в их составе присутствует гражданский персонал.

По поручению VII Съезда Профессионального союза  
гражданского персонала Вооруженных Сил России

Председатель Профсоюза

Н.Бойко

**ПОСТАНОВЛЕНИЯ И ЗАСЕДАНИЯ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА  
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ  
ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА  
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**№ 1 - 1**

**20 ноября 2015 г.**

**г. Москва**

**О ВЫБОРАХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФСОЮЗА  
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

В соответствии с пунктом 1.30 статьи 41 Устава Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России, рассмотрев и обсудив предложенные Председателем Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России кандидатуры на должности заместителей Председателя Профсоюза,

**Центральный комитет ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Первого заместителя Председателя Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России не избирать.
2. Избрать заместителем Председателя Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России – Главным инспектором труда Профсоюза Железнова Владимира Юрьевича.
3. Избрать заместителем Председателя Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России (на общественных началах) Желудева Виктора Игнатьевича.



**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ  
ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА  
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**№ 1 - 2**

**20 ноября 2015 г.**

**г. Москва**

**О ВЫБОРАХ ПРЕЗИДИУМА ПРОФСОЮЗА  
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

---

В соответствии с пунктом 1.29 статьи 41 Устава Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России,

**Центральный комитет ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить численный состав Президиума Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России в количестве 11 человек.
2. Избрать членами Президиума Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России кандидатов из числа представителей территориальных и межрегиональных организаций Профсоюза (список прилагается).
3. В соответствии с пунктом 4 статьи 42 Устава Профсоюза, Председатель Профсоюза и его заместители входят в состав Президиума Профсоюза.



**Список  
членов Президиума Профсоюза гражданского персонала  
Вооруженных Сил России**

1. АНТОНОВА Людмила Сергеевна, председатель Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа;
2. ЕРМОЛЕНКО Ольга Викторовна, председатель Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Восточного военного округа;
3. МАЗУРЕНКО Тамара Сергеевна, председатель Межрегиональной профсоюзной организации Ракетных войск стратегического назначения и Войск воздушно-космической обороны Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;
4. МАКСИМОВ Евгений Николаевич, председатель Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Южного военного округа;
5. ОЗЕРЕЦКОВСКАЯ Татьяна Викторовна, председатель Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России войсковых частей и учреждений Министерства обороны Российской Федерации;
6. РЕЗНИКОВ Олег Адольфович, председатель Общественной организации «Территориальная организация Северного флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России»;
7. ТКАЧУК Валерий Константинович, председатель Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Западного военного округа;
8. ЧИГАЕВА Вера Николаевна, председатель Общественной организации – Межрегиональной профсоюзной организации работников Воздушно-космических сил Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

## **В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНОМУ АКТИВУ**

### **Профкому на заметку:**

### **РАСПОРЯЖЕНИЕ НАЧАЛЬНИКА ГЛАВНОГО ВОЕННО-МЕДИЦИНСКОГО УПРАВЛЕНИЯ МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОБ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ РЕАЛИЗАЦИИ ПУТЕВОК В САНАТОРНО-КУРОРТНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ МИНОБОРОНЫ РОССИИ ГРАЖДАНАМ, НЕ ИМЕЮЩИМ ОТНОШЕНИЯ К МИНОБОРОНЫ РОССИИ ПО КОММЕРЧЕСКОЙ СТОИМОСТИ**

#### **РАСПОРЯЖЕНИЕ № 161/2/2 \_\_\_\_\_**

Кому: начальникам санаторно-курортных комплексов Минобороны России.

От кого: начальника ГВМУ МО РФ.

Дата: « 19 » ноября 2015 г.

**Содержание:** В Главное военно-медицинское управление Минобороны России поступает большое количество, обращений граждан льготных категорий Минобороны России по вопросу совместного отдыха с членами семьи, военных пенсионеров с внуками, не имеющими льготного права на санаторно-курортное лечение в санаторно-курортных организациях Минобороны России.

Учитывая высокую социальную значимость указанной проблемы:

в 2016 году осуществлять реализацию путевок в санаторно-курортные организации Минобороны России гражданам (в т.ч. детям, внукам), не имеющим отношения к Минобороны России, в соответствии с законодательством Российской Федерации по коммерческой стоимости;

размещение граждан (в т.ч. детей, внуков), не имеющих отношения к Минобороны России, в санаторно-курортных организациях Минобороны России, являющихся федеральными государственными казенными учреждениями, осуществлять без снижения доступности санаторно-курортного лечения для лиц, имеющих законодательное льготное право на медицинское обеспечение по линии Минобороны России.

Обращаю внимание на то, что проживание и питание для указанных категорий граждан являются платными услугами, предоставляемыми санаторно-курортными организациями Минобороны России, что, в свою очередь, предполагает заключение договоров возмездного оказания услуг. Договор на оказание платных услуг по проживанию и питанию, как любой гражданско-правовой договор, должен соответствовать нормам законодательства Российской Федерации, действующего на момент его заключения.

При подготовке соответствующих видов договоров следует руководствоваться главой 39 ГК РФ, устанавливающей общие положения обязательств по возмездному оказанию услуг, с учетом специфики оказываемых услуг, которые также могут регулироваться отдельными законодательными актами Российской Федерации (например, Законом Российской Федерации от 7 февраля 1992 г. № 2300-1 «О защите прав потребителей», постановлением Правительства Российской Федерации от 25 апреля 1997 г. № 490 «Об утверждении Правил предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации»).

Граждане, не достигшие 18-летнего возраста, по общему правилу могут заключать договоры лишь с согласия своих законных представителей.

Статьями 26 и 28 Гражданского кодекса Российской Федерации определены возрастные параметры различных групп несовершеннолетних, их гражданско-правовые функции с учетом юридической самостоятельности, а также участие в реализации таких функций их законных представителей, к которым в указанных статьях отнесены родители, усыновители, попечители, опекуны.

Бабушки и дедушки к законным представителям законодательством Российской Федерации не отнесены, а являются близкими родственниками согласно перечню лиц, которые считаются близкими родственниками (пункт 4 статьи 5 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации).

В связи с чем у указанной категории отсутствуют полномочия для законного представительства несовершеннолетних.

В целях соблюдения законодательства Российской Федерации при представлении бабушками и дедушками законных интересов внуков (лиц, не достигших 18-летнего возраста), в том числе при совместном прибытии на санаторно-курортное лечение и оздоровительный отдых, необходимо наличие нотариально заверенного согласия родителей, усыновителей, попечителей, опекунов.

Отдельные вопросы пребывания и оказания соответствующего типа услуг, а также требования к несовершеннолетним и лицам, их сопровождающим, не противоречащие законодательству Российской Федерации, могут быть закреплены в локальных нормативных актах санаторно-курортных организаций Минобороны России.

В целях информирования граждан вышеуказанная информация будет размещена на официальном сайте Минобороны России.

Информацию довести до должностных лиц санаторно-курортных комплексов Минобороны России и санаторно-курортных организаций Минобороны России в части касающейся.

Начальник Главного военно-медицинского управления  
Министерства обороны Российской Федерации



А. Фисун

## **ПРИСВОЕНИЕ ЗВАНИЯ «ВETERАН ТРУДА» ПРИ НАЛИЧИИ ПРОФСОЮЗНЫХ ЗНАКОВ ОТЛИЧИЯ В ТРУДЕ**

Федеральный закон от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах», устанавливающий общие основания присвоения звания «Ветеран труда», относит к числу ветеранов труда лиц, награжденных ведомственными знаками отличия в труде (подп. 2 п. 1 ст. 7).

Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ и Федеральным законом от 19 декабря 2005 г. № 163-ФЗ были внесены изменения в статью 7 Федерального закона «О ветеранах». В настоящее время порядок и условия присвоения звания «Ветеран труда» определяются законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Устанавливаемые законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации условия присвоения звания «Ветеран труда» не могут ухудшать права и интересы граждан в сравнении с Федеральным законом от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах» (ст. 153 Федерального закона от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»).

Прилагаемые извлечения из законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, регламентирующих вопросы присвоения звания «Ветеран труда», наглядно демонстрируют активную позицию членских организаций ФНПР по созданию правовых основ, обеспечивающих гражданам достойную жизнь, почет и уважение в обществе.

Правовой департамент Аппарата ФНПР

**НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ О ПРИСВОЕНИИ ЗВАНИЯ  
«ВЕТЕРАН ТРУДА» В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПО ЮЖНОМУ ФЕДЕРАЛЬНОМУ ОКРУГУ**

**Положение о порядке и условиях присвоения звания «Ветеран труда»**  
*(утв. постановлением Кабинета Министров Республики Адыгея  
от 26 сентября 2005 г. № 167, с изм. и доп. от 9 сентября 2013 г.)*

4. Звание «Ветеран труда» присваивается:

3) лицам, награжденным ведомственными знаками отличия в труде и имеющим трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет.

6. Лица, указанные в подпунктах 1 и 3 пункта 4 настоящего Положения, представляют документы, подтверждающие:

1) награждение орденами или медалями, либо присвоение почетных званий СССР, РСФСР или Российской Федерации, либо награждение ведомственными знаками отличия в труде.

**Закон Астраханской области от 15 августа 2006 г. № 44/2006-ОЗ**  
**«О порядке и условиях присвоения звания «Ветеран труда»**  
*(с изм. и доп. от 27 марта 2009 г.)*

Статья 1.

1. Звание «Ветеран труда» присваивается лицам:

1) награжденным орденами или медалями, либо удостоенным почетных званий СССР или Российской Федерации, либо награжденным ведомственными знаками отличия в труде и имеющим трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет.

Статья 2.

1. Лицо, претендующее на присвоение звания «Ветеран труда», подает в уполномоченный орган следующие документы:

3) документы, подтверждающие награждение орденами или медалями, либо присвоение почетных званий СССР или Российской Федерации, либо награждение ведомственными знаками отличия в труде, а также подтверждающие наличие трудового стажа, необходимого для назначения пенсии по старости или за выслугу лет.

**Постановление Правительства Астраханской области  
от 21 декабря 2006 г. № 439-П  
«О перечне ведомственных знаков отличия в труде и негосударственных  
наград, учитываемых при присвоении звания «Ветеран труда»  
(с изм. и доп. от 8 ноября 2010 г.)**

3. Награды Академии наук СССР, Российской Федерации, России и их отраслевых академий наук, Комитета народного контроля СССР, Всероссийского общества слепых, Стройбанка СССР, Союза обществ Красного Креста и Красного Полумесяца СССР, Союза рыболовецких колхозов России, Центросоюза, Роспотребсоюза, ВЦСПС, ФНПР, ЦК профсоюзов, Совета представителей Независимого профсоюза горняков России, Совета профессиональных союзов Российской Федерации «Единение», ДОСААФ, Советского Комитета защиты мира и Российского Комитета защиты мира, Союза Советских обществ дружбы и культурной связи с зарубежными странами, ЦК ВЛКСМ, Всероссийского общества «Знание», ОСВОДа РСФСР, Всероссийского общества охраны природы, Центрального Совета Всесоюзной пионерской организации им. В.И. Ленина, Росохотрыболовсоюза рассматриваются как ведомственные знаки отличия в труде при условии, что ими были награждены работники непосредственно этих организаций, т.е. они состояли в штате этих организаций или работали в их системе (согласно записям в трудовой книжке).

**Положение о порядке и условиях присвоения звания «Ветеран труда»  
(утв. постановлением Главы Администрации Волгоградской области  
от 5 июля 2005 г. № 649, с изм. и доп. от 27 июня 2014 г.)**

Звание «Ветеран труда» присваивается гражданам Российской Федерации, проживающим на территории Волгоградской области, независимо от прекращения ими трудовой деятельности:

а) о награжденным орденами или медалями, либо удостоенным почетных званий СССР или Российской Федерации, либо награжденным ведомственными знаками отличия в труде и имеющим трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет.

**Закон Республики Калмыкия от 16 октября 2006 г. № 299-III-З  
«О порядке и условиях присвоения звания «Ветеран труда»  
(с изм. и доп. от 11 июля 2014 г.)**

**Статья 1.**

1. Звание «Ветеран труда» присваивается правительством Республики Калмыкия:

1) лицам, награжденным орденами или медалями, либо удостоенным почетных званий СССР, РСФСР или Российской Федерации, либо награжденным ведомственными знаками отличия в труде и имеющим трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет.

**Закон Республики Калмыкия от 20 сентября 2012 г. № 370-IV-З**  
**«О ветеранах труда Республики Калмыкия»**  
(с изм. и доп. от 11 июля 2014 г.)

Статья 2. Условия и порядок присвоения звания «Ветеран труд Республики Калмыкия»

1. Звание «Ветеран труда Республики Калмыкия» присваивается гражданину, постоянно проживающему на территории Республики Калмыкия, имеющему право на трудовую пенсию по старости и трудовой стаж не менее 40 лет для мужчин и не менее 35 лет для женщин, в том числе в Республике Калмыкия – не менее 12 лет для мужчин и не менее 10 лет для женщин.

**Закон Краснодарского края от 28 июля 2006 г. № 1069-КЗ**  
**«О присвоении звания «Ветеран труда» и предоставлении мер**  
**социальной поддержки отдельным категориям жителей**  
**Краснодарского края»**  
(с изм. и доп. от 9 июля 2013 г.)

Статья 1.1. Лица, имеющие право на присвоение звания «Ветеран труда»

1. Звание «Ветеран труда» присваивается:

1) лицам, награжденным орденами или медалями, либо удостоенным почетных званий СССР или Российской Федерации, либо награжденным ведомственными знаками отличия в труде и имеющим трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет.

2. Под ведомственными знаками отличия в труде в настоящем Законе понимаются ведомственные знаки, учрежденные федеральными органами государственной власти, Президиумами Верховного Совета СССР и РСФСР, Советами Министров СССР и РСФСР, Верховным Судом СССР, Прокуратурой СССР и Российской Федерации, министерствами и ведомствами СССР и РСФСР, ВЦСПС, ФНПР, в том числе совместно с центральными комитетами профсоюзов отраслей народного хозяйства, при условии, что награжденные граждане работали в системе указанных органов, министерств и ведомств.

