



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ
ВЕСТНИК
ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА
№ 20**

г. Москва
сентябрь 2016 года

СОДЕРЖАНИЕ

В Правительстве Российской Федерации

Совещание у Председателя Правительства Российской Федерации представителей рабочих профессий с представителями министерств и ведомств России по вопросу «Создание благоприятных условий для эффективного производительного труда» стр. 4

В Федерации Независимых Профсоюзов России

Заявление Департамента общественных связей Федерации Независимых Профсоюзов России стр. 15

Семинар заведующих и специалистов отделов организационной работы членских организаций Федерации Независимых Профсоюзов России «Укрепление организационного единства, реализация кадровой политики ФНПР – важные факторы социального развития общества» стр. 17

Заседание Исполнительного комитета Федерации Независимых Профсоюзов России стр. 20

В Профсоюзе гражданского персонала Вооруженных Сил России

III заседание Президиума Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России. Постановления стр. 21

В помощь профсоюзному активу

Профкому на заметку:

Права профсоюза, профсоюзных организаций в их взаимоотношениях с работодателями (методическое пособие) стр. 31

Федеральный закон № 239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации» стр. 52

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 апреля 2016 года N 201н «О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012 года N 580н «Об утверждении правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами» стр. 54

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 июля 2016 г. N 353н «О внесении изменений в правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения стр. 57

работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012 года N 580н»

Вопросы и ответы

Руководство Профсоюза и аппарат ЦК информируют:

Ответ Департамента финансового планирования Министерства обороны Российской Федерации на обращение по вопросу финансирования проведения специальной оценки условий труда работников стр. 60

Ответ Главного управления кадров Министерства обороны Российской Федерации на обращение по вопросу предоставления дополнительных отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда стр. 64

Внимание опыт!

О практике работы Территориальной общественной организации Черноморского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Севастополя и Республики Крым в области социального партнерства. стр. 66

В ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СОВЕЩАНИЕ У ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ МИНИСТЕРСТВ И ВЕДОМСТВ РОССИИ ПО ВОПРОСУ «СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОГО ТРУДА»



«Создание благоприятных условий для эффективного производительного труда» - тема состоявшегося 9 сентября в Чите Трёхстороннего совещания социальных партнеров.

В мероприятии приняли участие Председатель Федерации Независимых Профсоюзов России Михаил Шмаков, Министр труда и соцзащиты РФ Максим Топилин, заместитель Председателя Государственной Думы, первый заместитель Председателя ФНПР Андрей Исаев, Министр образования и науки РФ Ольга Васильева, заместитель Министра здравоохранения РФ Татьяна Яковлева, глава Комитета Совета Федерации Федерального Собрания РФ по социальной политике Валерий Рязанский, председатель Фонда социального страхования РФ Андрей Кигим, президент Российского союза промышленников и предпринимателей Александр Шохин и другие представители ведомств, отраслевых профсоюзов и объединений работодателей. В совещании также приняли участие стороны работодателей и членов профсоюзного актива Иркутской области, Бурятии, Хабаровского края.

Участники заседания придерживались цели обсудить проблемы, поделиться опытом и внести конкретные предложения представителям федерального центра по оказанию регионам поддержки на законодательном уровне. В частности, одним из наиболее волнующих вопросов, которым поделились с руководителями федеральных ведомств члены профсоюзного актива Забайкалья, является проблема с долгами перед бюджетниками края – она всплыла в начале сентября 2015 года. На данную тему выступила с докладом заместитель председателя Забайкальской краевой организации профсоюза работников народного образования и науки РФ Нелла Поликарпова. С её слов, несвоевременное внесение задолженностей в небюджетные фонды в 2016 году стало причиной ареста счетов более 80 бюджетных учреждений, на которые поступала заработная плата работникам.

По словам Михаила Шмакова, российские профсоюзы в ближайшее время планируют внести на рассмотрение Правительства РФ закон, предусматривающий выплату заработной платы вперёд уплаты налогов.

– Это простимулирует предприятия вовремя выплачивать работникам заработную плату, а налоговую службу – тщательнее отслеживать поступления, – сообщил профсоюзный лидер.

Заместитель председателя Федерации профсоюзов Забайкалья Дмитрий Титов в своём обращении к руководителям федеральных ведомств напомнил, что в 2015 году на одной из площадок Российской Трёхсторонней комиссии экстренно рассматривался вопрос о выделении финансовой помощи Забайкальскому краю в связи с массовыми задержками заработной платы в бюджетной сфере. В качестве выхода из сложившейся негативной ситуации и с целью её недопущения в будущем представителями финансового блока российского Правительства был предложен пересмотр и снижение повышенного районного коэффициента для работников бюджетной сферы края.

– Профсоюзы категорически против такой постановки решения данного вопроса, – заявил Дмитрий Титов. – Уменьшение районного коэффициента приведёт к снижению размеров районных коэффициентов и заработной платы в целом в организациях внебюджетного сектора экономики. В результате будут созданы предпосылки для увеличения и без того крайне высокого оттока трудоспособного населения из нашего региона.

Большой акцент инициаторы совещания сделали на рабочих кадрах. Говоря точнее – на дефиците представителей рабочих профессий. Заместитель председателя Государственной Думы РФ Андрей Исаев озвучил причины сложившейся проблемы: спад промышленного производства, пробелы в системе средне-специального образования.

– Необходимо создавать те условия, в свете которых рабочие профессии становились бы приоритетными для молодёжи, – считает глава комитета Совета Федерации Федерального Собрания РФ по социальной политике Валерий Рязанский. – Сегодня профсоюзы во многих регионах России проводят соревнования и чемпионаты среди студентов и рабочих технических специальностей. Считаю это одной из действенных мер в практике повышения статуса рабочих профессий, в том числе – инженерных.

Ещё один значительный блок вопросов был посвящён практике реализации социального партнёрства. Говоря о вопросах сотрудничества, Председатель ФНПР Михаил Шмаков отметил, что именно к этому механизму работодатели и профсоюзы должны относиться более ответственно: "По моему убеждению, трёхстороннее сотрудничество – хороший инструмент как на федеральном уровне, так и на уровне регионов. От эффективности работы данного механизма зависит решение многих проблем, которые, на первый взгляд, кажутся нерешаемыми".

Один из модераторов Трёхстороннего совещания, глава регионального профсоюзного движения Зоя Прохорова, дала положительную оценку сложившейся на краевом уровне практике взаимоотношений социального партнёрства. Но также лидер забайкальских профсоюзов озвучила проблему взаимоотношений с работодателями: в некоторых муниципальных образованиях заключаются только двухсторонние соглашения.

– Регионам и органам федерального значения необходимо совместными усилиями прорабатывать механизмы социального партнёрства, чтобы заинтересовать сторону работодателей быть партнёрами профсоюзов в их делах, – поделилась видением председатель Федерации профсоюзов Забайкалья Зоя Прохорова.

Министры учли проблемные вопросы, озвученные в ходе совещания. Принявшие в нём участие представители профактива Забайкальского края и соседних с ним регионов ждут поддержки на федеральном уровне.



ПРОТОКОЛ

СОВЕЩАНИЯ

У ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

г. Чита

от 9 сентября 2016 г. № ДМ-П12-58пр

Присутствовали:

Заместитель Председателя Правительства Российской Федерации	- О.Ю.Голодец
Министр образования и науки Российской Федерации	- О.Ю.Васильева
Министр здравоохранения Российской Федерации	- В.И.Скворцова
Министр труда и социальной защиты Российской Федерации	- М.А.Топилин
полномочный представитель Президента Российской Федерации в Сибирском федеральном округе	- С.И.Меняйло
председатель Комитета Совета Федерации по социальной политике	- В.В.Рязанский
временно исполняющая обязанности Губернатора Забайкальского края	- Н.Н.Жданова
руководитель Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека	- А.Ю.Попова
руководитель Федеральной службы по труду и занятости	- В.Л.Вуколов

первый заместитель Министра строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации	- Л.О.Ставицкий
статс-секретарь - заместитель Министра энергетики Российской Федерации	- Ю.П.Сентюрин
заместитель Министра экономического развития Российской Федерации	- П.Э.Королёв
заместитель Министра финансов Российской Федерации	- А.М.Лавров
заместитель Министра промышленности и торговли Российской Федерации	- В.С.Осьмаков
председатель правления Пенсионного фонда Российской Федерации	- А.В.Дроздов
председатель Фонда социального страхования Российской Федерации	- А.С.Кигим
председатель Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации	- Н.А.Водянов
руководитель Общероссийского отраслевого объединения работодателей энергетики	- А.В.Замосковный
председатель Союза "Объединение организаций профсоюзов Республики Бурятия"	- Д.В.Колмаков
председатель Союза "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов"	- Г.А.Кононенко
заместитель председателя Союза "Иркутское областное объединение организаций профсоюзов"	- А.А.Коротких
председатель Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации	- М.М.Кузьменко

- | | |
|--|-------------------|
| исполнительный директор
Общероссийского отраслевого объединения
работодателей "Ассоциация
промышленников горно-металлургического
комплекса России" | - А.М.Окуньков |
| директор Всероссийского научно-
исследовательского института труда | - Д.Н.Платыгин |
| заместитель председателя Забайкальской
краевой организации Профсоюза
работников народного образования и науки
Российской Федерации | - Н.А.Поликарпова |
| председатель Забайкальского краевого
союза организаций профсоюзов
"Федерация профсоюзов Забайкалья" | - З.В.Прохорова |
| председатель Профсоюза работников
строительства и промышленности
строительных материалов
Российской Федерации | - Б.А.Сошенко |
| председатель Федерации независимых
профсоюзов России | - М.В.Шмаков |
| руководитель регионального отделения
Российского союза промышленников и
предпринимателей по Забайкальскому
краю - председатель Союза работодателей
Забайкальского края | - С.Ю.Гальченко |
| заместитель генерального директора
АО "Вертолеты России" | - И.Г.Кривич |
| первый заместитель генерального
директора АО "Атомредметзолото" | - В.С.Святецкий |
| президент Российского союза
промышленников и предпринимателей | - А.Н.Шохин |
| шахтер ООО "Читауголь" | - В.А.Бадаев |

старший летчик-наблюдатель Читинской базы авиационной охраны лесов	- А.А.Зарецкий
аккумуляторщик электрического цеха Читинской ТЭЦ-2 ПАО "ТГК-14"	- А.С.Орлов
машинист-инструктор локомотивных бригад Забайкальской дирекции тяги филиала ОАО "РЖД"	- Г.Ю.Полевой
горнорабочий подземного уранового рудника № 1 ПАО "Приаргунское производственное горно-химическое объединение", г. Краснокаменск	- Ф.Г.Янсапов
представители Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и организаций	- Н.В.Говорин, С.Н.Вишневский, В.А.Елифанцев, Н.В.Золотухина, Р.В.Иванов, Р.А.Изотов, О.А.Калинушкин, Г.И.Капустин, В.В.Краснояров, А.С.Кулаков, И.Д.Лиханов, А.К.Макарова, С.П.Михайлов, Т.М.Переломова, Д.А.Прилипухов, А.М.Сыркин, Ю.И.Чернецов, И.Г.Шанин, Т.В.Яковлева

О вопросах охраны труда и трудовых отношений

(Топилин, Шмаков, Святецкий, Гальченко, Прохорова, Шохин, Поликарпова,
Скворцова, Васильева, Попова, Полевой, Медведев)

1. Принять к сведению доклады Министра труда и социальной защиты Российской Федерации М.А.Топилина, Министра здравоохранения Российской Федерации В.И.Скворцовой, Министра образования и науки Российской Федерации О.Ю.Васильевой, руководителя Федеральной службы по надзору

в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека А.Ю.Поповой по данному вопросу.

