



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ
ВЕСТНИК
ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА
№ 26**

г. Москва
декабрь 2017 года

Уважаемые коллеги!

Успех ждет того, кто владея достоверной и оперативной информацией, умело применяет ее в практической деятельности!

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

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

- ✓ В Правительстве Российской Федерации*
- ✓ В Министерстве обороны Российской Федерации*
- ✓ В Федерации Независимых Профсоюзов России*
- ✓ В Профсоюзе гражданского персонала Вооруженных Сил России*
- ✓ В помощь профсоюзному активу*
- ✓ Вопросы и ответы*
- ✓ Внимание опыт!*

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

Помните – опыт и знания приближают успех!

Мы приглашаем всех к активному и деловому сотрудничеству.

*Ваши вопросы, предложения, замечания, пожелания, опыт работы направляйте в адрес аппарата ЦК Профсоюза по электронной почте: **info@psvsrf.ru** или по телефону: **(499) 157-82-13**.*

СОДЕРЖАНИЕ

В Федерации Независимых Профсоюзов России



Заявление Федерации Независимых Профсоюзов России о составе минимального размера оплаты труда стр. 5



Обсуждение законотворческих инициатив ФНПР на заседании группы «Солидарность» стр. 6



Заседание Генерального совета Федерации Независимых Профсоюзов России стр. 8



«Легко ли быть молодым?»
XIX Всемирный фестиваль молодежи и студентов 2017 стр. 13

В Профсоюзе гражданского персонала Вооруженных Сил России



VIII расширенное заседание Президиума Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России. Постановления стр. 16

В помощь профсоюзному активу

Профкому на заметку:



За достойный МРОТ!
Комментарий секретаря ФНПР, руководителя Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства ФНПР Олега Соколова стр. 31



Надбавки в МРОТ не включать! стр. 32



Постановление Конституционного суда РФ по делу о проверке конституционности положений ст. 129, частей первой и третьей ст. 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой ст. 133.1 Трудового кодекса РФ стр. 37



Апелляционное определение Забайкальского краевого суда о взыскании выплаты компенсационного характера за учет, хранение, выдачу и охрану вооружений и боеприпасов, о компенсации морального вреда стр. 57

Вопросы и ответы

Руководство Профсоюза и аппарат ЦК информируют:



Обращение Председателя Профсоюза в адрес Председателя Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации В.Володина по вопросу снижения уровня жизни работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации

стр. 63



Министерство обороны
Российской Федерации

Ответ Департамента социальных гарантий Министерства обороны Российской Федерации на обращение по вопросу оплаты труда гражданского персонала воинских частей и организаций Министерства обороны Российской Федерации

стр. 65

Внимание опыт!



«Бесценный плавсостав».

Информация о работе расширенного заседания Координационного совета Ассоциации профсоюзных организаций плавсостава Военно-Морского Флота Российской Федерации

стр. 71

В ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ

ЗАЯВЛЕНИЕ ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ О СОСТАВЕ МРОТ

Заявление
Федерации Независимых Профсоюзов России
о составе МРОТ

Губернатор Магаданской области Владимир Печеный в ответ на инициативу Президента Российской Федерации Владимира Путина по скорейшему доведению минимального размера оплаты труда (МРОТ) до величины прожиточного минимума трудоспособного населения предложил ряду глав субъектов Российской Федерации поддержать его идею по экономии бюджетных средств. С этой целью он предложил внести изменения в статью 315 Трудового кодекса РФ, включив размер районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в состав МРОТ.

Данная инициатива идет вразрез с позицией Президента России и с действующим законодательством Российской Федерации.

Конституцией Российской Федерации каждому гарантируется право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 37). Следовательно, Конституция Российской Федерации не предусматривает включение в состав МРОТ никаких компенсационных и стимулирующих выплат.

Реализация законодательной инициативы губернатора В. Печеного не только нарушит конституционные права работников, но также приведет к ухудшению уровня жизни трудящихся районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей и увеличению оттока населения из Магаданской области и других северных регионов России.

Федерация Независимых Профсоюзов России выражает категорическое несогласие с предложением губернатора Магаданской области Владимира Печеного о включении в величину МРОТ компенсационных выплат и выражает сомнение в эффективности его деятельности на благо жителей региона на посту руководителя высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации.

10 октября 2017 г.



НА ЗАСЕДАНИИ ГРУППЫ «СОЛИДАРНОСТЬ» СОСТОЯЛОСЬ ОБСУЖДЕНИЕ ЗАКОНОТВОРЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ ФНПР



На состоявшемся 6 декабря очередном заседании межфракционной рабочей группы «Солидарность» представители Федерального Собрания и Федерации независимых профсоюзов России обсудили предложения ФНПР по совершенствованию трудового законодательства. В частности, были рассмотрены предлагаемые ФНПР изменения в Трудовой кодекс, устанавливающие прямой запрет включать компенсационные и стимулирующие выплаты как в МРОТ, так и в размер минимальной заработной платы.