**Областной закон Ростовской области от 18 сентября 2006 г. № 541-ЗС**  
**«О порядке и условиях присвоения звания «Ветеран труда»**  
**в Ростовской области»**  
(с изм. и доп. от 12 сентября 2012 г.)

Статья 2. Условия присвоения звания «Ветеран труда»

Звание «Ветеран труда» присваивается:

1) лицам, награжденным орденами или медалями, либо удостоенным почетных званий СССР или Российской Федерации, либо награжденным ведомственными знаками отличия в труде и имеющим трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет.

Статья 3. Награды, учитываемые при присвоении звания «Ветеран труда»

При присвоении звания «Ветеран труда» учитываются:

2) Почетная грамота Правительства Российской Федерации, Почетная грамота Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, почетный знак Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации «За заслуги в развитии парламентаризма», Почетная грамота Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, почетный знак Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации «За заслуги в развитии парламентаризма», иные ведомственные знаки отличия в труде федеральных органов государственной власти, ведомственные знаки отличия в труде органов власти и управления СССР, Почетная грамота Администрации Ростовской области, Почетная грамота Губернатора Ростовской области, Почетный диплом Главы Администрации (Губернатора) Ростовской области «За заслуги в воспитании детей», Почетный диплом Губернатора Ростовской области «За заслуги в воспитании детей», звание «Почетный гражданин Ростовской области», орден «За заслуги перед Ростовской областью», орден Атамана Платова, медаль ордена «За заслуги перед Ростовской областью», медаль «За доблестный труд на благо Донского края», Почетная грамота Законодательного Собрания Ростовской области, а также Почетная грамота Федерации Независимы Профсоюзов России при условии, что ею награждены профсоюзные работники, освобожденные от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы.

**Областной закон Ростовской области от 20 сентября 2007 г. № 763-ЗС**  
**«О ветеранах труда Ростовской области»**  
(с изм. и доп. от 3 марта 2014 г.)

Статья 3. Условия присвоения звания «Ветеран труда Ростовской области»

Звание «Ветеран труда Ростовской области» присваивается лицам, имеющим трудовой стаж не менее 45 лет для мужчин и 40 лет для женщин,

при условии осуществления ими трудовой деятельности на территории Ростовской области в течение не менее 30 лет для мужчин и 25 лет для женщин. В трудовой стаж, необходимый для присвоения звания «Ветеран труда Ростовской области», включаются периоды работы и (или) иной деятельности, которые включаются (засчитываются) в страховой стаж для установления трудовых пенсий в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

**Виды профсоюзных наград учитываемых при присвоении звания  
«Ветеран труда» в субъектах Российской Федерации  
Южного федерального округа**

| Учредители наград<br><br>Субъект РФ | Звание «Ветеран труда» |      |                          |                                 | Звание «Ветеран труда» субъекта РФ |      |                          |                                 |
|-------------------------------------|------------------------|------|--------------------------|---------------------------------|------------------------------------|------|--------------------------|---------------------------------|
|                                     | ВЦСПС                  | ФНПР | Общероссийские профсоюзы | Территориальные профобъединения | ВЦСПС                              | ФНПР | Общероссийские профсоюзы | Территориальные профобъединения |
| Республика Адыгея                   | -                      | -    | -                        | -                               | -                                  | -    | -                        | -                               |
| Астраханская обл.                   | +                      | +    | +                        | -                               | -                                  | -    | -                        | -                               |
| Волгоградская обл.                  | -                      | -    | -                        | -                               | -                                  | -    | -                        | -                               |
| Республика Калмыкия                 | -                      | -    | -                        | -                               | -                                  | -    | -                        | -                               |
| Краснодарский край                  | +                      | +    | -                        | -                               | -                                  | -    | -                        | -                               |
| Ростовская обл.                     | -                      | +    | -                        | -                               | -                                  | -    | -                        | -                               |

ИЗВЛЕЧЕНИЕ

**НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ О ПРИСВОЕНИИ ЗВАНИЯ  
«ВЕТЕРАН ТРУДА» В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПО СЕВЕРО-КАВКАЗСКОМУ ФЕДЕРАЛЬНОМУ ОКРУГУ**

**Положение о порядке и условиях присвоения звания «Ветеран труда»**  
(утв. Указом Государственного Совета Республики Дагестан  
от 17 февраля 2005 г. № 27, с изм. и доп. от 18 марта 2011 г.)

1. Звание «Ветеран труда» присваивается:

а) лицам, награжденным орденами или медалями, либо удостоенным почетных званий СССР или Российской Федерации, либо награжденным ведомственными знаками отличия в труде и имеющим трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет.

1.1. К ведомственным знакам отличия в труде, учитываемым при решении вопроса о присвоении звания «Ветеран труда», относятся учрежденные в

установленном порядке за особые отличия в труде и продолжительный добросовестный труд награды (нагрудные и почетные знаки, знаки, нагрудные значки, значки, медали, дипломы, благодарности, почетные звания работников отрасли (ведомства), почетные грамоты), награждение которыми конкретного лица производилось (производилось от имени):

ф) общественными и другими организациями союзного или федерального уровня.

**Положение о порядке и условиях присвоения звания «Ветеран труда»**  
(утв. Указом Президента Республики Ингушетия от 27 мая 2000 г. № 105)

1. Звание «Ветеран труда» присваивается:

а) лицам, награжденным орденами или медалями либо удостоенных почетных званий СССР, РСФСР или Российской Федерации, либо награжденным ведомственными знаками отличия и имеющим трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет.

3. Лица, указанные в подпункте «а» пункта 1 настоящего Положения, представляют документы, подтверждающие:

а) награждение орденами или медалями, либо присвоение почетных званий СССР, РСФСР или Российской Федерации, либо награждение ведомственными знаками отличия в труде.

**Закон Кабардино-Балкарской Республики от 28 июля 2006 г. № 57-РЗ**  
**«Об условиях и порядке присвоения звания «Ветеран труда»**

Статья 2. Условия присвоения звания «Ветеран труда»

Звание «Ветеран труда» является формой поощрения граждан за многолетний добросовестный труд и присваивается следующим лицам:

1) награжденным орденами или медалями, либо удостоенные почетных званий СССР или Российской Федерации, либо награжденным ведомственными знаками отличия в труде и имеющим трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет.

Статья 3. Порядок присвоения звания «Ветеран труда»

2. Лица, указанные в пункте 1 статьи 2 настоящего Закона представляют документы, подтверждающие:

1) награждение орденами или медалями, либо присвоение почетных званий СССР или Российской Федерации, либо награждение ведомственными знаками отличия в труде.

**Порядок и условия присвоения звания «Ветеран труда» и  
выдачи удостоверения ветерана лицам, которым установлено звание  
«Ветеран труда», в Карачаево-Черкесской Республике**  
(утв. постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики  
от 25 декабря 2006 г. № 484)

2. Звание «Ветеран труда» присваивается:

а) лицам, награжденным орденами или медалями, либо удостоенным почетных званий СССР или Российской Федерации, либо награжденным ведомственными знаками отличия в труде и имеющим трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет.

5. Лица, указанные в подпункте «а» пункта 2 настоящего Положения, представляют документы, подтверждающие:

а) награждение орденами или медалями, либо присвоение почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации, либо награждение ведомственными знаками отличия в труде (удостоверение к медали, орденская книжка, удостоверение к почетным званиям СССР, РСФСР, Российской Федерации, удостоверение к нагрудным и почетным знакам, медалям, почетным и заслуженным званиям, а также почетные грамоты от имени органов государственной власти СССР, РСФСР, Российской Федерации).

**Положение о порядке и условиях присвоения звания «Ветеран труда  
Карачаево-Черкесской Республики», выдачи удостоверения  
ветерана труда Карачаево-Черкесской Республики**  
(утв. постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики  
от 6 марта 2009 г. № 65)

3. Звание «Ветеран труда Карачаево-Черкесской Республики» присваивается гражданам Российской Федерации, постоянно проживающим на территории Карачаево-Черкесской Республики и достигшим возраста, необходимого для назначения трудовой пенсии по старости, независимо от прекращения ими трудовой деятельности, и относящимся к одной из следующих категорий:

3.1. Имеющим трудовой стаж не менее 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин, из них в организациях Карачаево-Черкесской Республики не менее 25 и 20 лет соответственно.

**Положение о порядке и условиях присвоения звания «Ветеран труда»  
в Республике Северная Осетия-Алания**  
(утв. постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания  
от 6 октября 2006 г. № 227)

1. Звание «Ветеран труда» присваивается:

б) лицам, награжденным орденами или медалями, либо удостоенным почетных званий СССР или Российской Федерации, либо награжденным ведомственными знаками отличия в труде и имеющим трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет.

4. Лица, указанные в подпунктах «а» и «б» пункта 1 настоящего Положения, представляют документы, подтверждающие:

а) награждение орденами или медалями либо присвоение почетных званий СССР, РСФСР или Российской Федерации, либо награждение ведомственными знаками отличия в труде.

### **Положение о порядке и условиях присвоения звания «Ветеран труда» в Ставропольском крае**

*(утв. постановлением Губернатора Ставропольского края от 5 сентября 2007 г. № 569, с изм. и доп. от 7 июля 2014 г.)*

2. Звание «Ветеран труда» присваивается постановлением Губернатора Ставропольского края:

2.1. Лицам, награжденным орденами или медалями, либо удостоенным почетных званий СССР или Российской Федерации, либо награжденным ведомственными знаками отличия в труде и имеющим трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости, не менее 25 лет для мужчин и 20 лет для женщин, или право на пенсию за выслугу лет.

4. Лица, указанные в подпункте 2.1. настоящего Положения представляют документы, подтверждающие:

награждение орденами или медалями, либо присвоение почетных званий СССР или Российской Федерации, либо награждение ведомственными знаками отличия в труде.

Документами, подтверждающими награждение орденами или медалями, либо присвоение почетных званий СССР, РСФСР или Российской Федерации, либо награждение ведомственными знаками отличия в труде являются соответственно удостоверения к орденам или медалям, удостоверения к ведомственным знакам отличия в труде, нагрудным знакам и т.д., предусмотренным при присвоении почетных званий СССР, РСФСР или Российской Федерации или награждении иными ведомственными знаками отличия в труде, либо архивная справка, содержащая сведения о награждении орденами или медалями, либо о присвоении почетных званий СССР, РСФСР или Российской Федерации, либо о награждении иными ведомственными знаками отличия в труде.

Документами, подтверждающими награждение иными ведомственными знаками отличия в труде признаются также почетные грамоты, благодарности, почетные дипломы и т.д., учрежденные в установленном порядке соответствующими органами власти и управления СССР, РСФСР, федеральными органами исполнительной власти, федеральными государственными органами, высшими судебными органами, подписанные руководителями данных органов, либо их заместителями и заверенные печатью этих органов.

**Закон Ставропольского края от 11 февраля 2014 г. № 8-кз  
«О ветеранах труда Ставропольского края»**

Статья 3. Условия присвоения звания «Ветеран труда Ставропольского края»

1. Звание «Ветеран труда Ставропольского края» присваивается гражданам Российской Федерации, постоянно проживающим на территории Ставропольского края, достигшим возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин и при этом:

2) имеющим трудовой стаж не менее 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин, из которого не менее 20 лет составляет трудовой стаж, приобретенный на территории Ставропольского края.

**Положение о порядке и условиях присвоения звания « Ветеран труда»  
в Чеченской Республике**

*(утв. постановлением Правительства Чеченской Республики  
от 4 февраля 2013 г. № 3, с изм. и доп. от 19 декабря 2013 г.)*

1. Звание «Ветеран труда » присваивается:

лицам, награжденным орденами или медалями, либо удостоенным почетных званий СССР, РСФСР или Российской Федерации, либо награжденным ведомственными знаками отличия в труде и имеющим трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет.

4. Лица, указанные в абзаце втором пункта 1 настоящего Положения, представляют документы, подтверждающие:

награждение орденами или медалями, либо присвоение почетных званий СССР, РСФСР или Российской Федерации, Чеченской республики, либо награждение ведомственными знаками отличия в труде.

**Виды профсоюзных наград учитываемых при присвоении звания  
«Ветеран труда» в субъектах Российской Федерации  
Северо-Кавказского федерального округа**

| <div>Учредители наград</div> <div>Субъект РФ</div> | Звание «Ветеран труда» |      |                          |                                 | Звание «Ветеран труда» субъекта РФ |      |                          |                                 |
|----------------------------------------------------|------------------------|------|--------------------------|---------------------------------|------------------------------------|------|--------------------------|---------------------------------|
|                                                    | ВЦСПС                  | ФНПР | Общероссийские профсоюзы | Территориальные профобъединения | ВЦСПС                              | ФНПР | Общероссийские профсоюзы | Территориальные профобъединения |
| Республика Дагестан                                | +                      | +    | +                        | -                               | -                                  | -    | -                        | -                               |
| Республика Ингушетия                               | -                      | -    | -                        | -                               | -                                  | -    | -                        | -                               |
| Кабардино-Балкарская Республика                    | -                      | -    | -                        | -                               | -                                  | -    | -                        | -                               |
| Карачаево-Черкесская Республика                    | -                      | -    | -                        | -                               | -                                  | -    | -                        | -                               |
| Республика Северная Осетия - Алания                | -                      | -    | -                        | -                               | -                                  | -    | -                        | -                               |
| Ставропольский край                                | -                      | -    | -                        | -                               | -                                  | -    | -                        | -                               |
| Чеченская Республика                               | -                      | -    | -                        | -                               | -                                  | -    | -                        | -                               |

**Важно:** В следующем номере Информационного вестника – нормативные правовые акты о присвоении звания «Ветеран труда» в субъектах Российской Федерации по Приволжскому и Уральскому федеральным округам.