2. Минтруду России (М.А.Топилину) в суточный срок согласовать проект федерального закона о единовременной выплате пенсионерам и представить его в установленном порядке для рассмотрения на ближайшем заседании Правительства Российской Федерации.

3. Согласиться с предложением Федерации независимых профсоюзов России о проведении до 7 октября 2016 г. заседаний региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений по вопросам создания благоприятных условий труда.

Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации организовать проведение указанных заседаний и о результатах проинформировать Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

4. Минтруду России (М.А.Топилину), Минфину России (А.Г.Силуанову) совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации с учетом состоявшегося обсуждения проанализировать причины возникновения задолженности по заработной плате в бюджетной сфере.

По вопросам, требующим решения Правительства Российской Федерации, представить предложения в установленном порядке.

5. Минюсту России (А.В.Коновалову), Минфину России (А.Г.Силуанову), Минэкономразвития России (А.В.Улюкаеву), Минтруду России (М.А.Топилину) в рамках исполнения указания Президента Российской Федерации от 25 августа 2016 г. № Пр-1689 с учетом состоявшегося обсуждения проработать вопрос о внесении изменений в статью 855 Гражданского кодекса Российской Федерации в части очередности списания денежных средств.

О результатах доложить в Правительство Российской Федерации до 19 сентября 2016 г.

6. Минтруду России (М.А.Топилину), Минздраву России (В.И.Скворцовой), Роспотребнадзору (А.Ю.Поповой) совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти:

представить в установленном порядке до 1 декабря 2016 г. в Правительство Российской Федерации предложения по внесению изменений в трудовое законодательство Российской Федерации, направленных на повышение уровня безопасности труда, предусматривающих усиление профилактики травматизма и заболеваемости работников на производстве, повышение роли коллективных договоров;

внести в установленном порядке до 1 марта 2017 г. в Правительство Российской Федерации проект федерального закона, предусматривающий внесение изменений в законодательство Российской Федерации в части устранения дублирующих обязательных требований в сфере обеспечения безопасных условий труда, а также исключения устаревших требований трудового законодательства.

7. Минтруду России (М.А.Топилину), Минздраву России (В.И.Скворцовой), Минэкономразвития России (А.В.Улюкаеву), Минфину России (А.Г.Силуанову) совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти представить в Правительство Российской Федерации предложения о внесении изменений в законодательство об обязательном социальном страховании, направленных на:

усиление роли профилактики страховых случаев в системе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

развитие системы комплексной реабилитации пострадавших на производстве с дифференциацией периодов ее проведения для восстановления трудоспособности и возвращения к труду;

формирование в системе обязательного социального страхования службы, осуществляющей контроль за выполнением индивидуальных программ реабилитации, координирование деятельности по эффективному оказанию медицинской и социальной помощи застрахованному, содействие его трудовой занятости.

8. Роспотребнадзору (А.Ю.Поповой) совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти и организациями представить до 1 апреля 2017 г. в Правительство Российской Федерации в установленном порядке проект федерального закона, направленный на внедрение в практику подходов, предусматривающих установление критериев безопасности и (или) безвредности гигиенических и иных нормативов среды обитания с учетом допустимого (приемлемого) риска.

9. Минэкономразвития России (А.В.Улюкаеву) совместно с Минтрудом России, Генеральной прокуратурой Российской Федерации, Федерацией независимых профсоюзов России, Российским союзом промышленников и предпринимателей с учетом состоявшегося обсуждения проработать вопросы, связанные с практической реализацией Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 277-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон

"О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" и Федеральный закон "О стратегическом планировании в Российской Федерации", и о результатах до 1 ноября 2016 г. доложить в Правительство Российской Федерации.

10. Минтруду России (М.А.Топилину), Минэкономразвития России (А.В.Улюкаеву), Минфину России (А.Г.Силуанову), Минюсту России (А.В.Коновалову) совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти представить в Правительство Российской Федерации до 1 ноября 2016 г. предложения по порядку выплаты компенсации работнику в случае утраты заработной платы, причитающейся работнику, но не выплаченной работодателем, в отношении которого возбуждено производство по делу о несостоятельности (банкротстве), в случае недостаточности конкурсной массы.

11. Федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим полномочия представителя интересов Российской Федерации в хозяйственных обществах, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в собственности Российской Федерации, государственным корпорациям ежегодно до 1 марта вносить на рассмотрение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений доклады о взаимосвязи заработной платы административно-управленческого персонала указанных организаций и результатов достижения установленных для них плановых показателей деятельности.

12. Минздраву России (В.И.Скворцовой), Роспотребнадзору (А.Ю.Поповой) с участием заинтересованных органов исполнительной власти, Федерации независимых профсоюзов России, Российского союза промышленников и предпринимателей с учетом состоявшегося обсуждения проанализировать качество медицинской помощи, оказываемой работникам при проведении периодических медицинских осмотров, в том числе провести проверки по выявленным случаям сокрытия медицинскими организациями, проводящими указанные осмотры, профессиональных заболеваний.

О результатах доложить в Правительство Российской Федерации до 1 декабря 2016 г.

13. Минздраву России (В.И.Скворцовой) совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти, Федерацией независимых профсоюзов России и Российским союзом промышленников

и предпринимателей проработать вопрос о механизмах мотивирования работодателями работников к формированию здорового образа жизни.

О результатах доложить в Правительство Российской Федерации до 1 декабря 2016 г.

14. Рекомендовать органам государственной власти субъектов Российской Федерации принять нормативные правовые акты, обеспечивающие условия для участия региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов в области регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

О результатах проинформировать Минтруд России до 1 февраля 2017 г.

Председатель Правительства
Российской Федерации



Д.Медведев

В ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ

ЗАЯВЛЕНИЕ ДЕПАРТАМЕНТА ОБЩЕСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ ФНПР

На заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) 8 июля ФНПР представила Заявление с требованием наложить мораторий на изменение условий пенсионного обеспечения и всей системы государственного обязательного социального страхования до принятия согласованных законов на основе конвенций МОТ. Это требование стало базовым для подписанного позже председателем ФНПР Михаилом Шмаковым и президентом РСПП Александром Шохиним Заявления сторон, представляющих общероссийские объединения профсоюзов и общероссийские объединения работодателей РТК (прилагается).

Сразу же после этого в нескольких социальных сетях в Интернете была развернута кампания по дискредитации российских профсоюзов и их лидера. Инструментами кампании стало размещение массовых ссылок на тенденциозные публикации в СМИ, уже опровергнутые самими изданиями в том числе и по решениям судов.

Мы связываем эту кампанию лжи с однозначной позицией, которую отстаивают российские профсоюзы по вопросам пенсионной реформы.

Нашим противникам не дают покоя два тезиса профсоюзов:

- нужно вывести накопительную часть пенсий из системы обязательного государственного пенсионного страхования;
- любые изменения пенсионной системы и даже обсуждение предложений этих изменений должны рассматриваться системно, гласно, на основе постоянных консультаций и с учетом интересов работников и работодателей.

ДОС ФНПР уполномочен заявить, что никакие анонимные нападки, видимо, оплаченные структурами, заинтересованными в том, чтобы и дальше «доить» пенсионную систему страны в своих интересах, не заставят ФНПР изменить свою позицию. А с аналогичными публикациям в СМИ мы будем и дальше разбираться в формах, предусмотренных российским законодательством.

Департамент общественных связей ФНПР

ЗАЯВЛЕНИЕ

сторон, представляющих общероссийские объединения профсоюзов и общероссийские объединения работодателей Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

В средствах массовой информации продолжают обсуждать пенсионные вопросы. От имени различных министерств и ведомств предлагаются варианты модернизации действующего института пенсионного обеспечения.

Стороны, представляющие общероссийские объединения профсоюзов и общероссийские объединения работодателей Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, неоднократно призывали к взвешенному подходу, учёту международного и собственного опыта реформирования пенсионной системы, предостерегали от непродуманных, поспешных решений по изменению отдельных параметров пенсионной системы без учета связи всех её элементов, задач развития института пенсионного страхования в целом.

В этих условиях мы обращаемся к законодательным и исполнительным органам государственной власти с напоминанием о том, что вопросы реформирования пенсионного обеспечения должны рассматриваться системно, на основе постоянных консультаций и с учетом интересов работников и работодателей. Подготовка предложений в закрытом режиме, без участия общества и социальных партнёров недопустима при выработке решений, касающихся каждого члена общества, а систематическое радикальное изменение пенсионных правил подрывает доверие граждан к политике государства в пенсионной сфере.

Принятие решений об изменениях в пенсионной системе должно быть взвешенным, исходить из долгосрочного и устойчивого характера этой системы, не предполагающего ежегодной корректировки её ключевых компонентов.

Основой проведения этой работы должны стать утверждённая Правительством Российской Федерации в 2012 году Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы и договорённости социальных партнёров по принципам реформирования обязательного пенсионного страхования в период обсуждения и принятия этой Стратегии.

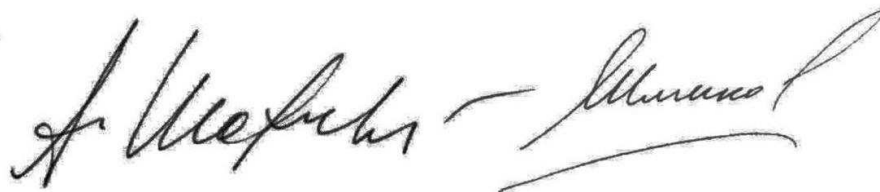
Предлагаемые изменения параметров пенсионной системы могут привести к снижению уровня социальной защищённости работников и увеличению фискальной нагрузки на бизнес, что противоречит объявленному Президентом Российской Федерации мораторию на её рост.

В этой связи считаем необходимым установить мораторий на изменение условий пенсионного страхования и всей системы обязательного социального страхования до конца 2018 года.

Наша общая задача развивать и укреплять систему социального страхования как одного из важнейших институтов социальной политики государства, сделать её более эффективной, предсказуемой и надёжной.

Москва

8 июля 2016 года



**СЕМИНАР ЗАВЕДУЮЩИХ И СПЕЦИАЛИСТОВ ОТДЕЛОВ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ РАБОТЫ ЧЛЕНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ФНПР
«УКРЕПЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ЕДИНСТВА, РЕАЛИЗАЦИЯ
КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ФНПР – ВАЖНЫЕ ФАКТОРЫ
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА»**



С 22 по 23 сентября в городе Сочи прошел семинар-совещание специалистов по организационной работе членских организаций ФНПР. Тема семинара «Укрепление организационного единства, реализация кадровой политики ФНПР – важные факторы социального развития общества».