Как известно, отсутствие в действующем законодательстве однозначных формулировок по поводу порядка начисления заработной платы дает возможность работодателям начислять и выплачивать зарплату в размере МРОТ, включая в неё и оклад, и компенсации. Это породило практически повсеместную практику фактического «обнуления» формально начисленных компенсационных выплат. Как отметил первый заместитель Председателя Комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов Михаил Тарасенко, данная проблема актуальна, в первую очередь, для Крайнего Севера и приравненных к нему районов, традиционно являющихся локомотивами экономического роста России. Отсутствие материальных стимулов приводит к оттоку рабочей силы и деградации промышленности северных территорий, в частности, и страны, в целом.

Участники заседания высоко оценили глубину проработки сформулированных предложений и приняли решение подготовить экономическое

обоснование к предлагаемому законопроекту, основываясь на данных региональной статистики.

Другой законотворческой инициативой ФНПР являются предложения по изменениям действующего законодательства, снимающим ограничение для государственных и муниципальных служащих на участие в управлении на безвозмездной основе. В настоящее время этим категориям служащих предоставлено право участвовать в управлении профсоюзом только с разрешения работодателя. Действующие нормы противоречат не только Конституции России, но и ряду международных правовых актов.

Депутаты приняли решение поддержать предложения ФНПР, а также продолжить совместную работу по продвижению ряда законопроектов, уже находящихся на рассмотрении в Госдуме, в частности, о возобновлении индексации пенсии работающих пенсионеров и о материальной поддержке россиян, путешествующих внутри страны.

В завершение обсуждения Председатель ФНПР Михаил Шмаков отметил и другие приоритеты в деятельности Федерации в современных условиях: повышение заработной платы, введение прогрессивной шкалы налогообложения, обусловленное необходимостью выравнивания доходов, обеспечение финансовой и информационной безопасности в условиях развития цифровых технологий.

Первый заместитель Председателя ФНПР Сергей Некрасов подвел итоги законотворческой деятельности ФНПР в течение осенней сессии работы Парламента. По его словам, в настоящее время на контроле Федерации находятся 34 приоритетных для профсоюзов законопроектов, включая проекты, вносящие изменения в федеральные законы «Об общественных организациях», «О некоммерческих организациях», в Трудовой кодекс, законопроект об осуществлении представительства сторон в судах, о внесении изменений в законодательные акты в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума и другие.

В течение осенней сессии ФНПР активно взаимодействовала с Федеральным Собранием и Правительством России по вопросам законодательного регулирования социально-трудовых отношений. Одним из значимых результатов совместной работы стало внесение в Госдуму и принятие в первом чтении законопроекта, повышающего к 2019 года МРОТ до уровня прожиточного минимума. Однако, по словам Михаила Шмакова, этого мало, необходимы дальнейшие совместные усилия для решения имеющихся проблем.

Департамент по взаимодействию с Федеральным Собранием РФ, партиями и общественными движениями Аппарата ФНПР

ЗАСЕДАНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ



25 октября в Москве под председательством Михаила Шмакова состоялось заседание Генерального Совета Федерации Независимых Профсоюзов России. Были обсуждены вопросы: «О действиях профсоюзов в современных условиях и выборах Президента Российской Федерации», «О профсоюзном бюджете ФНПР на 2018 год» и ряд других. В заседании приняли участие представители Администрации Президента РФ, правительства, руководители внебюджетных социальных фондов, депутаты Государственной Думы.

В докладе Председателя ФНПР Михаила Шмакова и выступлениях членов Генсовета отмечалось, что в период президентства В.В.Путина был утвержден политический суверенитет России, вектор развития экономики стал смещаться в сторону поддержки отечественных производителей, начал укрепляться экономический суверенитет страны. Многие вопросы социально-трудовой сферы профсоюзам удалось решить благодаря конструктивному диалогу ФНПР с президентом.

«Считаю, что профсоюзы России, Федерация Независимых Профсоюзов России должны настаивать на том, чтобы в качестве кандидата на выборах 2018 года баллотировался Владимир Владимирович Путин», - призвал Михаил Шмаков, - «Основания для этого просты: именно он выступил со стороны государства в качестве ответственной инициативной стороны социального партнерства. Собственно, именно в период его руководства окончательно оформилась как реальный работающий механизм система трехсторонних комиссий в центре и регионах. Именно его деятельность и решения привели к росту доходов граждан России. Майские указы, подписанные Владимиром Путиным, стали стимулом для федеральных и региональных властей, чтобы те воспринимали именно доходы работников бюджетной сферы как реальные критерии успешности или неуспешности работы. Более того, государство, являясь по сути крупнейшим работодателем в стране, задает тем самым курс на повышение зарплат во всех секторах экономики».