**РЕШЕНИЕ ЕЛИЗОВСКОГО РАЙОННОГО СУДА КАМЧАТСКОГО  
КРАЯ ПО ИСКУ О ПРИЗНАНИИ ПРИКАЗА ОБ УВОЛЬНЕНИИ  
НЕЗАКОННЫМ, ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ, ВЗЫСКАНИИ  
СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА ЗА ВРЕМЯ ВЫНУЖДЕННОГО ПРОГУЛА,  
ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИИ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА:**

**РЕШЕНИЕ**

**ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Елизовский районный суд Камчатского края рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Б. к федеральному казенному учреждению «Объединенное стратегическое командование Восточного военного округа» в лице филиала войсковой части..., федеральному казенному учреждению «Управление финансового обеспечения Министерства обороны Российской Федерации по Камчатскому краю и Чукотскому автономному округу» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, денежной компенсации морального вреда,

**УСТАНОВИЛ:**

Б. обратилась в суд с иском, с учетом уточнений исковых требований в редакции от 23.01.2014 года (л.д. 53), к федеральному казенному учреждению «Объединенное стратегическое командование Восточного военного округа» в лице филиала войсковой части, федеральному казенному учреждению «Управление финансового обеспечения Министерства обороны Российской Федерации по Камчатскому краю и Чукотскому автономному округу» о признании приказа 1 командира войсковой части... № 292 от 21.11.2013 года об увольнении незаконным, восстановлении на работе с 28.11.2013 года в должности стрелка отряда ВОХР, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула за период с 28.11.2013 года по 07.02.2014 года в размере 82 945 рублей 44 копейки, денежной компенсации морального вреда в размере 20 000 рублей, указывая, что в войсковой части образовалась новая первичная профсоюзная организация, председателем которой избрана истица. В результате конфликта с работодателем, не признавшим новую профсоюзную организацию, к истице, как её председателю, было применено несколько дисциплинарных взысканий, приказом командира войсковой части... № 292 от 21.11.2013 года, истица была уволена.

В судебном заседании истица и её представитель исковые требования поддержали по основаниям, изложенным в исковом заявлении, полагали, что увольнение произведено не правомерно, в отсутствие мотивированного мнения профсоюзного комитета, оспариваемый приказ не содержит оснований к увольнению истицы, взыскание наложено без учета предшествующей работы истицы.

Представитель ответчика войсковой части... полагал иски не обоснованными и не подлежащими удовлетворению, по основаниям, изложенным в отзыве на иск от 09.02.2014 года.

Представители ответчиков ФКУ «Объединенное стратегическое командование Восточного военного округа» и ФКУ «УФО МО РФ по Камчатскому краю и Чукотскому автономному округу» в судебном заседании не участвовали, возражений по существу заявленных требований суду не представили. Военный прокурор Вилючинского гарнизона своего представителя в суд не направил, возражений по существу заявленных требований в суд не представил.

Выслушав истцу, её представителя, представителя войсковой части... изучив материалы гражданского дела, суд приходит к следующему.

Согласно ст. 17 Конституции Российской Федерации в Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с настоящей Конституцией. Основные права и свободы человека неотчуждаемы и принадлежат каждому от рождения.

Статьей 18 Конституции Российской Федерации предусмотрено, что права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием.

В силу ст. 1 ТК РФ целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

В соответствии с п. 4 ст. 77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Статьей 21 ТК РФ предусмотрено, что работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать трудовую дисциплину.

Согласно ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В соответствии со ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

В силу п. 5 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Согласно п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года № 2, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного обоснования увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

В силу п. 33 названного Постановления, при разрешении споров лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Согласно п. 34 Постановления Пленума ВС РФ № 2 от 17.03.2004 года, по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора, работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

В силу п. 52 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года № 2, увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также за однократное грубое нарушение работником Трудовых обязанностей является мерой дисциплинарного взыскания, в связи с чем работодателем должен быть соблюден установленный ст. 193 ТК РФ порядок применения дисциплинарного взыскания.

Таким образом, в силу приведенных выше норм трудового законодательства, дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику за нарушение им трудовой дисциплины, то есть за дисциплинарный проступок, которым является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, в том числе нарушение должностных инструкций, положений, приказов работодателя.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал умышленно или по неосторожности. Не может рассматриваться как должностной проступок неисполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей по причинам, не завися-

щим от работника (например, из-за отсутствия необходимых материалов, нетрудоспособности).

Противоправность действий или бездействия работников означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным правовым актам, в том числе положениям и уставам о дисциплине, должностным инструкциям.

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей.

При этом, право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законодательством принадлежит работодателю, который должен учитывать степень тяжести проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника.

Из материалов дела усматривается, что истица была принята на должность стрелка команды ВОХР в войсковую часть... (в последствии реорганизованную войсковую часть) приказом № 50 от 01.05.1998 года (л.д. 7).

Приказом командира войсковой части... № 292 от 21.11.2013 года истица уволена по пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ, как следует из приказа об увольнении за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей без уважительных причин, имеющему не снятые дисциплинарные взыскания.

Основанием издания данного приказа послужили: приказ № 547 от 26.08.2013 года о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора; приказ № 568 от 06.09.2013 года о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора; приказ № 278 от 06.11.2013 года о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора, иных оснований увольнения Б. оспариваемый приказ не содержит.

Таким образом, суд приходит к выводу, что фактически к Б. за один и тот же дисциплинарный проступок было применено несколько дисциплинарных взысканий в виде выговоров и увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Что противоречит требованиям ч. 5 ст. 193 ТК РФ.

Какого-либо нарушения дисциплины Б., при увольнении по п. 5 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей при наличии у него дисциплинарного взыскания, не вменялось. Установленная законом процедура привлечения к ответственности работодателем не соблюдалась.

При этом суд учитывает, что при решении вопроса об увольнении Б., работодатель обязан был указать в приказе об увольнении, какие именно действия истицы послужили основанием для увольнения, когда они имели место в действительности, являлись ли нарушением должностных обязанностей и были ли они совершены истицей, при наличии у нее дисциплинарного взыскания за это или за иное нарушение.

Учитывая изложенное, суд приходит к выводу, что работодатель не доказал факта существования события дисциплинарного проступка, то есть виновного исполнения работником своих должностных обязанностей без уважительных причин, после привлечения его к дисциплинарной ответственно-

сти на основании приказа № 547 от 26.08.2013 года о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора; приказа № 568 от 06.09.2013 года о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора; приказа № 278 от 06.11.2013 года о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора.

При таких обстоятельствах увольнение истицы по основаниям, изложенным в обжалуемом Б. приказе работодателя – командира войсковой части... № 292 от 21.11.2013 года «О привлечении к дисциплинарной ответственности Б.», было произведено незаконно.

Кроме того, согласно уведомления от 03.06.2013 года, Б. известила работодателя о создании в войсковой части... первичной профсоюзной организации работников государственных учреждений и общественного обслуживания и избранием ее председателем (л.д. 12-15), что ответчиками не оспаривалось.

Как утверждал представитель ответчика, поскольку истица являлась председателем профкома войсковой части..., поэтому проект приказа с копиями документов были направлены работодателем 11.11.2013 года в вышестоящую профсоюзную организацию в порядке, определенном положениями статьи 37 ТК РФ для получения мотивированного мнения в письменной форме в течение семи рабочих дней. Однако доказательств того, что указанные документы были переданы Председателю Камчатской краевой организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, либо лицу уполномоченному председателем на получение корреспонденции на его имя, ответчик суду не представил.

Указанные обстоятельства свидетельствуют о том, что работодателем не соблюден предусмотренный вышеназванной нормой права порядок увольнения Б., в части гарантий, предоставляемых работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы.

Не согласившись с дисциплинарными взысканиями, которые послужили основанием для издания оспариваемого приказа, истица обратилась в Елизовский районный суд с исками о признании их незаконными, указывая, что на дополнительном соглашении № 9 от 01.09.2012 года имеется подпись, которая не принадлежит истице, о существовании соглашения, истица узнала только в ходе судебных разбирательств (л.д. 16-19,22).

Решением Елизовского районного суда от 27.01.2014 года искивые требования. Б. о признании незаконным приказа командира войсковой части... № 547 от 26.08.2013 года удовлетворены.

На основании изложенного, суд приходит к выводу, что искивые требования истицы о признании незаконным приказа командира войсковой части № 292 от 21 ноября 2013 года «О привлечении к дисциплинарной ответственности Б.» обоснованы, истица подлежит восстановлению на работе в должности стрелка отряда ВОХР войсковой части... филиала ФКУ «Объединенное стратегическое командование Восточного военного округа» с 28.11.2013 года.

В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Период с 28.11.2013 года по 07.02.2014 года является вынужденным прогулом, связанным с незаконным увольнением истицы, поэтому за данный период в соответствии с ч. 2 ст. 394 ТК РФ, она вправе взыскать с работодателя среднюю заработную плату на основании ст. 139 ТК РФ.

Поскольку Б. восстановлена судом на работе, подлежат удовлетворению требования истицы о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула за период с 28.11.2013 года по 07.02.2014 года в размере 82 945 рублей 44 копейки, поскольку расчет составлен истицей правильно, на основании справки, выданной ответчиком и последним не оспаривался.

Истицей заявлены иски о взыскании денежной компенсации морального вреда в размере 20 000 рублей, которые суд находит разумными и подлежащими удовлетворению.

В судебном заседании установлено, что увольнение Б. произведено без законного основания, факт нравственных и физических страданий истицы, в результате неправомерных действий работодателя нашел свое подтверждение в ходе судебного следствия.

При разрешении вопроса о размере денежной компенсации морального вреда суд, руководствуясь требованиями ч.7 ст. 394 ТК РФ учитывает, что Б. работала у ответчика с 1995 года, не имела нарушений трудовой дисциплины, незаконное увольнение, произведенное работодателем с грубым нарушением требований трудового законодательства, причинило истице нравственные и физические страдания, она нервничала и переживала, что явно отрицательно сказывалось на её состоянии здоровья.

Согласно п. 1 ч. 1 ст. 333.36 Налогового Кодекса РФ, от уплаты государственной пошлины освобождаются истцы по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений.

В соответствии с ч. 1 ст. 103 ГПК РФ государственная пошлина, от уплаты которой истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований.

В соответствии со ст. 333.19 НК РФ в связи с удовлетворением исковых требований Б. с ответчика подлежит взысканию в бюджет государственная пошлина в размере 6 888 рублей 36 копеек, поскольку в соответствии с подп. 2 п. 2 ст. 337.17 НК РФ организация признается плательщиком государственной пошлины, если она выступает ответчиком в суде общей юрисдикции и если при этом решение суда принято не в ее пользу и истец освобожден от уплаты государственной пошлины в соответствии с главой 25.3 НК РФ.

В порядке ст. 396 ТК РФ, ст. 210 ГПК РФ решение суда о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за три месяца подлежит немедленному исполнению.

Руководствуясь ст.ст. 194-199 ГПК РФ, суд  
РЕШИЛ:

Признать незаконным приказ командира войсковой части ... № 292 от 21 ноября 2013 года «О привлечении к дисциплинарной ответственности Б.».

Восстановить Б. на работе в должности стрелка отряда ВОХР войсковой части... филиала федерального казенного учреждения «Объединенное стратегическое командование Восточного военного округа» с 28 ноября 2013 года.

Взыскать с федерального казенного учреждения «Управление финансового обеспечения Министерства обороны Российской Федерации по Камчатскому краю и Чукотскому автономному округу» за счет средств, поступающих на финансирование войсковой части... филиала федерального казенного учреждения «Объединенное стратегическое командование Восточного военного округа» в пользу Б. средний заработок за время вынужденного прогула за период с 28 ноября 2013 года по 07 февраля 2014 года в размере 82 945 рублей 44 копейки, денежную компенсацию морального вреда в размере 20 000 рублей.

В соответствии со ст. 211 ГПК РФ обратить к немедленному исполнению решение суда в части восстановления на работе Б. и взыскании в ее пользу среднего заработка за три месяца в размере 82 945 рубля 44 копейки.

Взыскать с федерального казенного учреждения «Управление финансового обеспечения Министерства обороны Российской Федерации по Камчатскому краю и Чукотскому автономному округу» за счет средств поступающих на финансирование войсковой части... филиала федерального казенного учреждения «Объединенное стратегическое командование Восточного военного округа» государственную пошлину в доход местного бюджета в размере 6 888 рублей 36 копеек.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Камчатский краевой суд в течение месяца со дня его изготовления в окончательной форме – 14 февраля 2014 года.

Судья

## **РАЗЪЯСНЕНИЯ СУДАМ НЕКОТОРЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ТРУД РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ОРГАНИЗАЦИИ**

Пленум Верховного суда РФ 02.06.2015 г. принял постановление № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации».