В мероприятии приняли участие:

заместитель Председателя ФНПР Давид Кришталь;

секретарь ФНПР, главный редактор газеты «Солидарность» Александр Шершуков;

секретарь ФНПР, руководитель Департамента организационной работы и развития профсоюзного движения Аппарата ФНПР Надежда Ломтева;

секретарь ФНПР Николай Гладков;

вице-президент, исполнительный директор Института профсоюзного движения АТиСО Светлана Демидова;

председатель постоянной комиссии Генерального совета ФНПР по организационной работе и кадровой политике Андрей Чекменев;

заместитель руководителя научного центра профсоюзных исследований ИПД АТиСО Ирина Богачева;

заместитель руководителя Департамента организационной работы и развития профсоюзного движения Аппарата ФНПР Анатолий Петросов;

заместитель руководителя Департамента организационной работы и развития профсоюзного движения Аппарата ФНПР Николай Цывенков;

около ста работников орготделов территориальных объединений организаций профсоюзов и общероссийских профсоюзов.

Открыл семинар Давид Кришталь. В своем выступлении он обратил внимание участников на некоторые результаты работы ФНПР - чего удалось добиться ФНПР в рамках принятия бюджета РФ на следующие годы:

не прошло предложение не выплачивать работающим пенсионерам пенсии, если их общий доход превышает два прожиточных минимума (около 20 тыс. рублей);

пенсионный коэффициент, то есть величина, на которую умножаются пенсионные баллы, ранее утверждался правительством, а профсоюзы добились, что теперь его величина регулируется законом;

не прошло предложение не оплачивать больничный в первый день (или дни) болезни, а также не было принято предложение об увеличении стажевых порогов по оплате больничных. Сейчас он полностью оплачивается, если стаж работника составляет 8 лет, а предлагали - поднять до 15 лет;

не прошло предложение о том, чтобы работник вносил свою часть зарплаты в Пенсионный фонд и медицинский фонд.

Председатель постоянной комиссии Генсовета ФНПР по оргработе Андрей Чекменев подчеркнул необходимость объединения профсоюзов. По его оценке, не может быть дееспособного профсоюза, если он объединяет лишь 30 тыс. человек – у такой организации просто не будет ресурсов, чтобы даже содержать свой аппарат. Не будет денег на зарплату сотрудников Центрального комитета (председатель, бухгалтер, оргработник, юрист). Даже 100 тыс. членов профсоюза – мало для нормального функционирования профорганизации, у нее не будет финансовых ресурсов, банально даже для того, чтобы слетать в командировку в регион.

В качестве выхода из этой ситуации Андрей Чекменев видит объединение слабых профсоюзов в единый, таким образом, аккумулируя ресурсы.

23 сентября, в заключительный день семинара, прозвучали предложения внести изменения в «Порядок выдвижения кандидатур для избрания председателем территориального профобъединения».

На сегодняшний день для кандидатов в председатели, которые избираются впервые, действует норма, по которой на эту должность не может претендовать человек, достигший пенсионного возраста. Однако, в России женщины выходят на пенсию на пять лет раньше, чем мужчины – в 55 лет. Получается, что уже в 56 лет они не могут баллотироваться на пост председателя профорганизации, тогда как мужчины – могут.

Заместитель руководителя Департамента оргработы и развития профсоюзного движения Аппарата ФНПР Анатолий Петросов отметил, что такая норма выглядит дискриминационной, поэтому было предложено прописать в Положении четкий возраст – 60 лет. К обсуждению предлагается следующая формулировка:

«Возраст кандидата, впервые выдвигаемого на должность председателя профобъединения из состава резерва, утвержденного Исполкомом ФНПР, не должен превышать 60 лет».

Анатолий Петросов также озвучил и еще одно предложение: ограничить возраст, при достижении которого действующий председатель профобъединения может претендовать на пост. Сейчас действующий председатель может баллотироваться без ограничений по возрасту, а Департамент оргработы предлагает ввести ограничение в 70 лет.

Представители ФНПР ответили на все вопросы участников семинара, а заместитель Председателя ФНПР Давид Кришталь высказал уверенность в том, что подобные встречи в будущем станут регулярными.



ЗАСЕДАНИЕ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ



20 июля в штаб-квартире ФНПР под председательством М.В.Шмакова прошло очередное заседание Исполнительного комитета Федерации Независимых Профсоюзов России.

Члены Исполкома ФНПР рекомендовали кандидатуры для избрания председателями территориальных объединений организаций профсоюзов Республики Ингушетия, Вологодской, Томской и Тульской областей.

На основе предложений членских организаций ФНПР были внесены изменения в порядок и формы представления отчетности об итогах коллективно-договорной кампании, а также утверждены рекомендации по подготовке к отчету.

В ходе заседания были утверждены квоты ФНПР для обучения в Академии труда и социальных отношений (АТиСО) и назначены стипендии ФНПР обучающимся в АТиСО и Санкт-Петербургском Гуманитарном университете профсоюзов (СПбГУП).

Учрежден новый Медиа-конкурс ФНПР имени радиожурналиста Я.С.Смирнова, который был образован из двух ранее действовавших: журналистского конкурса ФНПР и Конкурса профсоюзных сайтов.

В ходе заседания были рассмотрены также другие вопросы профсоюзной жизни. Основные документы заседания Исполкома ФНПР размещены на сайте ФНПР по адресу: <http://fnpr.ru/n/2/15/187>

В ПРОФСОЮЗЕ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ

III ЗАСЕДАНИЕ ПРЕЗИДИУМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ



25 мая 2016 года в пос. Ольгинка Краснодарского края состоялось III заседание Президиума Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

В работе заседания Президиума приняли участие члены Президиума Профсоюза: Антонова Л.С., Бойко Н.Н., Ермоленко О.В., Железнов В.Ю., Желудев В.И., Мазуренко Т.С., Максимов Е.Н., Озерецковская Т.В., Резников О.А., Ткачук В.К., Чигаева В.Н.

На заседание Президиума Профсоюза были приглашены:

Бирюков Владимир Александрович, председатель Контрольно-ревизионной комиссии Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Нечаев Василий Александрович, председатель Территориальной общественной организации Черноморского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Севастополя и Республики Крым;

Лучинина Лидия Яковлевна, председатель Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Уральского региона;

Бабин Михаил Владимирович, начальник Управления организационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России;

Гундарова Наталья Александровна, начальник Управления информационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

В ходе заседания Президиума Профсоюза рассматривались вопросы:

1. О деятельности Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России в современных условиях. (Информация Бойко Н.Н.)

2. О практике работы Территориальной общественной организации Черноморского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Севастополя и Республики Крым в области социального партнерства. (Информация Нечаева В.А.)

3. О Методическом пособии по ведению делопроизводства в профсоюзной организации. (Информация Бабина М.В.)

4. О символике территориальных организаций Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России (Информация Железнова В.Ю.)

5. Об изучении состояния дел в Межрегиональной (территориальной) профсоюзной организации Военно-морского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России. (Информация Бойко Н.Н.)

6. О внесении изменений в штат аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России. (Информация Бойко Н.Н.)

7. Разное:

О сайте Профсоюза и информационном обеспечении профсоюзных организаций. Демонстрация нового сайта и возможностей редактирования материала. (Информация Гундаровой Н.А.)

О служебной переписке в Профсоюзе гражданского персонала Вооруженных Сил России. (Информация Бойко Н.Н.)

Об исполнении документов. (Информация Бойко Н.Н.)

О порядке оформления представлений на награждение гражданского персонала Вооруженных Сил России Почетной грамотой Министерства обороны Российской Федерации (Информация Бойко Н.Н., Бабина М.В.)

О работе Молодежного совета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России на 2016 год. (Информация Бабина М.В.)

Об этике поведения председателей территориальных организаций Профсоюза, состоящих на профсоюзном обслуживании в Центральном комитете Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России, при построении структуры территориальной организации. (Информация Бойко Н.Н.)

Об отраслевом соглашении между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации. (Информация Бойко Н.Н.)

По всем вопросам основной повестки дня III заседания Президиума приняты постановления.

**ПОСТАНОВЛЕНИЯ III ЗАСЕДАНИЯ ПРЕЗИДИУМА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 3 – 1

7 сентября 2016 г.

**Краснодарский край,
пос. Ольгинка**

**О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Профсоюз гражданского персонала Вооруженных Сил России отмечает, что меры, принимаемые Правительством Российской Федерации в отношении стабилизации социально-экономической ситуации в стране, стимулирования экономического роста недостаточны для решения вопросов повышения жизненного уровня работников бюджетной сферы, в том числе гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации.

Сокращение финансирования отраслей социальной сферы, отмена индексации заработной платы работников бюджетной сферы, индексация пенсий, социальных выплат и пособий ниже фактической инфляции; отмена индексации пенсий работающим пенсионерам, запланированное повышение возраста выхода на пенсию; введение необоснованной величины взноса за капитальный ремонт в многоквартирных домах; рост налогов и платных услуг в отраслях социальной сферы – все это ведет к дальнейшему ухудшению качества жизни большинства россиян.

Президиум Профсоюза отмечает, что на современном этапе имеет место неудовлетворенность гражданского персонала уровнем заработной платы. Система социального партнерства с Министерством обороны Российской Федерации требует совершенствования.

Несмотря на то, что соглашения, коллективные договоры предусматривают конкретные подходы по обеспечению профессиональных, трудовых и социально-экономических прав гражданского персонала, что позволяет укреплять взаимодействие с органами военного управления и достигать взаимопонимания при решении возникающих проблем гражданского персонала, они не всегда используются командирами и начальниками как инструмент регулирования трудовых отношений, снятия социального напряжения в коллективах. Профсоюзная сторона не всегда информируется о принимаемых решениях органами военного управления Министерства обороны Российской Федерации по социально-трудовым вопросам гражданского персонала.

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Руководству Профсоюза активизировать работу по повышению реальной заработной платы гражданскому персоналу, усилению его социально-экономической защищенности. В этих целях добиваться:

1.1. Повышения эффективности работы Комиссии Министерства обороны Российской Федерации по регулированию социально-трудовых отношений;

1.2. На основании ст. 349 Трудового кодекса Российской Федерации, издания Федеральных законов и нормативных правовых актов Министерства обороны Российской Федерации, устанавливающих особые условия оплаты труда, дополнительные льготы и преимущества гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации.

До 1.10.2016 года на базе аппарата ЦК Профсоюза создать рабочую группу под руководством Заместителя Председателя – Главного инспектора труда Профсоюза Железнова В.Ю. и на заседании Президиума в декабре с.г. представить разработанные материалы;

1.3. Создания в Вооруженных Силах Российской Федерации централизованной системы охраны труда, проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом 2013 года № 426-ФЗ во всех воинских частях, организациях;

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

2. Используя трибуны Российской трехсторонней комиссии и Общественного совета при Министерстве обороны Российской Федерации осуществлять взаимодействие с органами государственной власти, требовать от них обеспечения конституционных прав, гарантий в сфере труда, повышения уровня оплаты труда работникам бюджетной сферы.

3. Аппарату ЦК Профсоюза в сентябре – октябре с. г. на совещании с представителями органов военного управления обсудить изменения в Отраслевое соглашение между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2014 – 2016 годы для его последующей пролонгации на 2017 – 2019 годы с учетом согласованных изменений.