Члены Генсовета единодушно проголосовали за предложение В.В. Путина выдвинуть свою кандидатуру на выборах Президента Российской Федерации в марте 2018 года. Будущему президенту России предстоит обратить особое внимание на необходимость решения задач: преодоления бедности работающего населения; обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы; установления базовых окладов по профессиональным квалификационным группам не ниже МРОТ; ликвидации долгов по заработной плате; обязательности решения проблем в сфере социально-трудовых отношений через систему социального партнерства; создания реальных инструментов защиты безработных граждан; поддержки реальной, а не спекулятивной части экономики; построения нового цифрового будущего страны, в котором защищены права и растут доходы работников.

Участники заседания отметили определенную положительную динамику в экономике страны: рост ВВП, промышленного производства и инвестиций в основной капитал, замедление инфляции. Одновременно отмечалось, что правительство России по-прежнему не обеспечивает выполнение заданий Президента РФ по повышению темпов экономического роста. Остается отрицательной оценка антикризисных действий финансово-экономического блока Правительства РФ, в результате которой продолжается сдерживание роста заработной платы, сокращение доходов населения, падение оборота розничной торговли, увеличение количества бедных в стране. Не ослабевают попытки, направленные в обход системы социального партнерства на снижение занятости, сокращение издержек на оплату труда, а также контроль и надзор в трудовой сфере.

Выступая в дискуссии по докладу, заместитель министра труда и социальной защиты Любовь Ельцова рассказала о сегодняшних проблемах социально-трудовых отношений в стране и путях их решения, стоящих перед министерством, профсоюзами и работодателями.

Члены Генсовета проанализировали действия членских организаций и ФНПР в целом на данном этапе, которые сосредотачивались на увеличении реальной заработной платы, повышении доходов и покупательной способности населения, сохранении социальных гарантий, защите трудовых прав работников и прав профсоюзов.

На заседании Генерального совета ФНПР был намечен комплекс мер, направленных на обеспечение защиты социально-трудовых прав работников и членов профсоюзов.

Департамент общественных связей Аппарата ФНПР



Доклад Председателя ФНПР М.Шмакова доступен для скачивания на сайте ФНПР по адресу: <http://fnpr.ru/n/241/14691.html>

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО СОВЕТА ФНПР

от 25 октября 2017 года

№ 7-5

О действиях профсоюзов в современных условиях и выборах Президента Российской Федерации в 2018 году

В настоящее время в Российской Федерации наметилась относительная стабилизация экономической ситуации. Ряд показателей демонстрирует положительную динамику: по данным Росстата, замедлилась инфляция, растут ВВП, промышленное производство, инвестиции в основной капитал.

В то же время текущая социально-экономическая политика Правительства Российской Федерации по-прежнему не обеспечивает выполнения решений Президента Российской Федерации в части повышения темпов экономического роста выше среднемировых к 2020 году; предполагает сокращение в реальном выражении расходов федерального бюджета и консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации на социальную сферу; не обеспечивает восстановления покупательной способности заработной платы работников; не содержит мер по сокращению бедности, в том числе среди работающего населения.

Переход российской экономики к стабилизации происходит за счёт перекалывания финансовой нагрузки на население при продолжающемся падении реальных располагаемых денежных доходов населения.

Не прекращаются попытки лоббистов от бизнеса в обход системы социального партнёрства в сфере труда проталкивать идеи снижения гарантий занятости, сокращения издержек на оплату труда и упразднения контроля и надзора в трудовой сфере под предлогами так называемого повышения производительности труда, цифровизации экономики и устранения административных барьеров.

При этом действия ФНПР, её членских организаций были направлены на решение задач увеличения реальной заработной платы работников, повышения доходов и покупательной способности населения в целом, сохранения социальных гарантий, недопущения нарушения трудовых прав работников и прав профсоюзов.

Многие вопросы удалось решить благодаря конструктивному диалогу ФНПР с Президентом Российской Федерации В.В. Путиным.

Многолетние переговоры ФНПР с Правительством Российской Федерации по доведению МРОТ до величины прожиточного минимума трудоспособного населения увенчались успехом только после прямого указания Президента Российской Федерации. Кроме того, предложен механизм, благодаря которому МРОТ будет устанавливаться ежегодно на уровне не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, определённой в целом по Российской Федерации за II квартал предыдущего года.