В частности, в постановлении отмечается, что:

- положения главы 43 ТК РФ «Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» распространяются на руководителей организаций (директоров, генеральных директоров и др., временные единоличные исполнительные органы хозяйственных обществ и др.) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности за исключением тех случаев, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества (например, руководитель частного учреждения, которое создано им самим). Положения главы 43 ТК РФ не применяются в случае передачи управления организацией по договору другой организации (управляющей организации) или индивидуальному предпринимателю (управляющему);

- при рассмотрении споров, связанных с применением законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации, судам следует исходить из того, что руководителем организации является работник организации, выполняющий в соответствии с заключенным с ним трудовым договором особую трудовую функцию (часть первая статьи 15, часть вторая статьи 57 ТК РФ). Трудовая функция руководителя организации в силу части первой статьи 273 ТК РФ состоит в осуществлении руководства организацией, в том числе выполнении функций ее единоличного исполнительного органа, то есть в совершении от имени организации действий по реализации ее прав и обязанностей, возникающих из гражданских, трудовых, налоговых и иных правоотношений (полномочий собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, правообладателя исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации, прав и обязанностей работодателя в трудовых отношениях с иными работниками организации и т.д.);

- действие норм главы 43 ТК РФ не распространяется на работников, осуществляющих руководство отдельными сферами деятельности организации (например, художественного руководителя театра, осуществляющего руководство творческой и художественной деятельностью театра, научного руководителя научной организации, обеспечивающего формирование приоритетных направлений и (или) тематики научных исследований) или отдельными структурными подразделениями организации, в том числе филиалами,

представительствами или иными обособленными структурными подразделениями, без возложения на них функций единоличного исполнительного органа организации;

- в соответствии с частью первой статьи 277 ТК РФ руководитель организации (в том числе бывший) несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. Под прямым действительным ущербом согласно части второй статьи 238 ТК РФ понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам;

- руководитель организации (в том числе бывший) на основании части второй статьи 277 ТК РФ возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями, только в случаях, предусмотренных федеральными законами (например, статьей 53.1 Гражданского кодекса РФ, статьей 25 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», статьей 71 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», статьей 44 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» и др.);

- нарушение работодателем требования статьи 279 ТК РФ, предусматривающей выплату компенсации при прекращении трудового договора с руководителем организации по пункту 2 статьи 278 ТК РФ, само по себе не может служить достаточным основанием для восстановления на работе уволенного руководителя организации;

- в случае невыплаты руководителю организации при прекращении трудового договора компенсации суд с учетом статей 279, 236 и 237 ТК РФ вправе взыскать с работодателя сумму этой компенсации и проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока ее выплаты, а также удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда (статья 394 ТК РФ) и др.

Также в постановлении разъясняется, что судам необходимо иметь в виду, что размер компенсации, предусмотренной статьей 279 ТК РФ при прекращении трудового договора по пункту 2 статьи 278 ТК РФ, определяется трудовым договором, то есть соглашением сторон, а в случае возникновения спора – судом.

В случае отсутствия в трудовом договоре условия о выплате компенсации, подлежащего определению сторонами, или при возникновении спора о ее размере размер компенсации определяется судом исходя из целевого назначения данной выплаты, направленной на предоставление защиты от негативных последствий, которые могут наступить для уволенного руководителя организации в результате потери работы, но не ниже его трехкратного

среднего месячного заработка (часть первая статьи 279 ТК РФ). При принятии решения о размере компенсации суду следует учитывать фактические обстоятельства дела, например, длительность периода работы уволенного лица в должности руководителя организации, время, остающееся до истечения срока действия трудового договора, трансформацию срочного трудового договора в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (часть четвертая статьи 58 ТК РФ), размер сумм (оплаты труда), которые увольняемый мог бы получить, продолжая работать в должности руководителя организации, дополнительные расходы, которые он может понести в результате прекращения трудового договора.

Вместе с тем руководителям государственных корпораций, государственных компаний, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, руководителям государственных внебюджетных фондов РФ, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий в силу части второй статьи 349.3 ТК РФ компенсация, предусмотренная статьей 279 ТК РФ, выплачивается в размере трехкратного среднего месячного заработка.

В связи с принятием настоящего постановления было признано утратившим силу постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.11.2003 г. № 17 «О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ».

Полный текст постановления Пленума Верховного суда РФ от 02.06.2015 г. - <http://www.rg.ru/2015/06/10/vs-dok.html>

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПЛЕНУМА ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ ОТ 29 СЕНТЯБРЯ 2015 Г. № 43 Г. МОСКВА  
«О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ, СВЯЗАННЫХ С ПРИМЕНЕНИЕМ  
НОРМ ГРАЖДАНСКОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ОБ ИСКОВОЙ ДАВНОСТИ»**

В целях обеспечения единства практики применения судами положений Гражданского кодекса Российской Федерации об исковой давности Пленум Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьей 126 Конституции Российской Федерации, статьями 2 и 5 Федерального конституционного закона от 5 февраля 2014 года № 3-ФКЗ «О Верховном Суде Российской Федерации», постановляет дать следующие разъяснения:

**Начало течения срока исковой давности**

1. В соответствии со статьей 195 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ) исковой давностью признается срок для защиты права по иску лица, право которого нарушено. Исходя из указанной нормы под правом лица, подлежащим защите судом, следует понимать субъективное гражданское право конкретного лица.

Если иное не установлено законом, течение срока исковой давности начинается со дня, когда лицо, право которого нарушено, узнало или должно было узнать о совокупности следующих обстоятельств: о нарушении своего права и о том, кто является надлежащим ответчиком по иску о защите этого права (пункт 1 статьи 200 ГК РФ).

2. В случае нарушения прав физических лиц, не обладающих полной гражданской или гражданской процессуальной дееспособностью (например, малолетних детей, недееспособных граждан), срок исковой давности по требованию, связанному с таким нарушением, начинается со дня, когда об обстоятельствах, указанных в пункте 1 статьи 200 ГК РФ, узнал или должен был узнать любой из их законных представителей, в том числе орган опеки и попечительства.

В исключительных случаях, когда пропуск срока исковой давности имел место, например, ввиду явно ненадлежащего исполнения законными представителями таких лиц возложенных на них законодательством полномочий, пропущенный срок исковой давности может быть восстановлен по заявлению представляемого или другого уполномоченного лица в его интересах (статья 205 ГК РФ).

Если нарушение прав названных лиц совершено их законным представителем, срок исковой давности по требованиям к последнему, в том числе о взыскании убытков, исчисляется либо с момента, когда о таком нарушении узнал или должен был узнать иной законный представитель, действующий добросовестно, либо с момента, когда представляемому стало известно либо должно было стать известно о нарушении его прав и он стал способен осуществлять защиту нарушенного права в суде, то есть с момента возникнове-

ния или восстановления полной гражданской или гражданской процессуальной дееспособности (статья 21 ГК РФ, статья 37 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ).

3. Течение исковой давности по требованиям юридического лица начинается со дня, когда лицо, обладающее правом самостоятельно или совместно с иными лицами действовать от имени юридического лица, узнало или должно было узнать о нарушении права юридического лица и о том, кто является надлежащим ответчиком (пункт 1 статьи 200 ГК РФ). Изменение состава органов юридического лица не влияет на определение начала течения срока исковой давности.

По смыслу статей 61-63 ГК РФ при предъявлении иска ликвидационной комиссией (ликвидатором) от имени ликвидируемого юридического лица к третьим лицам, имеющим задолженность перед организацией, в интересах которой предъявляется иск, срок исковой давности следует исчислять с того момента, когда о нарушенном праве стало известно обладателю этого права, а не ликвидационной комиссии (ликвидатору).

4. В силу пункта 1 статьи 200 ГК РФ срок исковой давности по требованиям публично-правовых образований в лице уполномоченных органов исчисляется со дня, когда публично-правовое образование в лице таких органов узнало или должно было узнать о нарушении его прав, в частности, о передаче имущества другому лицу, совершении действий, свидетельствующих об использовании другим лицом спорного имущества, например, земельного участка, и о том, кто является надлежащим ответчиком по иску о защите этого права.

5. По смыслу пункта 1 статьи 200 ГК РФ при обращении в суд органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций или граждан с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов других лиц в случаях, когда такое право им предоставлено законом (часть 1 статьи 45 и часть 1 статьи 46 ГПК РФ, часть 1 статьи 52 и части 1 и 2 статьи 53, статья 53<sup>1</sup> Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации (далее – АПК РФ), начало течения срока исковой давности определяется исходя из того, когда о нарушении своего права и о том, кто является надлежащим ответчиком по иску о защите этого права, узнало или должно было узнать лицо, в интересах которого подано такое заявление.

6. По смыслу статьи 201 ГК РФ переход прав в порядке универсального или сингулярного правопреемства (наследование, реорганизация юридического лица, переход права собственности на вещь, уступка права требования и пр.), а также передача полномочий одного органа публично-правового образования другому органу не влияют на начало течения срока исковой давности и порядок его исчисления.

В этом случае срок исковой давности начинает течь в порядке, установленном статьей 200 ГК РФ, со дня, когда первоначальный обладатель права узнал или должен был узнать о нарушении своего права и о том, кто является надлежащим ответчиком по иску о защите этого права.

7. Исковая давность не распространяется на требования, прямо предусмотренные статьей 208 ГК РФ. К их числу относятся требования собствен-

ника или иного владельца об устранении всяких нарушений его права, если эти нарушения не были соединены с лишением владения, в том числе требования о признании права (обременения) отсутствующим.

Положения, предусмотренные абзацем пятым статьи 208 ГК РФ, не применяются к искам, не являющимся негаторными (например, к искам об истребовании имущества из чужого незаконного владения).

8. Согласно пункту 2 статьи 196 ГК РФ срок исковой давности не может превышать десяти лет со дня нарушения права, для защиты которого этот срок установлен, за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом от 6 марта 2006 года № 35-ФЗ «О противодействии терроризму».

Началом течения такого десятилетнего срока, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1 статьи 181 и абзацем вторым пункта 2 статьи 200 ГК РФ, является день нарушения права.

Если иное прямо не предусмотрено законом, для целей исчисления этого срока не принимается во внимание день, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своего права и о том, кто является надлежащим ответчиком по иску о защите этого права, и указанный срок не может быть восстановлен.

Названный срок применяется судом по заявлению стороны в споре. Вместе с тем истцу не может быть отказано в защите права, если до истечения десятилетнего срока имело место обращение в суд в установленном порядке или обязанным лицом совершены действия, свидетельствующие о признании долга.

Десятилетний срок, установленный пунктом 2 статьи 196 ГК РФ, не подлежит применению к требованиям, на которые в соответствии с законом исковая давность не распространяется (например, статья 208 ГК РФ).

9. В соответствии с частью 1<sup>1</sup> статьи 18 Федерального закона от 6 марта 2006 года № 35-ФЗ «О противодействии терроризму» возмещение вреда, причиненного в результате террористического акта, включая моральный вред, осуществляется за счет средств лица, совершившего террористический акт, а также за счет средств его близких родственников, родственников и близких лиц при наличии достаточных оснований полагать, что деньги, ценности и иное имущество получены ими в результате террористической деятельности и (или) являются доходом от такого имущества. При этом на требования о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью граждан, исковая давность не распространяется.

Срок исковой давности по требованиям о возмещении вреда, причиненного имуществу в результате террористического акта, устанавливается в пределах сроков давности привлечения к уголовной ответственности за совершение указанного преступления. В соответствии с частью 5 статьи 78 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ) к лицам, совершившим преступление, предусмотренное статьей 205 УК РФ (террористический акт), сроки давности не применяются. Поэтому на требования о возмещении имущественного вреда, причиненного в результате террористического акта, за счет средств названных выше лиц исковая давность не распространяется (пункт 2 статьи 196 ГК РФ).

## **Порядок применения исковой давности**

10. Согласно пункту 2 статьи 199 ГК РФ исковая давность применяется только по заявлению стороны в споре, которая в силу положений статьи 56 ГПК РФ, статьи 65 АПК РФ несет бремя доказывания обстоятельств, свидетельствующих об истечении срока исковой давности.

В силу части 3 статьи 40 ГПК РФ, части 3 статьи 46 АПК РФ, пункта 1 статьи 308 ГК РФ заявление о применении исковой давности, сделанное одним из соответчиков, не распространяется на других соответчиков, в том числе и при солидарной обязанности (ответственности).

Однако суд вправе отказать в удовлетворении иска при наличии заявления о применении исковой давности только от одного из соответчиков при условии, что в силу закона или договора либо исходя из характера спорного правоотношения требования истца не могут быть удовлетворены за счет других соответчиков (например, в случае предъявления иска об истребовании неделимой вещи).

Заявление ненадлежащей стороны о применении исковой давности правового значения не имеет.

Поскольку исковая давность применяется только по заявлению стороны в споре (пункт 2 статьи 199 ГК РФ), соответствующее заявление, сделанное третьим лицом, по общему правилу не является основанием для применения судом исковой давности. Вместе с тем заявление о пропуске срока исковой давности может быть сделано третьим лицом, если в случае удовлетворения иска к ответчику возможно предъявление ответчиком к третьему лицу регрессного требования или требования о возмещении убытков.

11. Пунктом 2 статьи 199 ГК РФ не предусмотрено какого-либо требования к форме заявления о пропуске исковой давности: оно может быть сделано как в письменной, так и в устной форме, при подготовке дела к судебному разбирательству или непосредственно при рассмотрении дела по существу в суде первой инстанции, а также в суде апелляционной инстанции в случае, если суд апелляционной инстанции перешел к рассмотрению дела по правилам производства в суде первой инстанции (часть 5 статьи 330 ГПК РФ, часть 6<sup>1</sup> статьи 268 АПК РФ). Если заявление было сделано устно, это указывается в протоколе судебного заседания.

12. Бремя доказывания наличия обстоятельств, свидетельствующих о перерыве, приостановлении течения срока исковой давности возлагается на лицо, предъявившее иск.

В соответствии со статьей 205 ГК РФ в исключительных случаях суд может признать уважительной причину пропуска срока исковой давности по обстоятельствам, связанным с личностью истца – физического лица, если последним заявлено такое ходатайство и им представлены необходимые доказательства.

По смыслу указанной нормы, а также пункта 3 статьи 23 ГК РФ, срок исковой давности, пропущенный юридическим лицом, а также гражданином – индивидуальным предпринимателем по требованиям, связанным с осу-

ществованием им предпринимательской деятельности, не подлежит восстановлению независимо от причин его пропуска.

13. С учетом того, что в силу части 2 статьи 44 ГПК РФ, части 3 статьи 48 АПК РФ для правопреемника обязательны все действия, совершенные в процессе до его вступления в дело, повторное заявление о применении срока исковой давности или ходатайство о восстановлении срока исковой давности не требуется.

14. Со дня обращения в суд в установленном порядке за защитой нарушенного права срок исковой давности не течет на протяжении всего времени, пока осуществляется судебная защита (пункт 1 статьи 204 ГК РФ), в том числе в случаях, когда суд счел подлежащими применению при разрешении спора иные нормы права, чем те, на которые ссылался истец в исковом заявлении, а также при изменении истцом избранного им способа защиты права или обстоятельств, на которых он основывает свои требования (часть 1 статьи 39 ГПК РФ и часть 1 статьи 49 АПК РФ).