4. Территориальным организациям Профсоюза, первичным профсоюзным организациям добиваться:

4.1. Усиления ответственности сторон социального партнерства за исполнение заключенных ими соглашений, коллективных договоров;

4.2. Повышения эффективности профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, трудовых и коллективных договоров путем активизации деятельности инспекторов Правовой и Технической инспекции труда Профсоюза, руководителей профсоюзных организаций, обучения правовых и технических инспекторов с применением современных технологий, а также повышения качества обучения профсоюзного актива по вопросам ве-

дения переговоров, разработки соглашений, коллективных договоров, урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров и др.;

4.3. Совершенствования механизмов разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе, при активном участии представителей органов военного управления (социальных партнеров);

4.4. Справедливой оценки результатов труда работника, соответствующей его сложности и ответственности; повышения уровня оплаты его труда в соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги;

4.5. Совершенствования системы охраны труда на рабочих местах, информирования работников о риске повреждения здоровья, предоставляемых гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

4.6. Развития механизма обеспечения гражданского персонала льготными путевками в санаторно-курортные учреждения, выделяемых Министерством обороны Российской Федерации;

4.7. Повышения эффективности принимаемых 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 Вооруженных Сил Российской Федерации и др.;

4.8. Осуществления мероприятий по обоснованным структурным изменениям в Профсоюзе, объединению и укреплению малочисленных профсоюзных организаций, ликвидации неэффективных профсоюзных органов;

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

5. Профсоюзным организациям:

5.1. Продолжить практику направления профсоюзных активистов на обучение в образовательные учреждения ФНПР с целью повышения эффективности их участия в решении сложных социально-экономических задач настоящего периода, отстаивания прав и интересов членов Профсоюза;

5.2. Принять активное участие во Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» 7 октября 2016 года, проводимой ФНПР.

6. Комитетам территориальных организаций Профсоюза, в случае резкого ухудшения положения гражданского персонала Вооруженных Сил, предусмотреть возможность принятия активных форм действий по защите социально-трудовых прав и интересов гражданского персонала.



ПОСТАНОВЛЕНИЕ**№ 3 – 2****7 сентября 2016 г.****Краснодарский край,
пос. Ольгинка****О ПРАКТИКЕ РАБОТЫ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ЧЕРНОМОРСКОГО ФЛОТА ПРОФСОЮЗА ГРАЖД-
АНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ ГОРОДА
СЕВАСТОПОЛЯ И РЕСПУБЛИКИ КРЫМ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬ-
НОГО ПАРТНЕРСТВА**

Заслушав и обсудив информацию Нечаева В.А., председателя Территориальной общественной организации Черноморского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Севастополя и Республики Крым по вопросу «О практике работы Территориальной общественной организации Черноморского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Севастополя и Республики Крым в области социального партнерства» Президиум отмечает, что в профсоюзных организациях Территориальной общественной организации Черноморского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Севастополя и Республики Крым проводится определенная работа по выстраиванию и поддержанию эффективного социального партнерства, которая может быть использована в качестве положительного опыта в других территориальных организациях Профсоюза.

Несмотря на достигнутые положительные результаты в области социального партнерства на уровне территориальных организаций Профсоюза военных округов, в ряде первичных профсоюзных организациях и в отдельных территориальных организациях Профсоюза социальное партнерство малоэффективно: соглашения, коллективные договоры, как инструменты регулирования социально-трудовых отношений, заключены не во всех воинских частях, организациях, а имеющиеся не всегда выполняются.

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию Нечаева В.А., председателя Территориальной общественной организации Черноморского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Севастополя и Республики Крым по вопросу «О практике работы Территориальной общественной организации Черноморского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Севастополя и Республики Крым в области социального партнерства» принять к сведению.

2. Одобрить практику работы Территориальной общественной организации Черноморского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Севастополя и Республики Крым в области социального партнерства и рекомендовать ее положительный опыт для использования в практической работе территориальных организаций Профсоюза.

3. В целях повышения уровня эффективности работы в области социального партнерства:

3.1. Территориальным организациям Профсоюза до 1.11.2016 года проинформировать Центральный комитет Профсоюза по вопросам: в каких воинских частях, организациях, где действуют первичные профсоюзные организации Профсоюза, не заключены коллективные договоры с указанием ФИО командиров (начальников) и в каких воинских частях, организациях заключены коллективные договоры с иными представителями работников. Оказать помощь первичным профсоюзным организациям в заключении коллективных договоров;

3.2. Комитетам территориальных организаций Профсоюза на постоянной основе осуществлять:

мониторинг соблюдения в воинских частях, организациях Министерства обороны Российской Федерации требований трудового законодательства и положений Отраслевого соглашения между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации. Результаты мониторинга направлять в Центральный комитет Профсоюза для обобщения и рассмотрения на заседаниях Комиссии Министерства обороны Российской Федерации по регулированию социально-трудовых отношений;

профсоюзный контроль за соблюдением сроков ведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров, внесению в них изменений и соблюдения положений ранее заключенных коллективных договоров;

подготовку совместно с органами военного управления военных округов, флотов, видов и родов войск, объединений директивных документов по активизации взаимодействия органов военного управления с профсоюзными организациями (там, где этого нет), повышению роли профсоюзных организаций в повседневной жизни воинских частей, организаций;

3.3. Аппарату Центрального комитета Профсоюза:

обобщать и направлять в адрес руководства Министерства обороны Российской Федерации, центральных органов военного управления:

результаты мониторинга соблюдения в воинских частях и организациях Министерства обороны Российской Федерации требований трудового законодательства и Отраслевого соглашения;

сведения по командирам воинских частей, руководителям организаций, с которыми не заключены коллективные договоры;

обобщать положительный опыт работы территориальных организаций Профсоюза по установлению и развитию социального партнерства и размещать их на информационных ресурсах Профсоюза.

4. Проработать вопрос о возможности включения в Отраслевое соглашение между Профессиональным союзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2017-2019 годы возможности медико-психологической реабилитации лиц гражданского персонала – членов экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота и лиц, выполняющих задачи несения боевого дежурства.

5. Председателю Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России поощрить денежной премией руководство и аппарат Территориальной общественной организации Черноморского флота Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России города Севастополя и Республики Крым.



ПОСТАНОВЛЕНИЕ**№ 3 – 3****7 сентября 2016 г.****Краснодарский край,
пос. Ольгинка****О МЕТОДИЧЕСКОМ ПОСОБИИ ПО ВЕДЕНИЮ
ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА В ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заслушав информацию Бабина М.В., начальника Управления организационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России по вопросу «О Методическом пособии по ведению делопроизводства в профсоюзной организации» (далее – Пособие),

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию Бабина М.В, начальника Управления организационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России по вопросу «О Методическом пособии по ведению делопроизводства в профсоюзной организации» принять к сведению.
2. Рекомендовать профсоюзным организациям, аппарату Центрального комитета Профсоюза использовать Пособие в практической работе (прилагается).
3. Разместить Пособие на сайте Профсоюза.



Методическое пособие доступно для скачивания по адресу:
http://psvsrf.ru/methodological_and_analytical_information/

ПОСТАНОВЛЕНИЕ**№ 3 – 4****7 сентября 2016 г.****Краснодарский край,
пос. Ольгинка****О СИМВОЛИКЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ
СИЛ РОССИИ**

Заслушав информацию Железнова В.Ю., заместителя Председателя – Главного инспектора труда Профсоюза по вопросу «О символике территориальных организаций Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России»,

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию Железнова В.Ю., заместителя Председателя – Главного инспектора труда Профсоюза по вопросу «О символике территориальных организаций Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России» принять к сведению.

2. Председателям территориальных организаций Профсоюза привести учредительные документы и символику в соответствии с положениями Федерального закона от 19 мая 1995 года № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» и Федерального закона от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (в редакции Федерального закона от 21.07.2014 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации») при первом внесении изменений в учредительные документы территориальных организаций.



В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНОМУ АКТИВУ

Профкому на заметку:

ПРАВА ПРОФСОЮЗА, ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ИХ ВЗАИМООТНОШЕНИЯХ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ (МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ)

В данном методическом пособии перечислены основные права Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, территориальных организаций Профсоюза в их взаимоотношениях с командирами (руководителями). Ответственность работодателя за нарушение прав и гарантий деятельности профессиональных союзов, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Методическое пособие предназначено для применения в практической работе.

Социальное партнерство. Профсоюз и работодатели

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

В Вооруженных Силах Российской Федерации представителем работников (гражданского персонала) является Профессиональный союз гражданского персонала Вооруженных Сил России (Профсоюзные организации Профсоюза).

Представители Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющие полномочия работодателя, определены приказом Министра обороны Российской Федерации 2012 года № 3910 с изменениями внесенными приказом Министра обороны Российской Федерации 2016 года № 131.

ПРИКАЗ

МИНИСТРА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 3910

29 декабря 2012 г.

г. Москва

О представителях Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющих полномочия работодателя в отношении работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации

1. Установить, что представителями Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющими полномочия работодателя в отношении работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации¹ в соответствии со статьей 20 Трудового кодекса Российской Федерации являются:

статс-секретарь - заместитель Министра обороны Российской Федерации – в отношении командиров (руководителей) воинских частей (организаций) непосредственно подчиненных центральным органам военного управления, и работников центральных органов военного управления, за исключением командиров (руководителей) воинских частей (организаций) и работников, указанных в абзаце четвертом и пятом настоящего пункта;

командующие войсками военных округов (флота) – в отношении командиров (руководителей) воинских частей (организаций), непосредственно подчиненных органам управления военного округа (флота), и работников органов управления военного округа (флота);

начальник Главного управления Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации – в отношении командиров (руководителей) и работников подчиненных воинских частей (организаций) по перечню, утверждаемому начальником Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации -первым заместителем Министра обороны Российской Федерации;

начальник 12 Главного управления Министерства обороны Российской Федерации – в отношении командиров (руководителей) подчиненных воинских частей (организаций) и работников 12 Главного управления Министерства обороны Российской Федерации;

командующие объединениями (им равные) – в отношении командиров (руководителей) воинских частей (организаций), входящих в состав объединений (им равных), и работников органов управления объединений (им равных);

¹Далее в тексте настоящего приказа, если не оговорено особо, для краткости воинские части и организации Вооруженных Сил Российской Федерации будут именоваться воинскими частями (организациями)

командиры соединений (им равные) – в отношении командиров (руководителей) и работников воинских частей (организаций), входящих в состав соединений (им равных);

командиры (руководители) воинских частей (организаций) (за исключением командиров (руководителей) воинских частей (организаций), входящих в состав соединений и им равных) – в отношении работников подчиненных воинских частей (организаций).

2. Заключать с работниками воинских частей (организаций) трудовые договоры о работе:

в воинских частях (организациях), находящихся на территории Российской Федерации, – в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

в воинских частях (организациях), находящихся за пределами территории Российской Федерации, – в соответствии с законодательством страны пребывания, если иное не предусмотрено международными договорами (соглашениями).

3. Признать утратившими силу приказы Министра обороны Российской Федерации:

1993 года № 557 «О заключении трудовых договоров (контрактов) с гражданским персоналом Вооруженных Сил Российской Федерации»;

2012 года № 2930 «О представителях Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющих полномочия работодателя в отношении работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации».

4. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2013 г.