По смыслу статей 199, 200 ГК РФ увеличение истцом размера исковых требований до принятия судом решения не изменяет наступивший в связи с предъявлением иска в установленном порядке момент, с которого исковая давность перестает течь.

Вместе с тем, если судом принято заявление об увеличении иска в отношении задолженности за периоды, которые при обращении с первоначальным требованием не заявлялись, то срок исковой давности по измененным требованиям перестает течь с даты заявления таких требований, а не с даты предъявления первоначального иска.

15. Истечение срока исковой давности является самостоятельным основанием для отказа в иске (абзац второй пункта 2 статьи 199 ГК РФ). Если будет установлено, что сторона по делу пропустила срок исковой давности и не имеется уважительных причин для восстановления этого срока для истца – физического лица, то при наличии заявления надлежащего лица об истечении срока исковой давности суд вправе отказать в удовлетворении требования только по этим мотивам, без исследования иных обстоятельств дела.

16. Согласно пункту 3 статьи 202 ГК РФ течение срока исковой давности приостанавливается, если стороны прибегли к несудебной процедуре разрешения спора, обращение к которой предусмотрено законом, в том числе к обязательному претензионному порядку (например, пункт 2 статьи 407 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации, статья 55 Федерального закона от 7 июля 2003 года № 126-ФЗ «О связи», пункт 1 статьи 16<sup>1</sup> Федерального закона от 25 апреля 2002 года № 40-ФЗ «Об обязательном страховании гражданской ответственности владельцев транспортных средств», пункт 1 статьи 12 Федерального закона от 30 июня 2003 года № 87-ФЗ «О транспортно-экспедиционной деятельности»). В этих случаях течение исковой давности приостанавливается на срок, установленный законом для проведения этой процедуры, а при отсутствии такого срока – на шесть месяцев со дня начала соответствующей процедуры.

17. В силу пункта 1 статьи 204 ГК РФ срок исковой давности не течет с момента обращения за судебной защитой, в том числе со дня подачи заявления о вынесении судебного приказа либо обращения в третейский суд, если такое заявление было принято к производству.

Днем обращения в суд считается день, когда исковое заявление сдано в организацию почтовой связи либо подано непосредственно в суд, в том числе путем заполнения в установленном порядке формы, размещенной на официальном сайте суда в сети «Интернет».

Положение пункта 1 статьи 204 ГК РФ не применяется, если судом отказано в принятии заявления или заявление возвращено, в том числе в связи с несоблюдением правил о форме и содержании заявления, об уплате государственной пошлины, а также других предусмотренных ГПК РФ и АПК РФ требований.

В случае своевременного исполнения истцом требований, изложенных в определении судьи об оставлении искового заявления без движения, а также при отмене определения об отказе в принятии или возвращении искового заявления, об отказе в принятии или возвращении заявления о вынесении судебного приказа такое заявление считается поданным в день первоначального обращения, с которого исковая давность не течет.

18. По смыслу статьи 204 ГК РФ начавшееся до предъявления иска течение срока исковой давности продолжается лишь в случаях оставления заявления без рассмотрения либо прекращения производства по делу по основаниям, предусмотренным абзацем вторым статьи 220 ГПК РФ, пунктом 1 части 1 статьи 150 АПК РФ, с момента вступления в силу соответствующего определения суда либо отмены судебного приказа.

В случае прекращения производства по делу по указанным выше основаниям, а также в случае отмены судебного приказа, если истекшая часть срока исковой давности составляет менее шести месяцев, она удлиняется до шести месяцев (пункт 1 статьи 6, пункт 3 статьи 204 ГК РФ).

Если после оставления иска без рассмотрения истекшая часть срока исковой давности составляет менее шести месяцев, она удлиняется до шести месяцев, за исключением случаев, когда иск был оставлен без рассмотрения по основаниям, предусмотренным абзацами вторым, четвертым, седьмым и восьмым статьи 222 ГПК РФ, пунктами 2, 7 и 9 части 1 статьи 148 АПК РФ (пункт 3 статьи 204 ГК РФ).

19. В случае замены ненадлежащего ответчика надлежащим исковая давность по требованию к надлежащему ответчику не течет с момента заявления ходатайства истцом или выражения им согласия на такую замену (статьи 41 ГПК РФ и 47 АПК РФ).

20. Течение срока исковой давности прерывается совершением обязанным лицом действий, свидетельствующих о признании долга (статья 203 ГК РФ).

К действиям, свидетельствующим о признании долга в целях прерывания течения срока исковой давности, в частности, могут относиться: признание претензии; изменение договора уполномоченным лицом, из которого следует, что должник признает наличие долга, равно как и просьба должника о таком изменении договора (например, об отсрочке или о рассрочке платежа);

акт сверки взаимных расчетов, подписанный уполномоченным лицом. Ответ на претензию, не содержащий указания на признание долга, сам по себе не свидетельствует о признании долга.

Признание части долга, в том числе путем уплаты его части, не свидетельствует о признании долга в целом, если иное не оговорено должником.

В тех случаях, когда обязательство предусматривало исполнение по частям или в виде периодических платежей и должник совершил действия, свидетельствующие о признании лишь части долга (периодического платежа), такие действия не могут являться основанием для перерыва течения срока исковой давности по другим частям (платежам).

21. Перерыв течения срока исковой давности в связи с совершением действий, свидетельствующих о признании долга, может иметь место лишь в пределах срока давности, а не после его истечения.

Вместе с тем по истечении срока исковой давности течение исковой давности начинается заново, если должник или иное обязанное лицо признает свой долг в письменной форме (пункт 2 статьи 206 ГК РФ).

22. Совершение представителем должника действий, свидетельствующих о признании долга, прерывает течение срока исковой давности при условии, что это лицо обладало соответствующими полномочиями (статья 182 ГК РФ).

23. Исковая давность не может прерываться посредством бездействия должника (статья 203 ГК РФ). То обстоятельство, что должник не оспорил платежный документ о безакцептном списании денежных средств, возможность оспаривания которого допускается законом или договором, не свидетельствует о признании им долга.

### **Срок исковой давности по повременным платежам и процентам**

24. По смыслу пункта 1 статьи 200 ГК РФ течение срока давности по иску, вытекающему из нарушения одной стороной договора условия об оплате товара (работ, услуг) по частям, начинается в отношении каждой отдельной части. Срок давности по искам о просроченных повременных платежах (проценты за пользование заемными средствами, арендная плата и т.п.) исчисляется отдельно по каждому просроченному платежу.

25. Срок исковой давности по требованию о взыскании неустойки (статья 330 ГК РФ) или процентов, подлежащих уплате по правилам статьи 395 ГК РФ, исчисляется отдельно по каждому просроченному платежу, определяемому применительно к каждому дню просрочки.

Признание обязанным лицом основного долга, в том числе в форме его уплаты, само по себе не может служить доказательством, свидетельствующим о признании дополнительных требований кредитора (в частности, неустойки, процентов за пользование чужими денежными средствами), а также требований по возмещению убытков, и, соответственно, не может расцениваться как основание перерыва течения срока исковой давности по дополнительным требованиям и требованию о возмещении убытков.

Аналогичным образом исчисляется срок исковой давности по требованию о взыскании процентов на сумму долга за период пользования денежными средствами (статья 317<sup>1</sup> ГК РФ).

26. Предъявление в суд главного требования не влияет на течение срока исковой давности по дополнительным требованиям (статья 207 ГК РФ). Например, в случае предъявления иска о взыскании лишь суммы основного долга срок исковой давности по требованию о взыскании неустойки продолжает течь.

Согласно пункту 1 статьи 207 ГК РФ с истечением срока исковой давности по главному требованию считается истекшим срок исковой давности и по дополнительным требованиям (проценты, неустойка, залог, поручительство, требование о возмещении неполученных доходов при истечении срока исковой давности по требованию о возвращении неосновательного обогащения и т.п.), в том числе возникшим после начала течения срока исковой давности по главному требованию.

Вместе с тем если стороны договора займа (кредита) установили в договоре, что проценты, подлежащие уплате заемщиком на сумму займа в раз- мере и в порядке, определяемых пунктом 1 статьи 809 ГК РФ, уплачиваются позднее срока возврата основной суммы займа (кредита), срок исковой давности по требованию об уплате суммы таких процентов, начисленных до наступления срока возврата займа (кредита), исчисляется отдельно по этому обязательству и не зависит от истечения срока исковой давности по требованию о возврате основной суммы займа (кредита).

27. Положения ГК РФ о сроках исковой давности и правилах их исчисления в редакции Федерального закона от 7 мая 2013 года № 100-ФЗ «О внесении изменений в подразделы 4 и 5 раздела I части первой и статью 1153 части третьей Гражданского кодекса Российской Федерации», в том числе закрепленные в статьях 181, 181<sup>4</sup>, пункте 2 статьи 196 и пункте 2 статьи 200 ГК РФ, применяются к требованиям, возникшим после вступления в силу указанного закона, а также к требованиям, сроки предъявления которых были предусмотрены ранее действовавшим законодательством и не истекли до 1 сентября 2013 года (пункт 9 статьи 3 Федерального закона от 7 мая 2013 года № 100-ФЗ «О внесении изменений в подразделы 4 и 5 раздела I части первой и статью 1153 части третьей Гражданского кодекса Российской Федерации»).

28. В связи с принятием настоящего постановления признать не подлежащим применению постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации и Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 12,15 ноября 2001 года № 15/18 «О некоторых вопросах, связанных с применением норм Гражданского кодекса Российской Федерации об исковой давности».

**Председатель Верховного Суда Российской Федерации**  
**В. Лебедев**

**Секретарь Пленума, судья Верховного Суда Российской Федерации**  
**В. Момотов**

## ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

*Руководство Профсоюза и аппарат ЦК информируют:*

**ОТВЕТ ПРАВОВОГО ДЕПАРТАМЕНТА МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА ОБРАЩЕНИЕ ПО ВОПРОСУ ЗАКОННОСТИ ДЕЙСТВИЙ НАЧАЛЬНИКА ФКУ «УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ЯРОСЛАВСКОЙ, КОСТРОМСКОЙ И ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТЯМ» ПО ВЫПЛАТАМ ПРЕМИЙ ГРАЖДАНСКОМУ ПЕРСОНАЛУ В СООТВЕТСТВИИ С ПРИКАЗОМ МИНИСТРА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 2010 ГОДА № 1010**

Председателю Центрального  
комитета Профсоюза  
гражданского персонала  
Вооруженных Сил России  
Н.Н.БОЙКО  
125167, г. Москва,  
Ленинградский проспект, д.41  
(38 военный городок)

Уважаемый Николай Николаевич!

Ваше обращение по вопросу законности действий начальника ФКУ «Управление финансового обеспечения Министерства обороны Российской Федерации по Ярославской, Костромской и Вологодской областям» выплат премий гражданскому персоналу в соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010 (далее – приказ) Правовым департаментом Министерства обороны Российской Федерации рассмотрено и сообщается следующее.

В соответствии с пунктами 1 и 7 Порядка определения и расходования объемов бюджетных средств, направляемых на дополнительные выплаты военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, и премии лицам гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, утвержденного приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010 (далее – Порядок), дополнительные выплаты военнослужащим и премии лицам гражданского персонала выплачиваются ежеквартально по результатам исполнения военнослужащими и лицами гражданского персонала должностных обязанностей в период, за который производится дополнительное материальное стимулирование.

В соответствии с пунктом 11 Порядка не представляются к дополнительному материальному стимулированию:

лица гражданского персонала, имеющие дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них трудовых обязанностей;

лица гражданского персонала, допустившие нарушения в финансово-экономической и хозяйственной деятельности, повлекшие ущерб для Вооруженных Сил Российской Федерации и отраженные в актах ревизий (проверок отдельных вопросов) финансово-экономической и хозяйственной деятельности, а также командиры (начальники, руководители), не принявшие

решение по числящимся по учету нарушениям в указанной деятельности и мер к возмещению ущерба в соответствии с должностными полномочиями.

Иные случаи, препятствующие дополнительному материальному стимулированию, в данном приказе не предусмотрены.

Врио директора Правового департамента  
Министерства обороны Российской Федерации

«17» декабря 2015 г.  
Исх. 207/ 4420



Н.Петраков

**ОТВЕТ ДЕПАРТАМЕНТА ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА ОБРАЩЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ ФКУ «УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ЗАБАЙКАЛЬСКОМУ КРАЮ» О ПОРЯДКЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРОВ И ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ РАСХОДОВ НА ПРОВЕДЕНИЕ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫМИ ФИНАНСОВЫМИ ОРГАНАМИ, ВОИНСКИМИ ЧАСТЯМИ, УЧРЕЖДЕНИЯМИ И ОРГАНИЗАЦИЯМИ**

Руководителю ФКУ «Управление  
финансового обеспечения  
Министерства обороны  
Российской Федерации  
по Хабаровскому краю»  
Т.В.МИСАЙЛОВОЙ

Директору Департамента  
финансового плакирования  
Министерства обороны  
Российской Федерации  
М.В.ЛОСКУТОВУ

Руководителю ФКУ «Управление  
финансового обеспечения  
Министерства обороны  
Российской Федерации  
по Забайкальскому краю»  
А.М.АФАНАСЬЕВОЙ

Уважаемая Татьяна Владимировна!

В Департамент финансового обеспечения Министерства обороны Российской Федерации (далее – ДФО) поступило обращение руководителя ФКУ «Управление финансового обеспечения Министерства обороны Российской Федерации по Забайкальскому краю» о порядке заключения договоров и осуществления расходов на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда территориальными финансовыми органами, воинскими частями, учреждениями и организациями (прилагается).