МИНИСТР ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
генерал армии

С.Шойгу

Правовые основы деятельности профсоюзных организаций

Деятельность Профсоюза и профсоюзных организаций в Вооруженных Силах Российской Федерации регламентируются:

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

приказом Министра обороны Российской Федерации 1996 г. № 215 «О совершенствовании отношений с профсоюзами, объединяющими лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации»;

приказом Министра обороны Российской Федерации 1999 г. № 499 «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве в Вооруженных Силах Российской Федерации»;

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

приказом Министра обороны Российской Федерации 2012 года № 3910 «О представителях Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющих полномочия работодателя в отношении работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации»;

приказом Министра обороны Российской Федерации 2016 года № 131 «О внесении изменений в приказ Министра обороны Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 3910 «О представителях Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющих полномочия работодателя в отношении работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации»;

приказом Министра обороны Российской Федерации 2013 г. № 139 «О мерах по улучшению взаимодействия с Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России»;

приказом Министра обороны Российской Федерации 2003 г. № 170 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации»;

приказом Министра обороны Российской Федерации от 31 августа 2005 г. № 200 «Об утверждении Наставления по архивному делу в Вооруженных Силах Российской Федерации»;

приказом Министра обороны Российской Федерации 2007 г. № 222 «О мерах по реализации в Министерстве обороны Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 24 марта 2007 г. № 176»;

приказом Министра обороны Российской Федерации 2010 г. № 999 «Об утверждении Устава службы на судах Военно-Морского Флота»;

приказом Министра обороны Российской Федерации 2010 г. № 1166 «О мерах по реализации отдельных положений Указа Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821»;

приказом Министра обороны Российской Федерации 2011 г. № 1650 «Об аттестационных комиссиях Министерства обороны Российской Федерации по аттестации педагогических и руководящих работников федеральных государственных образовательных учреждений Министерства обороны Российской Федерации»;

приказом Министра обороны Российской Федерации 2013 г. № 555 «О вещевом обеспечении в Вооруженных Силах Российской Федерации на мирное время»;

приказом Министра обороны Российской Федерации 2014 г. № 222 «Об Отраслевом соглашении между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2014–2016 годы»;

приказом Министра обороны Российской Федерации 2014 г. № 255 «О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583»;

приказом Министра обороны Российской Федерации 2015 г. № 550 «О внесении изменений в приложение № 1-3 к приказу Министра обороны РФ № 255 «О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583»;

приказом Министра обороны Российской Федерации 2008 г. № 30 «О ведомственных знаках отличия Министерства обороны Российской Федерации»;

приказом Министра обороны Российской Федерации 2014 г. № 810 «О Почетной грамоте Министерства обороны Российской Федерации».

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации.

Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора (статья 10 ТК РФ).

Международные акты о правах и свободах человека в сфере труда:

Всеобщая декларация прав человека (1948 г.);

Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» (1966 г.);

Международный пакт «О гражданских и политических правах» (1966 г.);

Конвенция «О защите прав человека и основных свобод» (1950 г.);
Декларация МОТ 1998 года «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»;
Конвенция МОТ № 135 1971 года «О защите прав представителей работников на предприятии и представляемых им возможностях»;
Рекомендация МОТ 1971 года № 143 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и представляемых им возможностях»;
Конвенция МОТ 1947 года № 81 «Об инспекции труда»;
Конвенция МОТ 1949 года № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров»;
Конвенция МОТ 1981 года № 154 «О содействии коллективным переговорам»;
Европейская социальная хартия 1996 года.

Создание условий для осуществления деятельности профсоюзов

Командир воинской части обязан безвозмездно предоставить Профсоюзу (ст. 377 ТК РФ):

помещение для проведения заседаний и хранения документации;
возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

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

как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение;

оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюза.

Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из зара-

ботной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

Участие работников в управлении организацией

Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями (статья 52 ТК РФ).

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (статья 53 ТК РФ).

Обязательность учета мнения (согласования) выборного органа первичной профсоюзной организации

В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Работодатели обязаны учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов в случаях:

- введения режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, отмена такого режима ранее срока, на который он был установлен (статья 74 ТК РФ);

- установления порядка аттестации работников (п. 3 ч. 1 статьи 81 ТК РФ);

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

- привлечения к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждения Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- утверждения графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- разделения рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);

- установления порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (статья 112 ТК РФ);

- привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установления порядка и условий предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (статья 116 ТК РФ);

- утверждения графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- установления системы оплаты труда (статья 135 ТК РФ);

- утверждения формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- установления конкретного размера повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

(статья 147 ТК РФ);

установления конкретных размеров оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ);

установления конкретных размеров оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

определения систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);

введения, замены и пересмотра норм труда (статья 162 ТК РФ);

увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам (статья 171 ТК РФ);

принятия необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (статья 180 ТК РФ);

применения дисциплинарного взыскания (статья 193 ТК РФ);

определения формы подготовки и дополнительного профессионального образования, перечня необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

установления норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (статья 221 ТК РФ);

расторжения трудового договора с членами профсоюза в соответствии с п. 2, 3 или 5 ч. 1 статьи 81 ТК РФ (статья 373 ТК РФ);

увольнения руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций не освобожденных от основной работы по п. 2, 3 или 5 ч. 1 статьи 81 ТК РФ кроме согласования с профсоюзным органом первичной профсоюзной организации допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 ТК РФ);

принятия необходимых мер, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением (статья 180 ТК РФ);

установления Положением об оплате труда выплат компенсационного, стимулирующего характера, а также порядка, условий, показателей и размеров премирования и стимулирующих выплат, не учитываемых при формировании фонда оплаты труда (пункты 15, 33, 49, 50 приказа Министра обороны Российской Федерации № 255);

утверждения списка должностей (профессий) гражданского персонала ветеринарных организаций (подразделений), по которым должностные оклады (тарифные ставки) повышаются за работу с вредными и особо вредными условиями труда (приказ Министра обороны Российской Федерации № 255);

издания приказа об объявлении периода, за который гражданскому персоналу, работающему на судах обеспечения, состоящих в кампании, а также направленному на эти суда для работы в качестве дублеров, подготовки по специальности, исполнения обязанностей временно отсутствующих членов экипажей, несения боевой службы или выполнения других служеб-

ных заданий, выплачивается морская надбавка (приложение № 3 к Положению приказа Министра обороны Российской Федерации № 255);

утверждения перечня должностей гражданского персонала, которому с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении и должности (лечение, обеспечение диагностики, контакт с больными, возможность инфицирования вследствие выполнения должностных обязанностей) повышается должностной оклад (тарифная ставка) (приложение № 6 к Положению приказа Министра обороны Российской Федерации № 255);

утверждения перечня должностей гражданского персонала, которому с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении и должности (лечение, обеспечение диагностики, непосредственное обслуживание или контакт с больными) устанавливается компенсационная выплата (надбавка) в размере 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки) (приложение № 7 к Положению приказа Министра обороны Российской Федерации № 255);

разработки и утверждения графика вахт, установление порядка ведения суммированного учета рабочего времени, определение расценок оплаты работ, не входящих в круг должностных обязанностей членов экипажей судов, а также порядок предоставления выходных дней, нерабочих праздничных дней за работу в эти дни (приложение № 1 к приказу Министра обороны Российской Федерации № 222);

утверждения правил внутреннего трудового распорядка воинских частей (статья 190 ТК РФ, пункт 42 Отраслевого соглашения);

представления к награждению гражданского персонала ведомственными наградами (пункт 43 Отраслевого соглашения);

разработки и утверждения положения об оплате труда гражданского персонала и положения о премировании гражданского персонала (пункт 48 Отраслевого соглашения).

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников (статья 8 ТК РФ).

В соответствии с пунктом 11 Отраслевого соглашения между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации в воинских частях и организациях проекты приказов и решений, затрагивающих социально-экономические интересы гражданского персонала, согласовываются с соответствующими профсоюзными органами.

На основании вышеизложенного, работодатель обязан согласовывать все проекты приказов с соответствующим профсоюзным органом затрагивающих социально-экономические интересы работников.

Социально-экономические интересы гражданского персонала это совокупность (предмет) коллективных социально-трудовых отношений (интересов) между работниками и работодателем (трудовые отношения, аттестация кадров, контроль и анализ трудовой деятельности, оценка эффективности

труда, организация труда, вознаграждение за труд, нормирование труда, трудовые конфликты).

**Участие представителей профсоюза в комиссиях,
создаваемых в воинских частях, а также в проводимых проверках**

Представители Профсоюза включаются:

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

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

в состав Главной аттестационной комиссии Министерства обороны Российской Федерации (пункт 17 приложения № 1 к приказу Министра обороны Российской Федерации № 1650);

в состав Аттестационной комиссии Министерства обороны Российской Федерации для проведения аттестации педагогических работников (пункты 15-16 приложения № 2 к приказу Министра обороны Российской Федерации № 1650);

в состав комиссии, формируемой на корабле (морском судне), находящемся в плавании, для расследования происшедшего несчастного случая на производстве, который не является групповым и не отнесен к категории тяжелых или со смертельным исходом (пункт 5 приложения к приказу Министра обороны Российской Федерации № 499);

в состав комиссии воинской части для расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом (пункт 6 приложения к приказу Министра обороны Российской Федерации № 499);

в состав комиссии, создаваемой при проведении реорганизации воинской части (приказ Министра обороны Российской Федерации № 139);

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

Увольнение членов Профсоюза

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

Командир воинской части направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа (с копиями документов, являющихся основанием для принятия решения) при рассмотрении вопроса о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профессионального союза, в соответствии с пунктами 2 (сокращением численности или штата работников организации), 3 (несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) или 5 (неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой статьи 81 ТК РФ.

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

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

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

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

храняется место работы (должность).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктом 2 (в связи с сокращением численности или штата работников организации), пунктом 3 (несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной

квалификации, подтвержденной результатами аттестации) или пунктом 5 (неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой статьи 81 ТК РФ, с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

Ответственность работодателя

Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами Российской Федерации (статья 378 ТК РФ).

Лица виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (статья 419 ТК РФ).

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).

Административная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации (КоАП РФ)

Статья 5.27 КоАП РФ

Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 2 и 3 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса, –

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юри-

дического лица, – от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

2. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), –

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

3. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, –

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

4. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, –

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 2 или 3 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, –

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере пяти тысяч рублей; на должностных лиц – дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей; на юридических лиц – от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

Статья 5.27.1 КоАП РФ

Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации

1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых ак-

тах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2-4 настоящей статьи, –

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение –

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц – от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний –

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты –

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц – от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1-4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, –

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц – от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Примечание. Под средствами индивидуальной защиты в части 4 настоящей статьи следует понимать средства индивидуальной защиты, отнесенные

техническим регламентом Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты» ко 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику.

Статья 5.28 КоАП РФ

Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения.

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки –

влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Статья 5.29 КоАП РФ

Непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения

Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, –

влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Статья 5.30 КоАП РФ

Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения –

влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

Статья 5.31 КоАП РФ

Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению –

влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

Статья 5.32 КоАП РФ

Уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах

Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), –

влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Статья 5.33 КоАП РФ

Невыполнение соглашения

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, –

влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей.

Статья 5.34 КоАП РФ

Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки

Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки –

влечет наложение административного штрафа в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей.

Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда и трудового законодательства

Статья 143 УК РФ

1. Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, –

наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до

двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определённой деятельностью на срок до одного года или без такового.

2. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть человека, –

наказывается принудительными работами на срок до четырёх лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определённой деятельностью на срок до трёх лет или без такового.

3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, –

наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определённой деятельностью на срок до трёх лет или без такового.