В соответствии с указаниями заместителя Министра обороны Российской Федерации Т.В.Шевцовой от 13 августа 2014 г. № 180/9/7687 территориальные финансовые органы (далее – ТФО) не имеют полномочий установленным порядком произвести заключение в интересах обслуживаемых войсковых частей (учреждений, организаций) договоров на проведение аттестации рабочих мест и осуществить оплату оказанных услуг аттестующей организации через лицевой счет, открытый ТФО.

Кроме этого, указаниями установлено, что доведение лимитов бюджетных обязательств по кодам бюджетной классификации, предполагающим осуществление контрактных расходов в рамках децентрализованных закупок, должно производиться установленным порядком на лицевые счета головных УФО для последующего направления на лицевые счета получателя бюджетных средств ФКУ «ОСК военного округа», либо по установленной схеме финансирования до получателей бюджетных средств, на которые возложены функций заказчиков.

В этой связи, по мнению ДФО, обеспечение потребности в услугах по аттестации рабочих мест воинских частей, состоящих на финансовом обеспечении в ФКУ «УФО МО РФ по Забайкальскому краю», необходимо осуществлять в установленном в Минобороны России порядке путем доведения лимитов бюджетных обязательств на лицевой счет ФКУ «УФО МО РФ по Хабаровскому краю» для последующего направления на лицевой счет ФКУ «ОСК Восточного военного округа» для организации закупки услуг, заключения и исполнения государственного контракта (договора).

В 2015 году расходы на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, сертификации работ по охране труда и государственной экспертизе условий труда, согласно приказу Министра обороны Российской Федерации от 12 ноября 2012 г. № 3500дсп «Об утверждении Классификации расходов по сводной бюджетной смете Министерства обороны Российской Федерации» производятся за счет средств по статье расходов 0823 «Общехозяйственные расходы» сводной бюджетной сметы Минобороны России.

Органом военного управления, ответственным за исполнение расходных обязательств по данной статье сметы, в соответствии с директивой Министра обороны Российской Федерации от 27 декабря 2014 г. № Д-89дсп «Об организации в Министерстве обороны Российской Федерации работы по исполнению Федерального закона от 1 декабря 2014 г. № 384-ФЗ «О федеральном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов» является Департамент финансового планирования Министерства обороны Российской Федерации.

Учитывая изложенное, прошу Вас организовать взаимодействие с командованием Восточного военного округа с целью организации планирования расходов на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда воинских частей, учреждений и организаций, дислоцированных на территории военного округа (не являющихся получателями бюджетных средств), с оплатой через соответствующий лицевой счет ФКУ «Объединенное стратегическое командование Восточного военного округа».

О результатах прошу доложить в ДФО.

Директор Департамента финансового обеспечения  
Министерства обороны Российской Федерации

п.п. Е.Пронский

«10» июля 2015 г.  
Исх. № 184/2/3553

**ОТВЕТ ДЕПАРТАМЕНТА ТРАНСПОРТНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО  
ВОПРОСУ НАРУШЕНИЙ ТРЕБОВАНИЙ ПРИКАЗА МИНИСТРА  
ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 16 МАЯ 2003 Г. № 170  
«ОБ ОСОБЕННОСТЯХ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И  
ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ЧЛЕНОВ ЭКИПАЖЕЙ СУДОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**



МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНОБОРОНЫ РОССИИ)

г. Москва, 119160

Б. Козловский пер., дом 6

«*Министерство*» 2015 г. № 8485

На № *Мех. ДС/322* от 02.11.2015г.

Председателю Центрального  
комитета профсоюзов гражданского  
персонала Вооруженных Сил России  
Н.Н. Бойко

Уважаемый Николай Николаевич!

По поручению заместителя Министра обороны Российской Федерации генерала армии Булгакова Д.В. вопрос нарушений требований приказа Министра обороны Российской Федерации от 16 мая 2003 г. №170 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации» на судах вспомогательного флота в части превышения работы на судах в дальнем плавании более 150 календарных дней проработан.

Гражданскому персоналу экипажей судов вспомогательного флота выполняющих задачи с превышением сроков нахождения в море в интересах обеспечения деятельности сил в Средиземном море предусмотрены сутки отдыха, которые предоставляются установленным порядком командиром (капитаном) судна по согласованию с выборным профсоюзным органом (представительным органом трудового коллектива) в соответствии с действующим законодательством.

Вместе с тем в 2015 году при выполнении задач по плану Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации отдельные суда вспомогательного флота вынуждено находились в дальнем плавании свыше 150 суток. Такие решения принимались в виде исключения и только для обеспечения деятельности сил в Средиземном море.

Планирование боевых служб с участием судов вспомогательного флота на 2016 год проведено с учетом требований приказа Министра обороны Российской Федерации от 16 мая 2003 г. №170 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации»

С уважением,

руководитель Департамента транспортного обеспечения  
Министерства обороны Российской Федерации

И.Ляпин

**ВНИМАНИЕ ОПЫТ!**

---

**ПРИКАЗ КОМАНДУЮЩЕГО ВОЙСКАМИ ЦЕНТРАЛЬНОГО ВОЕННОГО ОКРУГА  
ОТ 22 ДЕКАБРЯ 2015 ГОДА № 767 «О МЕРАХ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И  
НЕДОПУЩЕНИЮ НАРУШЕНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В  
ВОИНСКИХ ЧАСТЯХ И ОРГАНИЗАЦИЯХ ЦЕНТРАЛЬНОГО ВОЕННОГО  
ОКРУГА ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ОРГАНИЗАЦИОННО-ШТАТНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ»**

**П Р И К А З  
КОМАНДУЮЩЕГО ВОЙСКАМИ  
ЦЕНТРАЛЬНОГО ВОЕННОГО ОКРУГА**

**№ 767**

22 декабря 2015 г.

г. Екатеринбург

**О мерах по предупреждению и недопущению нарушений трудового  
законодательства в воинских частях и организациях Центрального военного округа  
при проведении организационно-штатных мероприятий**

---

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» заключено Отраслевое соглашение между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2014-2016 годы (подписан приказ Министра обороны Российской Федерации от 17 апреля 2014 года № 222).

В Центральном военном округе между Территориальной организацией Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России и командованием Центрального военного округа заключено Соглашение на 2014-2016 годы, объявленное приказом командующего войсками Центрального военного округа от 11 апреля 2014 года № 261.

Анализ совместной работы органов военного управления и Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа по соблюдению трудового законодательства в ходе проводимых организационно-штатных мероприятий показывает, что в войсках Центрального военного округа принимаются меры по недопущению нарушений трудового законодательства, снятию социальной напряженности в коллективах.

Основной причиной имевших место недостатков является незнание отдельными командирами и начальниками воинских частей и организаций требований соответствующих статей Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также законодательства о профсоюзах.

В целях соблюдения в войсках Центрального военного округа трудового законодательства, организации должного взаимодействия с профсоюзными органами, а также оказания практической помощи командирам (начальникам) воинских частей, организаций Центрального военного округа **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Заместителям командующего войсками Центрального военного округа, начальникам управлений, отделов и служб Центрального военного округа, командующим объединениями, командирам соединений и воинских частей, начальникам военно-учебных заведений, учреждений и организаций Центрального военного округа, военным комиссарам республик, краев и областей обеспечить в подчиненных воинских частях и организа-

циях строгое соблюдение Трудового законодательства Российской Федерации при проведении организационно-штатных мероприятий и расторжении трудовых договоров с лицами гражданского персонала.

Организовать сотрудничество с профсоюзными органами в соответствии с заключенными Соглашениями и коллективными договорами с целью усиления защиты трудовых, социально-экономических прав и законных интересов лиц гражданского персонала, а также соблюдения и выполнения принятых обязательств.

При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права гражданского персонала, обеспечить учет мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Усилить работу по социальной защите лиц гражданского персонала, принимать меры по трудоустройству на вакантные рабочие места в первую очередь работников, уволенных в связи с проводимыми организационно-штатными мероприятиями в воинских частях и организациях Центрального военного округа.

Своевременно информировать профсоюзные органы о проведении организационных мероприятий в воинских частях и организациях Центрального военного округа, которые могут повлечь сокращение численности или штата работников.

При решении вопросов, связанных с увольнением гражданского персонала по пунктам 1 и 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствоваться Инструкцией о порядке увольнения и предоставления льгот, гарантий и компенсаций лицам гражданского персонала воинских частей, организаций в связи с организационно-штатными мероприятиями (Приложение к настоящему приказу).

2. Приказ командующего войсками Центрального военного округа от 7 марта 2012 года № 77 считать утратившим силу.

3. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя командующего войсками Центрального военного округа по работе с личным составом – начальника управления.

4. Начальнику отдела документационного обеспечения приказ довести до отдельной воинской части, организации Центрального военного округа.

**КОМАНДУЮЩИЙ ВОЙСКАМИ  
ЦЕНТРАЛЬНОГО ВОЕННОГО ОКРУГА  
генерал-полковник**

**В. Зарудницкий**

**ВрИО НАЧАЛЬНИКА ШТАБА  
ЦЕНТРАЛЬНОГО ВОЕННОГО ОКРУГА  
генерал-майор**

**И.Сокоренко**

**Инструкция  
о порядке увольнения и предоставления льгот, гарантий и компенсаций  
лицам гражданского персонала воинских частей, организаций  
в связи с организационно-штатными мероприятиями**

1. Проведение организационно-штатных мероприятий в Вооруженных Силах Российской Федерации связано с совершенствованием организационно-штатной структуры Вооруженных Сил Российской Федерации в целом и ее компонентов в мирное и военное время.

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

Формирование – создание воинской части. Формирование воинской части (до полка включительно) осуществляется на основании приказов и директив Министра обороны Российской Федерации по определенному в них штату (штатам) с присвоением ей действительного и условного наименований, если их присвоение данной воинской части предусмотрено Порядком присвоения, применения и ведения учета действительных и условных наименований органов военного управления, объединений, соединений, воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, кораблей и судов Военно-Морского Флота (утвержден приказом Министра обороны Российской Федерации 2010 г. № 025).

Переформирование – создание воинской части на базе существующей воинской части (воинских частей) в связи с изменением ее (их) предназначения.

Переформирование проводится с переименованием воинской части, организации, переводом ее на другой штат и установлением нового действительного наименования.

При переформировании организационная структура воинской части может изменяться следующим образом: на базе существующей воинской части (воинских частей) создается новая воинская часть; две или более воинские части формируются в одну воинскую часть; одна воинская часть переформируется в две и более воинские части.

Расформирование – ликвидация воинской части, организации. При расформировании воинской части ее действительное, условное наименования, а также индекс части аннулируются.

Ликвидация юридического лица, считается завершенной, а юридическое лицо – прекратившим существование после внесения сведений о его прекращении в единый государственный реестр юридических лиц в порядке установленном законом о государственной регистрации юридических лиц<sup>1</sup>.

Перевод на другой штат – замена штата, по которому содержится воинская часть, на другой штат. Проводится для приведения организационно-штатной структуры воинской части в соответствие с изменившимся объемом решаемых задач в случае, если в целом ее предназначение и характер стоящих перед нею задач не изменяются. Перевод воинской части на другой штат может также осуществляться без изменения организационно-штатной структуры при замене номера действующего штата после его переработки и утверждения.

---

<sup>1</sup> Пункт 9 статьи 63 Гражданского кодекса Российской Федерации.

Внесение изменений в штат – уточнение организационно-штатной структуры воинской части в целях ее совершенствования или приведения в соответствие с возникшими изменениями объема и характера решаемых воинской частью задач. При внесении изменений в штаты, если это не связано с корректировкой самого наименования штата, действительное и условное наименования воинской части сохраняются.

Переподчинение – передача воинской части из подчинения одного командира (начальника) в подчинение другому командиру (начальнику). При переподчинении воинской части ее действительное и условное наименования сохраняются.

Передислокация – изменение места дислокации (расквартирования) воинской части. Действительные наименования воинских частей при передислокации сохраняются.

Передислокация воинских частей в пределах территорий, переданных в пользование Министерству обороны Российской Федерации, осуществляется по решению Министра обороны Российской Федерации по согласованию с соответствующими органами государственной власти и управления, а от соединения и выше – решением Президента Российской Федерации.

2. Основанием для проведения организационно-штатных мероприятий в Вооруженных Силах Российской Федерации являются приказы и директивы Министра обороны Российской Федерации, директивы начальника Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации – первого заместителя Министра обороны Российской Федерации.

3. Заместители Министра обороны Российской Федерации, главнокомандующие видами Вооруженных Сил Российской Федерации, командующие родами войск Вооруженных Сил Российской Федерации, командующие войсками военных округов, начальники главных и центральных управлений Министерства обороны Российской Федерации на основании организационных директив разрабатывают исполнительные директивы на проведение организационно-штатных мероприятий в подчиненных воинских частях.

4. Отдельные организационно-штатные мероприятия могут проводиться также по соответствующим организационным директивам, приказам, поступающим в течение года и имеющим установленные сроки исполнения.

5. К организационным и исполнительным директивам прилагаются:

перечни организационно-штатных мероприятий;

штаты и таблицы к штатам;

перечни изменений к штатам (табелям к штатам).

6. Организационно-штатные мероприятия в воинских частях проводятся с получением соответствующих исполнительных директив (приказов) и должны заканчиваться не позже указанного в них срока.

Исполнительные директивы о проведении организационно-штатных мероприятий подписываются командующим или начальником штаба. Содержание указаний войскам по организации проведения организационно-штатных мероприятий согласовывается с соответствующими управлениями, отделами (отделениями) и службами.

К исполнительным директивам, как правило, прилагаются:

выписки из перечня организационно-штатных мероприятий и перечней изменений к штатам;

выписки из плана проведения организационно-штатных мероприятий в воинских частях;

штаты и таблицы к штатам для вновь формируемых, реформируемых и переводимых на другие штаты воинских частей.

Табели к новым штатам, вновь вводимым в действие в войсках, и перечни изменений к существующим табелям рассылаются отдельно после их получения из Генерального штаба.