Примечание. Под требованиями охраны труда в настоящей статье понимаются государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации.

Статья 145 УК РФ

Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам её беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трёх лет, по этим мотивам –

наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.

Статья 145.1. УК РФ

1. Частичная невыплата свыше трёх месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем – физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, –

наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определённой деятельностью на срок до одного года, либо принуди-

тельными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

2. Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, –

наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трёх лет, либо принудительными работами на срок до трёх лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определённой деятельностью на срок до трёх лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трёх лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определённой деятельностью на срок до трёх лет или без такового.

3. Деяния, предусмотренные частями первой или второй настоящей статьи, если они повлекли тяжкие последствия, –

наказываются штрафом в размере от двухсот тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трёх лет либо лишением свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определённой деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

Примечание. Под частичной невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат в настоящей статье понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы.

Заместитель Председателя Профсоюза –
Главный инспектор труда Профсоюза



В. Железнов

3 июля 2016 года

N 239-ФЗ

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ В СВЯЗИ С ПРИНЯТИЕМ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА
«О НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИИ»Принят
Государственной Думой
22 июня 2016 годаОдобрен
Советом Федерации
29 июня 2016 года

Статья 1

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2013, N 27, ст. 3477) следующие изменения:

1) статью 187 изложить в следующей редакции:

«Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.»;

2) в статье 196:

а) наименование дополнить словами «, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации»;

б) часть первую после слов «профессионального образования» дополнить словами «, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации»;

в) часть вторую после слов «профессиональное образование работников» дополнить словами «, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации»;

г) часть третью после слова «специальностей» дополнить словами «, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации,»;

д) дополнить частью шестой следующего содержания:

«При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.»;

3) в статье 197:

а) наименование дополнить словами «, на прохождение независимой оценки квалификации»;

б) часть первую дополнить словами «, а также на прохождение независимой оценки квалификации».

Статья 2

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2017 года.

Президент
Российской Федерации
В.ПУТИН

Москва, Кремль
3 июля 2016 года
N 239-ФЗ

Зарегистрировано в Минюсте России 1 августа 2016 г. N 43040

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ
от 29 апреля 2016 года N 201н

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ОТ 10 ДЕКАБРЯ 2012 ГОДА N 580н «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРАВИЛ
ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНЫХ МЕР ПО
СОКРАЩЕНИЮ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА И
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ РАБОТНИКОВ И
САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ
НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ФАКТОРАМИ»

В соответствии с пунктом 6 части 1 статьи 18 Федерального закона от 24 июля 1998 года N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, N 31, ст.3803; 2016, N 1, ст. 14), пунктом 7 статьи 2 Федерального закона от 26 декабря 1995 года N 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, N 1, ст.1; 2015, N 14, ст.2022), подпунктом 5.2.35 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 года N 610 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 26, ст.3528), приказываю:

1. Внести в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012 года N 580н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 29 декабря 2012 года, регистрационный N 26440), с изменениями, внесенными приказами Минтруда России от 24 мая 2013 года N 220н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 2 июля 2013 года, регистрационный N 28964), от 20 февраля 2014 года N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 года, регистрационный N 32284) (далее – Приказ N 580н), изменения согласно приложению.

2. Настоящий приказ вступает в силу по истечении десяти дней со дня его официального опубликования, за исключением подпунктов «а» и «б» пункта 2 изменений в Приказ N 580н, утвержденных настоящим приказом.

3. Подпункты «а» и «б» пункта 2 изменений в Приказ N 580н, утвержденных настоящим приказом, вступают в силу с 1 января 2017 года, за исключением положений, устанавливающих, что за счет сумм страховых взносов осуществляется финансовое обеспечение расходов страхователя на приобретение специальной одежды, изготовленной из тканей, трикотажных полотен, нетканых материалов, страной происхождения которых является Российская Федерация.

4. Положения абзаца третьего подпункта «а» пункта 2 изменений в Приказ N 580н, утвержденных настоящим приказом, устанавливающие, что за счет сумм страховых взносов осуществляется финансовое обеспечение расходов страхователя на приобретение специальной одежды, изготовленной из тканей, трикотажных полотен, нетканых материалов, страной происхождения которых является Российская Федерация, вступают в силу с 1 августа 2017 года.

Министр
М.А.Топилин

**ИЗМЕНЕНИЯ
В ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 10 ДЕКАБРЯ 2012 ГОДА N 580Н
«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРАВИЛ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНЫХ МЕР ПО СОКРАЩЕНИЮ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО
ТРАВМАТИЗМА И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ
РАБОТНИКОВ И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ,
ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ФАКТОРАМИ»**

1. В преамбуле приказа слова «пунктом 3 статьи 22» заменить словами «пунктом 6 части 1 статьи 18».

2. В Правилах финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012 года N 580н:

а) подпункт «г» пункта 3:

после слов «и других средств индивидуальной защиты» дополнить словами «, изготовленных на территории Российской Федерации,»;

после слов «обезвреживающих средств» дополнить словами «. Расходы страхователя на приобретение специальной одежды подлежат финансовому обеспечению, если указанная специальная одежда изготовлена на территории Российской Федерации из тканей, трикотажных полотен, нетканых материалов, страной происхождения которых является Российская Федерация»;

б) в подпункте «г» пункта 4:

абзац четвертый изложить в следующей редакции:

«- копии сертификатов (деклараций) соответствия СИЗ техническому регламенту Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты» (ТР ТС 019/2011), утвержденному Решением Комиссии Таможенного союза от 9 декабря 2011 года N 878, и сертификатов (деклараций) соответствия тканей, трикотажных полотен и нетканых материалов, использованных для изготовления специальной одежды, техническому регламенту Таможенного союза «О безопасности продукции легкой промышленности» (ТР ТС 017/2011), утвержденному Решением Комиссии Таможенного союза от 9 декабря 2011 года N 876;»;

в) абзац первый пункта 6 после слов «заверены печатью страхователя» дополнить словами «(при наличии печати)»;

г) в подпунктах «а» и «б» пункта 8 слова «8000,0 тыс. рублей» заменить словами «10000,0 тыс. рублей»;

д) подпункт «а» пункта 10 изложить в следующей редакции:

«а) если на день подачи заявления у страхователя имеются непогашенные недоимка, задолженность по пеням и штрафам, образовавшиеся по итогам отчетного периода в текущем финансовом году, недоимка, выявленная в ходе камеральной или выездной проверки, и (или) начисленные пени и штрафы по итогам камеральной или выездной проверки;»;

е) пункт 14 изложить в следующей редакции:

«14. Расходы страхователя, не подтвержденные документами либо произведенные на основании неправильно оформленных или выданных с нарушением установленного порядка документов, не подлежат зачету в счет уплаты страховых взносов.».

Зарегистрировано в Минюсте России 8 августа 2016 г. N 43140

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 14 июля 2016 г. N 353н

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПРАВИЛА
ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНЫХ МЕР
ПО СОКРАЩЕНИЮ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА И
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ РАБОТНИКОВ И САНАТОРНО-
КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ
С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ
ФАКТОРАМИ, УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗОМ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ОТ 10 ДЕКАБРЯ 2012 ГОДА N 580Н

Приказываю:

Внести в Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012 г. N 580н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 29 декабря 2012 г., регистрационный N 26440), с изменениями, внесенными приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 мая 2013 г. N 220н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 2 июля 2013 г., регистрационный N 28964), от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284), изменения согласно приложению.

Министр
М.А.ТОПИЛИН

Приложение
к приказу Министерства труда
и социальной защиты

ИЗМЕНЕНИЯ
В ПРАВИЛА ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНЫХ
МЕР ПО СОКРАЩЕНИЮ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА И
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ РАБОТНИКОВ И
САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА
РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ
ФАКТОРАМИ, УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗОМ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ОТ 10 ДЕКАБРЯ 2012 ГОДА N 580Н

1. В пункте 3:

а) в подпункте «в»:

абзац первый после слова «работников» дополнить словами «(включая отдельные категории работников опасных производственных объектов)»;

дополнить абзацем следующего содержания:

«работников организаций, отнесенных в соответствии с действующим законодательством к опасным производственным объектам (в случае, если обучение по вопросам безопасного ведения работ, в том числе горных работ, и действиям в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте проводится с отрывом от производства в организации, осуществляющей образовательную деятельность);»;

б) дополнить подпунктами «л» и «м» следующего содержания:

«л) приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно предназначенных для обеспечения безопасности работников и (или) контроля за безопасным ведением работ в рамках технологических процессов, в том числе на подземных работах;

м) приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно обеспечивающих проведение обучения по вопросам безопасного ведения работ, в том числе горных работ, и действиям в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте и (или) дистанционную видео- и аудио фиксацию инструктажей, обучения и иных форм подготовки работников по безопасному производству работ, а также хранение результатов такой фиксации.».

2. В абзаце пятом пункта 4:

а) в подпункте «в»:

абзац четвертый после слов «в установленном порядке <1>» дополнить словами «и (или) копию договора с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в которой проходили обучение работники, указанные в абзаце восьмом подпункта «в» пункта 3 Правил»;

дополнить абзацем следующего содержания:

«в случае включения в список работников организаций, отнесенных в соответствии с действующим законодательством к опасным производственным объектам (в случае, если обучение по вопросам безопасного ведения работ, в том числе горных работ, и действиям в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте проводится с отрывом от производства в организации, осуществляющей образовательную деятельность) – копию свидетельства установленного образца о регистрации опасного производственного объекта в государственном реестре опасных производственных объектов;»;

б) в абзацах втором и третьем подпункта «г» слова «и стоимости заменить словами «, стоимости, даты изготовления и срока годности»;

в) абзац пятый подпункта «д» изложить в следующей редакции:

«- копии договоров с организацией, осуществляющей санаторно-курортное лечение работников, счетов на приобретение путевок»;

г) дополнить подпунктом «л» следующего содержания:

«л) в случае включения в план финансового обеспечения предупредительных мер мероприятий, предусмотренных подпунктами «л» и «м» пункта 3 Правил:

- копии документов, подтверждающих приобретение организацией соответствующих приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования;

- копии (выписки из) технических проектов и (или) проектной документации, которыми предусмотрено приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно предназначенных для обеспечения безопасности работников и (или) контроля за безопасным ведением работ в рамках технологических процессов, в том числе на подземных работах.».

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Руководство Профсоюза и аппарат ЦК информируют:

**ОТВЕТ ДЕПАРТАМЕНТА ФИНАНСОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ
МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА
ОБРАЩЕНИЕ ПО ВОПРОСУ ФИНАНСИРОВАНИЯ ПРОВЕДЕНИЯ
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ**



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ

125167, г. Москва, Ленинградский проспект, д. 41 (38 военный городок)
Факс/тел.: 8(499) 790-90-11, 8(499) 790-90-12.

04.08.2016 г.

Исх. № 2/305

Заместителю Министра обороны
Российской Федерации
Шевцовой Т.В.

Уважаемая Татьяна Викторовна!

Профсоюз гражданского персонала Вооруженных Сил России провел мониторинг реализации Федерального закона 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в воинских частях и организациях.

Анализ показал низкий уровень финансирования специальной оценки условий труда на рабочих местах, непонимание многими руководителями порядка истребования денежных средств на проведение СОУТ.

В соответствии с действующим законодательством (статья 5.27.1 КоАП РФ), размер административного штрафа за непроведение СОУТ для юридических лиц составляет до 80 тыс. рублей за каждое рабочее место. В целом по Вооруженным Силам это может составить сотни миллионов рублей (**например, за непроведение СОУТ на 50 тысячах рабочих мест штраф составит 4 миллиарда рублей**).

Прошу дать поручение:

1. По оказанию помощи в решении вопросов по финансированию проведения СОУТ.

2. Разъяснить порядок истребования финансирования для проведения СОУТ воинскими частями и организациями, не имеющих своих расчетных счетов, по линии Министерства обороны РФ, а также из Фонда Социального Страхования РФ, в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012 года № 580н.

На неоднократные обращения в Департамент финансового обеспечения МО РФ ответа не получили.

3. О принятом решении проинформировать ЦК Профсоюза.

Приложение на 11 листах.

Заместитель Председателя Профсоюза-
-Главный инспектор труда Профсоюза

В. Железнов



МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБОРОНЫ РОССИИ)

г. Москва, 119160

«23» сентября 2016 г. № 180/4/6014

На № _____

Заместителю председателя Профсоюза
гражданского персонала Вооруженных Сил
Российской Федерации – Главному инспектору
труда гражданского персонала Вооруженных
Сил Российской Федерации
В.Ю.ЖЕЛЕЗНОВУ

125167, г. Москва, Ленинградский пр-т, д. 41
(38 военный городок)

Уважаемый Владимир Юрьевич!

По поручению Ваше обращение в адрес заместителя Министра обороны Российской Федерации Т.В.Шевцовой по разъяснению отдельных вопросов проведения специальной оценки условий труда в воинских частях и организациях Минобороны России (исх. № 2/305) рассмотрено.

Согласно пунктов 11 и 12 Регламента Министерства обороны Российской Федерации, утвержденного приказом Министра обороны Российской Федерации от 10.01.2015 № 1 (далее – Регламент), реализация возложенных на Минобороны России полномочий и функций осуществляется органами военного управления в соответствии с полномочиями, определенными положением об органе военного управления, иных правовых актах Министерства обороны, должностном регламенте, а также на основании поручений вышестоящих должностных лиц Министерства обороны, в том числе, при необходимости, функции по нормативному регулированию всех видов обеспечения (в том числе и финансового), связанного с выполнением возложенных на эти органы функций.

В соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации (абзац 12 статьи 212) и законодательства о специальной оценке условий труда (часть 2 статьи 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»), специальная оценка условий труда является одним из элементов трудового права (трудовых отношений) в области охраны труда, обязательность выполнения которой возложена на работодателя.

Перечень представителей Министерства обороны Российской Федерации, на которых возложено осуществление полномочий работодателя в отношении работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации определен приказом Министра обороны Российской Федерации от 29.12.2012 № 3910 «О представителях Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющих полномочия работодателя в отношении работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации».

По мнению Департамента финансового планирования Министерства обороны Российской Федерации, урегулирование вопросов финансового обеспечения мероприятий по проведению специальной оценки условий труда, включая уточнение особенностей и нормативное регулирование, может быть осуществлено уполномоченным органом (структурным подразделением) Минобороны России в указанной сфере деятельности, имеющего в своем составе подготовленных специалистов по охране труда.

Вопросы регламентации, комплексного организационно-методического, методологического, статистического и материально-технического обеспечения мероприятий по организации и проведению специальной оценки условий труда, а также по обеспечению «обратной» связи ее результатов с другими направлениями деятельности центральных органов военного управления Департаментом финансового планирования Министерства обороны Российской Федерации предлагалось совместно обсудить с привлечением представителей заинтересованных органов военного управления и Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил российской Федерации.

Так как на рабочее совещание по вопросу создания в Министерстве обороны Российской Федерации органа (подразделения) управления охраной и безопасностью труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, проведенное 30 июня 2016 г. в Главном управлении по работе с личным составом Вооруженных Сил Российской Федерации по инициативе Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации представители Департамента финансового планирования Министерства обороны Российской Федерации привлечены не были, просим Вас проинформировать Департамент финансового планирования Министерства обороны Российской Федерации о ходе рассмотрения указанного вопроса и принятых решениях и (или) рекомендациях.



Директор Департамента финансового планирования
Министерства обороны Российской Федерации



М.Лоскутов

ОТВЕТ ГЛАВНОГО УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВ МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА ОБРАЩЕНИЕ ПО ВОПРОСУ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКОВ РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА



МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБОРОНЫ РОССИИ)

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

г. Москва, 119160

«19» сентября 2016 г. № 173/ТК/1722

На № _____

Уважаемый Николай Николаевич!

Ваше обращение по вопросу предоставления дополнительных отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Главным управлением кадров Министерства обороны Российской Федерации рассмотрено.

Сообщается, что в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Положениями статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность такого ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней, а конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

В случае, когда в организации специальная оценка условий труда не проводилась, порядок расчета дополнительных отпусков определяется в соответствии с Инструкцией о порядке применения Списка производств, цехов профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20 (далее – Инструкция).

Согласно пункту 12 Инструкции в счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в списке, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности. При записи в списке "постоянно занятый" или "постоянно работающий" в счет времени, проработанного в производствах, цехах,

профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в списке, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях полный рабочий день.

Таким образом, работнику, работающему на 0,5 ставки, предоставляется дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда, расчет продолжительности которого производится в соответствии с Инструкцией.


Начальник Главного управления кадров


В.Горемыкин

ВНИМАНИЕ ОПЫТ!

«О ПРАКТИКЕ РАБОТЫ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЧЕРНОМОРСКОГО ФЛОТА ПРОФСОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ И РЕСПУБЛИКИ КРЫМ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА».

ВЫСТУПЛЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НЕЧАЕВА В.А. НА ПРЕЗИДИУМЕ ПРОФСОЮЗА 7 СЕНТЯБРЯ 2016 ГОДА

Уважаемые товарищи!

Первое, что я хотел бы доложить Президиуму:

на Черноморском флоте выстроена структура: командир (работодатель) – профорганизация. То есть, у нас на флоте нет профсоюзной организации, которая бы не имела своего работодателя. А это значит, что все флотские трудовые коллективы через профсоюзные организации непосредственно замыкаются на своего работодателя.

В крупных частях, таких как Центр материально-технического обеспечения, Центр органов управления штаба флота, медицинские подразделения, авиация флота – созданы советы, которые взаимодействуют с работодателем. В совет входят председатели профсоюзных организаций структурных подразделений, они же входят и в состав комиссий по подготовке и заключению коллективного договора с работодателем.

Это во многом способствует деловому конструктивному сотрудничеству в области социального партнерства на всех уровнях и достижению определенных результатов в отстаивании социально-трудовых прав и гарантий работников флота.

Второе, сложившаяся на Черноморском флоте практика показала, что на начальном этапе успех социального партнерства в определенной степени зависит от организационной работы и, в частности, от скрупулезного и вдумчивого подхода к подготовке проекта коллективного договора в строгом соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Приказом Министра обороны Российской Федерации 2014 года № 222, рекомендациями Центрального комитета Профсоюза.

Но чтобы приступить к подготовке проекта коллективного договора необходимо внимательно подойти к подбору состава комиссии с тем, чтобы она по максимуму была эффективной и независимой не только в период подготовки проекта коллективного договора, но и в дальнейшей работе на протяжении трех лет. От состава комиссии зависит во многом и процент успеха.

Инициатором по подбору кандидатур должен выступить председатель и сразу всю оргработу взять в свои руки.

Комитет территориальной организации флота это понял очень скоро, после создания российского Профсоюза и перехода на трудовое законодательство Российской Федерации. Когда на начальном этапе стали разбирать

ся в проблемах, возникавших между Профсоюзом и работодателями, в первую очередь, обратили внимание на содержание коллективных договоров и увидели, сколько в них пустого, ненужного с одной стороны, и как в отдельных частях представители командира лаконично прописали свои интересы. Где-то этому способствовали юристы, где-то финансисты, нашептывая и убеждая командиров во вредности предложений Профсоюза. Были воинские части и организации где комиссии вообще не были созданы и коллективный договор готовил только председатель профсоюзной организации (командир сказал: «Тебе надо, ты и занимайся!», либо представитель от командования и как правило – юрист).

В связи с этим, комитету территориальной организации флота пришлось изрядно поработать в плане проведения занятий и инструктажей и в масштабе флота и непосредственно на местах по методике подхода к подготовке проекта коллективного договора, его заключению, а также, при необходимости, внесению в него дополнений и изменений.

На начальном этапе социального партнерства на флоте практически повсеместно приходилось перерабатывать коллективный договор. Особая неразбериха царила вокруг правил внутреннего трудового распорядка (ПВТР).

В 2015 году в связи с проведением многочисленных оргштатных мероприятий много было нестыковок, возникали спорные вопросы по распорядку дня для гражданского персонала. Особенно там, где много структурных подразделений и все имеют отличную друг от друга специфику работы. Командование части (руководство организации) блюло свой интерес, Профсоюз – интерес трудового коллектива, и иногда шла «коса на камень». Военные по причине незнания трудового законодательства не приучены были считаться с Профсоюзом. Начальник штаба или заместитель командира части вносил изменения, как говорили в интересах боевой готовности, давал на подпись командиру, а работники узнавали о результате по факту.

Видя это нарушение мы, в каждую войсковую часть направили Отраслевое соглашение (приказ Министра обороны Российской Федерации 2014 года № 222) где пункт 11 предписывает учитывать мнение Профсоюза.

Довели до командиров эти требования. Кроме этого убедительно рекомендовали к подбору лиц в состав комиссии подходить строго руководствуясь ст. 35 и ст. 36 Трудового кодекса Российской Федерации, где сказано, что «не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров лицами, представляющими интерес работодателей». А таковых немало можно было наблюдать в составе комиссий. Это также подкорректировали.

Относительно ПВТР мы на практике убедились в том, что когда этот документ идет как приложение к коллективному договору, а не как отдельный локальный акт, Профсоюзу легче и проще вести переговоры по внесению дополнений и изменений в него.

В принципе мы этого добились, и сегодня повсеместно ПВТР идет как приложение к коллективному договору. Практика показала, что все то, что

тесно увязано с коллективным договором воспринимается командиром как объективная необходимость вносить изменения в коллективный договор с учетом мнения трудового коллектива (Профсоюза).

Третье направление нашей работы в социальном партнерстве – работа непосредственно на местах в трудовых коллективах, в профсоюзных организациях. Эту работу комитет территориальной организации флота считает объективной необходимостью в достижении успехов в социальном партнерстве.

Готовим план работы, заранее ставим в известность командира (начальника), за три-четыре дня доводим до него план.

Прибыв в воинскую часть (организацию) представляемся, собираем профактив, заслушиваем проблемы работников, уточняем на что, прежде всего, необходимо обратить внимание, и каждый сотрудник по своему направлению работает день, два, иногда больше. По результатам работы готовим справку-доклад.

По окончании работы собираемся в составе: командование части, профактив и подводим итоги нашей работы. Иногда открываем глаза командиру на некоторые вещи, иногда есть несогласие с нашими выводами. В результате консультаций приходим к единому мнению, что есть проблемы и их, кроме командира никто не решит. Даем время на устранение недостатков и ждем доклада о выполнении.