Исполнительные директивы (выписки из директив) должны быть направлены в воинские части (организации) в сроки, обеспечивающие их получение не позже чем за два месяца до окончания выполнения указанных в них организационно-штатных мероприя-

тий, а касающиеся проведения мероприятий по должностям гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации – не позже чем за три месяца, для выполнения командирами (начальниками) воинских частей (организаций) действий, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Полученные установленным порядком исполнительные директивы (приказы) регистрируются в обязательном порядке в делопроизводстве воинской части, организации.

7. Организационно-штатные мероприятия, как правило, сопровождаются изменением штата и (или) численности личного состава воинской части, организации.

8. Вопросы трудовых отношений с работниками – лицами гражданского персонала воинских частей и организаций округа, возникающие при проведении организационно-штатных мероприятий, регулируются статьями 74, 77, 81, 82, 178, 179, 180, 181, 261, 292, 318, 373, 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

9. Командиры воинских частей, начальники военно-учебных заведений и организаций, военные комиссары (далее – воинские части) Центрального военного округа, руководители структурных подразделений, иные лица, наделенные соответствующими полномочиями по заключению, изменению и расторжению трудовых договоров, выступают в качестве представителей работодателя по отношению к работнику.

Последовательность действий командира воинской части при проведении организационно-штатных мероприятий, связанных с сокращением численности лиц гражданского персонала, определена в Приложении № 1 к настоящей Инструкции.

10. При расформировании (ликвидации) воинской части, организации увольнению по пункту 1 части 1 статьи 81 ТК РФ подлежат все без исключения работники, в том числе: беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другие лица, воспитывающие указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ).

Трудоустройство указанных работников при ликвидации воинской части производится органами государственной службы занятости населения.

В графу 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки работника<sup>2</sup> следует внести запись: «Уволен (а) по ликвидации воинской части в связи с проведением организационно-штатных мероприятий, п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации».

11. При реформировании, переподчинении, переводе на другой штат воинской части, организации может происходить сокращение численности или штата работников.

Под сокращением численности или штата работников, понимается упразднение одной или нескольких штатных единиц, предусмотренных штатом воинской части, организации.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников воинской части, организации, в силу вступают требования пункта 2 части 1 статьи 81, статей 82, 179, 180, 261 и 373 ТК РФ.

При прекращении трудового договора с работником в связи с сокращением штата в графу 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки<sup>3</sup> должна быть произведена следующая запись: «Уволен (а) по сокращению численности или штата работников воинской части, организации в связи с проведением организационно-штатных мероприятий, п. 2 ч. 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации».

При проведении организационно-штатных мероприятий расторжение трудового договора по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ с беременными женщинами, а также с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, не допускается.

<sup>2</sup> Приложение № 1 к постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10 октября 2003 года № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек».

<sup>3</sup> Приложение № 1 к постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10 октября 2003 года № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек».

Командирам воинских частей, организаций при принятии решения о сокращении численности (штата) работников следует уделять особое внимание на требования статьи 261 ТК РФ, установившим специальные гарантии, предоставленные беременным женщинам и лицам, воспитывающим детей, при расторжении трудового договора, выражающиеся в запрете их увольнения по инициативе работодателя. За необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, как и за необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, установлено уголовное наказание (ст. 145 Уголовного кодекса Российской Федерации).

12. Если при проведении организационно-штатных мероприятий из штата одной воинской части исключаются какие-либо подразделения (например, отдел, отделение, группа, часть и т.д.) и включаются в штат другой воинской части, то для работников указанные изменения будут являться основанием для перевода к новому работодателю, с увольнением у прежнего работодателя по пункту 5 части 1 статьи 77 ТК РФ. В графу 3 трудовой книжки работника следует внести запись: «Уволен (а) в связи с переводом работника с его согласия на работу к другому работодателю, п. 5 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации».

13. В случае реформирования воинской части без изменения штатной численности, а также изменения подчинённости структурных подразделений увольнение работников по инициативе работодателя не производится. В графу 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки работника<sup>4</sup> следует внести запись: «Войсковая часть 00000 (условное наименование) реформирована в войсковую часть 00000 (условное наименование)», в графе 4 трудовой книжки указывается основание реформирования (приказ командира части, его номер и дата). В этом случае трудовые отношения с работником продолжаются.

При этом могут быть изменены существенные условия трудовых договоров, ранее заключенных с работниками данной воинской части, в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

14. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация, изменение штата, увеличение объёма работы, другие причины), определённых сторонами, условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

На работодателя возлагается обязанность уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений (приложение 2 к настоящей Инструкции).

Работник имеет право отказаться работать в новых условиях. В этом случае после истечения двухмесячного срока предупреждения он должен быть уволен по пункту 7 части 1 статьи 77 ТК РФ – отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора.

При отказе работника от продолжения работы в случае изменения подведомственности (подчиненности) воинской части или ее реформирования (реорганизации путем слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) трудовой договор прекращается на основании требований пункта 6 части 1 статьи 77 ТК РФ – отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчинённости) организации либо её реорганизацией.

15. При передислокации воинской части увольнение работников производится в соответствии с ТК РФ с применением правил, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 сентября 1992 года № 1056, приказом Министра обороны Россий-

<sup>4</sup> Приложение № 1 к постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10 октября 2003 года № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек».

ской Федерации 5 октября 1992 года № 170 в порядке, установленном для работников, высвобождаемых при ликвидации воинской части.

16. В соответствии с частью 6 статьи 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по сокращению численности или штата работников организации, в период временной нетрудоспособности работника и в период пребывания его в отпуске (за исключением случаев ликвидации организации).

Отпуска работников подразделяются в силу положений главы 19 Трудового кодекса Российской Федерации:

- на ежегодные оплачиваемые отпуска (продолжительностью 28 календарных дней);
- на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска;
- на отпуск без сохранения заработной платы.

Ряд работников имеют право на получение отпусков по иным основаниям в соответствии с законом. Так, отпуска предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением (ст. 173-177 ТК РФ), женщинам для ухода за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ), работникам, усыновившим ребенка (ст. 257 ТК РФ), лицам, осуществляющим уход за детьми (ст. 263 ТК РФ), и т.д.

Исходя из этого, не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период пребывания работника в любом отпуске без каких-либо ограничений (за исключением ликвидации), с компенсационными выплатами за неиспользованные отпуска.

17. Завершающим этапом процедуры увольнения работника в связи с ликвидацией воинской части, сокращением численности или штата является издание приказа командира воинской части, организации об увольнении по пункту 1 или пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, составляется соответствующий акт.

18. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель – командир воинской части, организации обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ), в том числе справку о средней заработной плате, справку о перечисленных в Пенсионный фонд страховых взносах<sup>5</sup>.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить заказным письмом в адрес работника уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника (ст. 84.1 ТК РФ).

<sup>5</sup> Пункт 69 приказа командующего войсками ЦВО от 11 апреля 2014 г. № 261. «О заключении Соглашения...»

**Участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя**

19. Необходимым условием проведения мероприятий по сокращению численности (штата) работников является обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Положения об этом содержатся в статье 82 ТК РФ.

20. Не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, то не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, работодатель – командир воинской части, организации обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации воинской части (приложение 3 к настоящей Инструкции).

21. Критерий массового увольнения работников при сокращении численности или штата в воинских частях и организациях Центрального военного округа установлен пунктом 66 приказа командующего войсками военного округа от 11 апреля 2014 г. № 261 и составляет:

- 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 человек и более – в течение 90 календарных дней.

22. Под выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации следует понимать выборный орган той первичной профсоюзной организации, в которой состоит на учете работник – член профсоюза.

23. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктом 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Порядок учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации регламентируется статьей 373 ТК РФ.

24. В случае принятия решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия такого решения, в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации. Образец обращения работодателя – командира воинской части, организации к выборному органу первичной профсоюзной организации для получения мотивированного мнения (приложение 4 к настоящей Инструкции).

25. К документам, являющимся основанием для принятия решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза, относятся:

- выписка из обоснования необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников (штат);
- список должностей, подлежащих сокращению;
- список вакантных должностей;
- копия письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;
- копия уведомления территориального центра занятости населения;
- коллективный договор;

документы, подтверждающие, что работнику разъяснены права работодателя (с письменного согласия работника) расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере месячного среднего заработка (ст. 178, 180 ТК РФ);

доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной воинской части, организации, которые работник может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья;

доказательства наличия у работника преимущественного права на оставление на работе согласно статье 179 ТК РФ.

26. Перед обращением в выборный профсоюзный орган за мотивированным мнением при расторжении с работником трудового договора по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ целесообразно предложить работнику все имеющиеся в воинской части, организации вакантные должности. В случае принятия работником решения о переводе на одну из предлагаемых вакантных должностей, необходимость в получении мотивированного мнения выборного профсоюзного органа отпадает.

27. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работающим в филиале, представительстве либо ином обособленном структурном подразделении воинской части, организации, командир (начальник) такого подразделения, наделенный полномочиями приема и увольнения работников, направляет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, в выборный орган соответствующей профсоюзной организации, действующей в этом подразделении.

28. После получения проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работников, выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней должен рассмотреть данный вопрос, подготовить мотивированное мнение в письменной форме и направить его работодателю.

29. Мнение выборного органа первичной профсоюзной организации должно быть выражено именно по тому вопросу, который указан в проекте приказа. Оно должно быть мотивированным, то есть в нем, в соответствии с нормами законодательства, должны быть изложены доводы для обоснования позиции профсоюзного органа по данному вопросу.

Не может быть признано мотивированным мнение профсоюза, если в основе его лежат такие доводы, как «считать увольнение нецелесообразным» или «несвоевременным» и т.п.

30. Если мнение выборного профсоюзного органа не мотивированно либо не представлено в семидневный срок, то оно не учитывается работодателем при принятии им окончательного решения.

31. Если соответствующий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя – командира воинской части, организации об увольнении работника, он в течение трех рабочих дней после направления работодателю своего мотивированного мнения по своей инициативе должен провести с работодателем или с его представителем дополнительные консультации. Результаты этих консультаций необходимо оформить протоколом.

В случае недостижения общего согласия по результатам дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий соответствующих документов имеет право принять окончательное решение об увольнении работника.

Решение работодателя – командира воинской части, организации об увольнении может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда либо непосредственно в суд.

32. Следует также отметить, что в случае несоблюдения работодателем – командиром воинской части требований ТК РФ о предварительном (до издания приказа) получении согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника будет считаться незаконным и он подлежит восстановлению на работе<sup>6</sup>.

33. В соответствии со статьей 374 ТК РФ увольнение по сокращению численности или штата работников руководителей (их заместителей) выборных органов первичных профсоюзных организаций, структурных подразделений организации, не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

34. В соответствии со статьей 376 ТК РФ увольнение по сокращению численности или штата работников руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

35. При расформировании (ликвидации) воинской части, организации учёт мотивированного мнения профсоюзного органа для увольняемых работников не требуется.

### **Порядок уведомления работника**

36. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией воинской части, сокращением численности или штата работников воинской части работодатель предупреждает работников персонально и под роспись, не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ) (приложения 5 и 6 к настоящей Инструкции).

37. Расторжение трудовых договоров с работниками по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ – сокращение численности или штата работников воинской части, организации является правомерным в случае, если сокращение численности работников или штата воинской части действительно (реально) имеет место. Это обстоятельство должно быть подтверждено приказом командира воинской части, организации о сокращении численности или штата работников и новым штатом.

38. Уведомление о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией воинской части, сокращением численности или штата вручается работникам после поступления в воинскую часть извещения (указания, директивы) Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации и командующего войсками Центрального военного округа об изменении штата или утверждения работодателем нового штата и положения об оплате труда. Штат, изменения в штаты, выписки из перечней организационных мероприятий, иные служебные документы, касающиеся штатной численности лиц гражданского персонала, подлежат обязательной регистрации в делопроизводстве воинской части, организации<sup>7</sup>.

Уведомление о предстоящем увольнении должно быть выдано работнику только после того, как работодатель – командир воинской части, организации произведёт учёт преимущественного права на оставление на работе и определится с кандидатурой работника, подлежащего увольнению.

Уведомление составляется в двух экземплярах, первый экземпляр выдаётся работнику на руки, второй экземпляр с подписью работника о получении уведомления хранится

<sup>6</sup> Пункт 26 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

<sup>7</sup> Пункт 89 Временной инструкции по делопроизводству в ВС РФ, утвержденной Министром обороны Российской Федерации 19 августа 2009 г.

в деле воинской части для защиты интересов, как работника, так и воинской части в случае возникновения трудового спора.

39. В случае отказа работника подписать уведомление о сокращении численности или штата работников, работодатель составляет акт об отказе работника подписать уведомление о сокращении численности или штата работников (приложение 7 к настоящей Инструкции).

40. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников воинской части работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), в том числе и нижеоплачиваемую, в соответствии с частью третьей статьи 81, статьей 180 ТК РФ. Работнику должны предлагаться все вакансии, в том числе появившиеся после вручения ему уведомления вплоть до издания приказа об увольнении. Предлагать работу следует в письменной форме, указывая все имеющиеся в воинской части, организации вакансии.

При этом работнику должны быть сообщены все необходимые сведения о предложенной работе.

41. Увольнение по сокращению численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (вакантную должность).

Согласие на перевод работник должен дать письменно, например, в виде заявления о согласии на перевод в связи с сокращением штата или численности.

Согласие работника с переводом на работу (вакантную должность), предлагаемую ему в связи с предстоящим увольнением по сокращению штатной численности или штата работников, является самостоятельным юридическим фактом, влекущим за собой изменение трудового договора. В этом случае составляется дополнительное соглашение к трудовому договору, являющееся его неотъемлемой частью.

В содержание дополнительного соглашения включаются изменившиеся условия труда, обязательные для сторон. Порядок заключения дополнительного соглашения устанавливается в соответствии со статьей 67 ТК РФ.

42. Для издания приказа о переводе работника на другую предложенную работу, достаточно письменного согласия на это работника, при условии, что в отношении предложенной работы (вакантной должности), сообщены все необходимые для заключения нового трудового договора сведения.

43. Форма отказа работника от предложенной работы законом не предусмотрена. Отказ от перевода на другую работу надлежит оформить в письменном виде, например, зафиксировав его в уведомлении о предстоящем увольнении. Если работник отказывается от другой работы, он должен указать это в уведомлении и поставить свою подпись.

44. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ (двух месяцев до увольнения), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Дополнительная компенсация работнику выплачивается наряду с выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ).

#### **Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников**

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

46. В качестве доказательства более высокой производительности труда, как правило, учитывают такие показатели, как выполнение на должном уровне значительно

большого объёма работы или в более короткий срок, по сравнению с другими работниками, занимающими аналогичную должность; отсутствие ошибок при выполнении работы; получение работником премий, наград и других поощрений за высокие показатели в работе.

47. Для подтверждения более высокой квалификации работника принимаются во внимание, помимо уровня образования, опыт и знание специфики работы, повышение работником квалификации, наличие у него дополнительных профессионально-квалификационных качеств (владение иностранным языком, умение работать на компьютере и др.). Для подтверждения могут быть использованы различные документы (докладные записки непосредственного начальника, характеристики, результаты проведённой ранее аттестации и т.п.).

48. При решении вопроса о преимущественном праве на оставление на работе учитывается также, что статья 179 ТК РФ говорит о преимущественном праве на оставление именно на прежней (той же) работе. Это означает, что, если несколько работников, подлежащих сокращению, претендуют на вакантную должность, то правило о преимущественном праве на оставление на работе к ним не применяется. В таком случае работодатель вправе сам определить, кому из работников, подлежащих увольнению, предложить вакантную должность.

49. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором воинской части, организации могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (например, лица предпенсионного возраста за 2 года до оформления пенсии; работники, проработавшие в организациях Минобороны России 20 и более лет и другие).

50. В случае сокращения численности или штата работников не допускается увольнение двух работников из одной семьи<sup>8</sup>.

51. Вопрос о преимущественном праве на оставление на работе работодателю – командиру воинской части, организации целесообразно рассматривать совместно с представителями выборного профсоюзного органа. При этом принятое решение о преимущественном праве на оставление на работе необходимо оформить в письменном виде.

### **Порядок выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка на период трудоустройства работника**

52. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией воинской части (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

53. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа

<sup>8</sup> Пункт 67.3 приказа командующего войсками ЦВО от 11 апреля 2014 г. № 261. «О заключении Соглашения....»

службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

54. Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен (ст. 318 ТК РФ).

55. Выплата месячного выходного пособия и сохраняемого среднего заработка на период трудоустройства производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств работодателя.

56. При ликвидации воинской части работодатель доводит до лиц гражданского персонала информацию в письменной форме о финансовом органе, который будет осуществлять выплату средней заработной платы на период трудоустройства<sup>9</sup>.

57. Средний заработок работнику на период трудоустройства выплачивается в сроки, определенные для выплаты заработной платы по месту прежней работы в том случае, если он не вступил в трудовые отношения с новым работодателем.

58. Для выплаты среднего заработка за второй месяц на период трудоустройства, работник должен подтвердить, что в этот период он не был трудоустроен. Доказательством этого может служить трудовая книжка, в которой отсутствует запись о новом трудоустройстве.

59. Для выплаты среднего заработка на период трудоустройства, начиная с третьего месяца, требуется решение органа службы занятости населения о том, что работник в двухнедельный срок после увольнения обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

60. Выплата среднего заработка на период трудоустройства производится после окончания месяца, в течение которого работник не был трудоустроен и после предоставления им соответствующих документов.

61. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ) при расторжении трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ).

62. Ответственность за представление установленных законодательством льгот, гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам несет работодатель.

**ВРИО НАЧАЛЬНИКА ШТАБА  
ЦЕНТРАЛЬНОГО ВОЕННОГО ОКРУГА  
генерал-майор**

**И.Сокоренко**

---

<sup>9</sup> Пункт 77 приказа командующего войсками ЦВО от 11 апреля 2014 г. № 261. «О заключении Соглашения...»

**Последовательность действий командира воинской части при проведении  
организационно-штатных мероприятий, связанных с сокращением численности  
лиц гражданского персонала**

1. Регистрация поступивших документов, касающихся штатной численности лиц гражданского персонала, в делопроизводстве воинской части, организации.
2. Издание проекта приказа о сокращении численности или штата работников.
3. Извещение в письменной форме выборного профсоюзного органа не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).
4. Уведомление в письменной форме органов службы занятости, в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-I «О занятости населения в Российской Федерации» не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (приложение 8 к настоящей Инструкции).

Уведомление в органы службы занятости составляется на бланке воинской части, организации. В уведомлении необходимо указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника
5. Уведомление подписывается командиром воинской части, организации и направляется в территориальные органы службы занятости по месту жительства работника таким образом, чтобы оно было получено соответствующим органом не позднее чем за два месяца до увольнения работника.
6. Определение преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ).
7. Подбор вакантных должностей для предложения работникам (ст. 180 ТК РФ).
8. Письменное предложение работникам вакантной работы (ст. 180 ТК РФ).
9. Выдача работникам, не имеющим преимущественного права на оставление на работе, уведомления о предстоящем увольнении по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ.
10. Запрос мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 373 ТК РФ).
11. Издание приказа об увольнении работника по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ.
12. Предоставление гарантий и компенсаций, связанных с расторжением трудового договора (ст. 178, 180, 261 ТК РФ).

Угловой штамп  
воинской части,  
организации,  
регистрационный  
номер, дата

Кому \_\_\_\_\_  
(Фамилия, Имя, Отчество работника,  
занимаемая должность, структурное подразделение)

УВЕДОМЛЕНИЕ № \_\_\_\_  
об изменении организационных или технологических условий труда

В связи с изменением организационных условий труда \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_,  
(указать конкретно каких)

введенных приказом (директивой) \_\_\_\_\_,

на основании статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации предлагаем Вам подписать дополнительное соглашение к трудовому договору № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. и новые должностные (функциональные) обязанности, за исключением изменения трудовой функции.

В случае отказа работать в новых условиях, предлагаем вам вакантную должность: \_\_\_\_\_ - оклад \_\_\_\_\_ руб.

Должностные обязанности: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*(Если вакантные должности отсутствуют, то следует указать об этом).*

При отказе от предложенной работы, трудовой договор с Вами будет прекращен в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение: Дополнительное соглашение к трудовому договору № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. и перечень работ, входящих в трудовую функцию (функциональные обязанности).

Командир (начальник)  
воинской части,  
организации

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(фамилия и инициалы)

М.П.

С уведомлением ознакомлен (а) \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
(подпись)

Угловой штамп воинской  
части, организации,  
регистрационный номер,  
дата

ПРЕДСЕДАТЕЛЮ ПЕРВИЧНОЙ  
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

\_\_\_\_\_  
(Наименование воинской части, организации)

УВЕДОМЛЕНИЕ № \_\_\_\_  
о проведении мероприятий по сокращению численности  
или штата работников

В соответствии с требованиями статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации уведомляю Вас о том, что согласно приказу (директиве)

\_\_\_\_\_  
(Указать наименование органа, принявшего решение о

\_\_\_\_\_  
сокращении численности (штата) работников воинской части, организации)

от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. №\_\_, в воинской части 00000, организации с

\_\_\_\_\_  
(дата)

будут проводиться мероприятия по сокращению численности (штата)  
работников воинской части, организации, в связи с \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Указать причину)

Приложение: Приказ (директива), в 1 экз., на \_\_ л.

Командир (начальник)  
воинской части 00000, организации

в/звание, фамилия \_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

М.П.

Уведомление вручено \_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ПРЕДСЕДАТЕЛЮ ПЕРВИЧНОЙ  
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

---

(Наименование воинской части, организации)

ОБРАЩЕНИЕ  
о даче мотивированного мнения выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ

---

(Наименование воинской части, организации)  
направляет проект приказа о расторжении трудового договора с

---

(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, место работы)

---

в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ и  
обоснование по нему с приложение следующих документов

---

(перечисляются все необходимые документы,

---

служащие основанием для правомерности издания приказа, распоряжения)

Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме  
мотивированное мнение по проекту данного акта (приказа, распоряжения).

Приложение: на \_\_\_\_\_ листах.

Командир (начальник)  
воинской части,  
организации

---

(подпись)

---

(фамилия и инициалы)

М.П.

Угловой штамп воинской части,  
организации, регистрационный  
номер, дата

Кому \_\_\_\_\_  
(Фамилия, Имя, Отчество работника,

\_\_\_\_\_   
занимаемая должность, структурное подразделение)

УВЕДОМЛЕНИЕ № \_\_\_\_\_  
о ликвидации воинской части, организации

Уведомляю Вас о том, что согласно приказу (Директиве) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_   
принято решение о ликвидации воинской части, организации.

Предупреждаем Вас о том, что трудовой договор с Вами будет расторгнут по истечении двух месяцев со дня вручения настоящего уведомления по пункту 1 части 1 статьи 81 ТК РФ с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. При увольнении Вам будут предоставлены гарантии и компенсации, установленные ст. 178, 180 ТК РФ, а также произведен полный расчет.

Одновременно доводим до Вашего сведения, что при наличии Вашего письменного согласия, Вы можете быть уволены по пункту 1 части 1 статьи 81 ТК РФ, но без соблюдения условия о двухмесячном сроке предупреждения о предстоящем увольнении с одновременной выплатой Вам дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ) и выходного пособия (ст. 178 ТК РФ).

Командир (начальник)  
воинской части,  
организации

\_\_\_\_\_   
(подпись)

\_\_\_\_\_   
(фамилия и инициалы)

М.П.

С уведомлением ознакомлен (а) \_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
(подпись)

Угловой штамп воин-  
ской части, организа-  
ции, регистрационный  
номер, дата

Кому \_\_\_\_\_  
(Фамилия, Имя, Отчество работника,  
\_\_\_\_\_  
занимаемая должность, структурное подразделение)

**УВЕДОМЛЕНИЕ № \_\_\_\_\_**  
**о сокращении численности или штата работников**  
Уведомляю Вас о том, что согласно приказу (директиве) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ принято решение о сокращении численности или штата работников.

Ваша должность \_\_\_\_\_ подлежит сокращению.  
(Наименование должности)

В связи с предстоящим увольнением предлагаем Вам перевод на другую работу по одной из следующих должностей:

\_\_\_\_\_ - оклад \_\_\_\_\_ руб.

Должностные обязанности \_\_\_\_\_

В случае несогласия на перевод, трудовой договор с Вами будет рас-  
торгнут по истечении двух месяцев со дня вручения настоящего уведомления  
по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. При увольнении  
Вам будут предоставлены гарантии и компенсации, установленные ст. 178,  
180 ТК РФ, а также произведен полный расчет.

Одновременно доводим до Вашего сведения, что при наличии Вашего  
письменного согласия, Вы можете быть уволены по пункту 2 части 1 статьи  
81 ТК РФ, но без соблюдения условия о двухмесячном сроке предупрежде-  
ния о предстоящем увольнении с одновременной выплатой Вам дополни-  
тельной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорци-  
онально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об  
увольнении (ст. 180 ТК РФ) и выходного пособия (ст. 178 ТК РФ).

Мнение профсоюзного органа по вопросу о Вашем увольнении:

Командир (начальник)  
воинской части, организации \_\_\_\_\_  
(подпись) (фамилия и инициалы)

М.П.

С уведомлением ознакомлен (а) \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
(подпись)

С предложениями о трудоустройстве в порядке перевода на другие  
должности ознакомлен (а) и 2-ой экземпляр получил (а).

\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
(подпись)

---

(Наименование воинской части, организации)

**АКТ**  
об отказе работника подписать уведомление  
о сокращении численности или штата работников

г. \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Место составления акта: \_\_\_\_\_

Время составления акта: \_\_\_\_\_

Мы, нижеподписавшиеся, составили акт о том, что работник воинской части 00000, организации \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

отказалась (отказался) без объяснения причин от получения под роспись уведомления о предстоящем увольнении в связи сокращением численности или штата работников воинской части 00000, организации.

В связи с этим содержание уведомления о предстоящем увольнении было объявлено работнику \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

устно в присутствии: \_\_\_\_\_,

(должность, Ф.И.О.)

что подтверждается их подписями.

Подписи лиц, составивших акт:

|             |           |                       |
|-------------|-----------|-----------------------|
| _____       | _____     | _____                 |
| (должность) | (подпись) | (расшифровка подписи) |
| _____       | _____     | _____                 |
| (должность) | (подпись) | (расшифровка подписи) |
| _____       | _____     | _____                 |
| (должность) | (подпись) | (расшифровка подписи) |

## СВЕДЕНИЯ О ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКАХ<sup>10</sup>

(полное наименование воинской части, организации)

Адрес \_\_\_\_\_  
Телефон \_\_\_\_\_

| №<br>п/п | Ф. И. О. | Образование | Профессия<br>или<br>специальность | Квалификация | Средняя<br>заработная<br>плата |
|----------|----------|-------------|-----------------------------------|--------------|--------------------------------|
|          |          |             |                                   |              |                                |
|          |          |             |                                   |              |                                |
|          |          |             |                                   |              |                                |
|          |          |             |                                   |              |                                |

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Командир (начальник)  
воинской части,  
организации

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(фамилия и инициалы)

М. П.

(Ф.И.О. и телефон исполнителя)

<sup>10</sup> Уведомление органов занятости установлено п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»:

«При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий».

Форма сведений носит рекомендательный характер, может устанавливаться органами занятости по месту нахождения воинской части, организации.

### *Уважаемые коллеги!*

*Мы приглашаем всех к активному и деловому сотрудничеству.*

*Ваши вопросы, предложения, замечания, пожелания, опыт работы направляйте в адрес ЦК Профсоюза по электронной почте: **prof-vs@mail.ru** или по телефонам: **(499) 790-90-14 (ф)**.*