Среди недостатков, как обычно, кулуарное распределение фонда экономии выплат по приказу Министра обороны Российской Федерации 2010 года № 1010, ошибки в ведении дисциплинарной практики, незаконное увольнение, задержки с выплатой отпускных, привлечение к работам в выходные дни без письменного согласия работника и без издания приказа и др.

Если командир-работодатель самокритично и адекватно реагирует на выявленные недостатки, комитет готовит справку и вручает ее командиру и председателю профорганизации. Если командир ведет себя по принципу: «здесь я закон и я Трудовой кодекс Российской Федерации», то справку-доклад направляем командующему флотом. За два года таких случаев было всего два. После резолюции командующего флотом все стороны пришли к консенсусу.

Относительно распределения выплат фонда экономии или по приказу Министра обороны Российской Федерации 2010 года № 1010, то здесь мы обратили внимание на тот факт, когда командир представляет проект приказа очень важно согласование проводить на заседании комитета, а не просто согласование с председателем профорганизации. При этом необходимо обязательно протоколировать заседание и один экземпляр вручать командиру, где в постановочной части должно быть прописано все с чем не согласны. Протокол заседания комитета официальный документ и к нему командир относится с пониманием. Сегодня на флоте этого подхода придерживаются большинство председателей профсоюзных организаций.

В формате работы комитета на местах по результатам проверки социального партнерства в 2015 году мы практиковали заслушивание команди-

ров- работодателей на президиуме территориальной организации флота, так как эта форма работы была прописана в одном из приказов командующего флотом по взаимодействию с Профсоюзом. К сожалению, в нем такая форма работы была прописана лишь на конкретный период. Сегодня мы подготовили и подписали новый приказ командующего флотом от 30 июня 2016 года № 2712, где прописали заслушивание на заседаниях президиума командиров (начальников) войсковых частей (организаций) по вопросам соблюдения ими законодательства в сфере труда, выполнения коллективных договоров, но уже без обозначения временных рамок. И это, на наш взгляд, правильно. По информации с мест отдельные командиры (начальники) ознакомившись с данным приказом, обратили внимание на возможности комитета и надеемся это пойдет на пользу всем сторонам партнерства.

Четвертое направление работы предполагает и индивидуальную работу на местах. В плане служения интересам работников комитет оперативно реагирует на просьбы гражданского персонала по письмам и телефонным звонкам. Специалисты выезжают на места: Евпатория, Партенид, Гвардейское, Симферополь, в другие места, где конкретно изучают проблему, консультируют работодателя, председателя и обратившееся лицо.

Есть примеры, когда работодатели через председателя профсоюзной организации просят приехать того или иного специалиста и проконсультироваться. Больше всего таких обращений получаем из интегрированных частей. Едем, консультируем, помогаем.

Долго созрел к созданию профсоюзной организации и вступление в социальное партнерство через Профсоюз филиал госпиталя в Симферополе. Все спрашивали, а что это даст, а зачем это надо и т.д. На собрании трудового коллектива рассказали, чем занимается Профсоюз на Черноморском флоте, какие вопросы решает на конкретных примерах, в том числе и по головному госпиталю флота. Подействовало. Сегодня у них создана профсоюзная организация с деловым инициативным председателем, трудовой коллектив поручил ему представлять свои интересы в социальном партнерстве с работодателем. Идет бесперебойное перечисление профсоюзных взносов.

Пятое. Мы четко понимаем из опыта, что решение людских проблем – гарантия конструктивного социального партнерства и достойный авторитет Профсоюза.

В этом направлении комитету за два года удалось также кое-что сделать. Вот некоторые примеры.

Так, летом 2015 года в комитет обратился председатель профсоюзной организации 13 судоремонтного завода Александр Исакичев. Обращение было вызвано тревогой трудового коллектива и администрации завода в связи с недостаточным выделением средств, что грозило 30 процентным сокращением трудового коллектива. Начальник завода также не видел выхода из создавшегося положения. Тщательно взвесив все «за» и «против», вспомнив прошлое тесное сотрудничество по отстаиванию интересов работников флота в период 90-х годов совместно с Дмитрием Рогозиным мы обратились к нему как вице-премьеру, курирующему военно-промышленный комплекс страны.

В итоге получили желаемый результат. Незамедлительно были увеличены суммы на государственный заказ на 2015 год – на 500 млн. рублей, на 2016 г. – на 840 млн. рублей, также получено письмо от одного из заместителей Министра обороны с благодарностью за заботу о людях и о технической готовности кораблей. Это весьма положительно сказалось на флотском профсоюзе во всех структурах.

Другой пример, послуживший повышению авторитета Профсоюза. Как известно после работы межведомственных финансовых инспекций в 2015 году пошла волна пересмотра оплаты труда должностным лицам, работникам ВОХР, связанным с приемом, хранением и выдачей вооружения и боеприпасов или компонентов для боеприпасов и т.д. То есть, если работники вышеперечисленные компоненты непосредственно не охраняют, то и не должны получать 50% компенсационной надбавки. На местах финансовые работники за это крепко уцепились и в категоричной форме заявили командирам, чтобы те переделали приказы, иначе будут отвечать за перерасход денежных средств. Так в Центре материально-технического обеспечения на химическом складе в марте 2016 г. прекратили платить 50% начальникам команд ВОХР, их заместителям и другим должностным лицам. Мы совместно с профсоюзной организацией склада в этом долго разбирались, делали различные запросы, и, в конце концов, выяснили, что здесь охраняются вещества и компоненты, которые предназначены для боезапаса, а также оружие, которое устанавливается на боевые машины и т.д.

Документально аргументировав, убедили начальника центра и финансовую службу, его обслуживающую, что они не правы. И вскоре получили доклад, что всем работникам незаконно пострадавшим будут деньги выплачены с марта 2016 года. Реакция людей последовала мгновенно, все вышедшие и не состоявшие в Профсоюзе написали заявление на вступление.

Другие примеры:

В 2015 году в результате вмешательства Профсоюза восстановлены права гражданского персонала Сакского военного клинического санатория имени Н.И.Пирогова в связи с невыплатой заработной платы, компенсации за неиспользованные дни отпуска при увольнении по переводу из санатория, прекращения надбавки к должностному окладу за выслугу лет.

Зимой 2016 года в связи с коллективной жалобой от гражданского персонала гарнизона Гвардейское и войсковой части 49385 в адрес комитета и в результате нашего последующего обращения к начальнику Севастопольской КЭЧ и командующему флотом быстро было подано отопление в рабочие и служебные помещения, в которых два месяца работники работали при температуре 10-12 градусов.

Показательным моментом социального сотрудничества для нас является и то, что в текущем году совместно с медицинской службой флота комитету удалось выстроить бесперебойную систему прохождения плановых медицинских осмотров работников, кому это положено по занимаемой должности, в том числе и женщинам, всеми врачами в том числе психиатром, наркологом и мамологом на бесплатной основе.

Это лишь некоторые примеры из множества фактов, когда комитет территориальной организации флота совместно с профсоюзными комитетами в рамках социального партнерства успешно решали вопросы в интересах человека труда, чем значительно повысили авторитет Профсоюза.

Шестое. В интересах социального партнерства активно сотрудничаем с флотской прессой – газетой «Флаг Родины» и флотским телевидением.

Пропагандируем достойных командиров-работодателей, передовые трудовые коллективы, их профсоюзных лидеров. Практически на все праздники председатель территориальной организации флота поздравляет гражданский персонал флота во флотской газете.

Тесно сотрудничаем с управлением по работе с личным составом и лично с заместителем командующего флота по работе с личным составом контр-адмиралом Ореховским Ю.И. Кроме того находимся в постоянном диалоге с Центром финансово-экономического обеспечения, финансовыми службами флота (сегодня на Черноморском флоте их 6), медицинской службой, главным госпиталем и др.

Председатель территориальной организации флота участвует на сборах и выступает перед работниками этих структур, доводит мнение комитета по проблемам гражданского персонала. Заместитель командующего флотом по работе с личным составом, заместитель командующего флотом по финансово-экономическому обеспечению, начальник медицинской службы флота или их представители регулярно участвуют в наших профсоюзных мероприятиях. Так обмениваемся опытом, мнениями и намечаем пути решения возникающих проблем среди работников флота.

Седьмое. Второе лето активно организовываем отдых детей в детских оздоровительных лагерях. Прежде всего, детей членов Профсоюза из многодетных семей, матерей одиночек, внуков ветеранов Профсоюза, которые в Профсоюзе 20 и более лет и продолжают работать на флоте. В это лето число отдохнувших детей составит более 300 человек. На 21 один день оплачиваем 50% стоимости, на 10 дней полную стоимость путевки.

Всего на летний отдых детей потратили около 1 млн. рублей.

Кроме того, на оказание адресной материальной помощи членам Профсоюза за восемь месяцев израсходовано более 1 млн. рублей. Из них 600 тыс. рублей комитетом. На культурно-массовые мероприятия – более 900 тыс. рублей.

В санаторно-курортных учреждениях Министерства обороны Российской Федерации с 30 процентной оплатой стоимости путевки уже отдохнули около 300 работников флота.

При всем том положительном, что мы сегодня имеем, комитет своей работой полностью не удовлетворен.

На наш взгляд:

на Черноморском флоте среди профсоюзных работников есть достойные борцы за права гражданского персонала, но мало профсоюзных работников, блестяще владеющих знаниями в области трудового законодательства, охраны труда. Не хватает у наших профсоюзных работников знаний и в си-

стеме оплаты труда. Часто мы не способны противостоять натиску финансовых работников, которые, как известно, присвоили себе функции законодателя (хотя должны быть всего лишь исполнителями, т.е. что Министерством обороны выделено, то и отдай народу);

часто слишком терпимо относимся к работодателям, не показываем их явных нарушений командующему флотом, стараемся вести диалог, но это не всегда заканчивается желаемым результатом;

не добились мы и того, чтобы проекты локальных нормативных актов, затрагивающие интересы работников флота направлялись в комитет для рассмотрения. Пример: отдел службы войск подготовил директиву начальника штаба Черноморского флота от 08 июля 2016 года № ДК-2 «О совершенствовании внутреннего порядка в органах военного управления, органах управления, штабах соединений и воинских частей Черноморского флота». Нам прислали уже готовую директиву, где одним из приложений рекомендовано к обязательному соблюдению должного внешнего вида гражданского персонала. Пока жалоб и нареканий на эту директиву от гражданского персонала нет, но проекта мы не видели. Объяснение начальника БВС простое, я человек новый и этих нюансов не знал. Обещал впредь подобного не делать.

К недостаткам можно отнести неорганизованность, халатность и необязательность выполнения коллективных договоров отдельными активистами.

По причине низкой заработной платы на флоте наметилась тенденция к увольнению. Работники солидного возраста – члены Профсоюза, имеющие пенсию, уходят на отдых. На их место приходят молодые и не опытные, не имеющие трудовой выслуги в воинских частях, вступают в Профсоюз, но получив месяц-два по 8-10 тыс. рублей увольняются в поисках больших заработков в городе.

В связи с этим оттоком гражданского персонала профсоюзный отряд на Черноморском флоте может поредеть.

Работа совместно с Молодежным советом по привлечению в Профсоюз молодежи пока малоэффективна.

Знаем, работаем над проблемами и надеемся на результат.

Дорогу осилит идущий!

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: **info@psvsrf.ru** или по телефону: **(499) 157-82-13**.*