При поддержке Владимира Путина система социального партнёрства в России получила новое развитие и окончательно сформировалась как активно работающий механизм. Работа Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ведётся на постоянной основе, а засе-

дания РТК проходят не реже одного раза в месяц. ФНПР удалось добиться рассмотрения в рамках РТК стратегических документов социально-экономического развития страны, федерального бюджета, а также законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере труда на стадии проектов, до их принятия Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти Российской Федерации и Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации.

В период президентства Владимира Путина был утверждён политический суверенитет России, вектор развития российской экономики стал смещаться в сторону поддержки отечественных производителей, укрепляется экономический суверенитет страны.

ФНПР настаивает на том, чтобы в качестве кандидата на выборах президента Российской Федерации в 2018 году баллотировался Владимир Владимирович Путин, и будет поддерживать его кандидатуру.

Генеральный Совет ФНПР считает, что экономическая политика страны должна быть направлена на создание достойных рабочих мест и повышение размеров заработной платы, пенсий, социальных пособий и Владимир Путин в качестве Президента Российской Федерации сможет обеспечить защиту прав и свобод в сфере труда, рост благосостояния граждан, реализацию государственных гарантий.

Исходя из изложенного Генеральный Совет ФНПР предлагает в течение следующего президентского срока обратить особое внимание на необходимость решения важных задач, таких как:

- преодоление бедности работающего населения;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы;
- установление минимальных тарифных ставок (окладов) и базовых окладов по профессиональным квалификационным группам не ниже минимального размера оплаты труда;
- ликвидация долгов по заработной плате;
- обязательность решения проблем в сфере социально-трудовых отношений только в рамках системы социального партнёрства;
- создание реальных инструментов защиты безработных граждан с целью оказания помощи в переобучении и поиске работы;
- поддержка реальной, а не спекулятивной части российской экономики;
- построение нового цифрового будущего России, в котором защищены права и растут доходы работников.

Генеральный Совет ФНПР постановляет:

1. Предложить Путину Владимиру Владимировичу выдвинуть в установленном законодательством порядке свою кандидатуру для избрания на пост Президента Российской Федерации в 2018 году.

2. Руководству ФНПР, членским организациям ФНПР добиваться включения обозначенных задач в число приоритетных на период следующего президентского срока.

3. Руководству ФНПР совместно с депутатами Государственной Думы – членами межфракционной депутатской группы по взаимодействию с профсоюзным движением «Солидарность», членским организациям ФНПР:

3.1. добиваться от депутатов Государственной Думы, органов власти субъектов Российской Федерации поддержки законопроекта депутатов Государственной Думы А.К.Исаева и М.В.Тарасенко «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях обеспечения участия представителей работников в коллегиальных органах управления организаций»;

3.2. добиваться от депутатов Государственной Думы установления минимального размера оплаты труда в 2018 году в размере 100 процентов величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

4. Руководству ФНПР во взаимодействии с депутатами – членами межфракционной депутатской группы по взаимодействию с профсоюзным движением «Солидарность» в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации подготовить проекты федеральных законов:

4.1. о механизмах обеспечения индексации заработной платы работников во исполнение статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.2. о механизме обеспечения обязательности принятия решений по проблемам в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений только в рамках системы социального партнёрства;

4.3. о предоставлении профсоюзам права непосредственного обращения в суд с исками о защите прав неопределённого круга лиц.

5. Представителям ФНПР в Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений инициировать в рамках Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений:

5.1. разработку новой концепции долгосрочного развития Российской Федерации с целью создания достойных рабочих мест и повышения благосостояния российских граждан;

5.2. обсуждение сроков поэтапного перехода к установлению минимального размера оплаты труда на уровне минимального потребительского бюджета трудоспособного населения;

5.3. решение вопроса о придании пособию по безработице статуса социального пособия, подлежащего ежегодной индексации для безработных граждан, не имеющих страхового стажа, а также о введении обязательного страхования на случай потери работы;

5.4. решение вопроса о создании специального гарантийного фонда, обеспечивающего погашение задолженности по заработной плате работников в случае неплатёжеспособности (банкротства) работодателя.

5.5. ускорение работы по подготовке и принятию постановления Правительства Российской Федерации об установлении базовых окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам работников государственных и муниципальных учреждений с целью обеспечения их объективной дифференциации, предусмотрев установление базовых окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) в размере не ниже минимального размера оплаты труда по профессиям рабочих, должностям служащих, отнесённых к профессиональным квалификационным группам первого уровня.

6. Направить указы профсоюзов Президенту Российской Федерации В.В.Путину.

ЛЕГКО ЛИ БЫТЬ МОЛОДЫМ?



С 14 по 22 октября в Сочи прошел Всемирный фестиваль молодежи и студентов, на который съехались около 25 тысяч участников из 180 стран мира. Российские профсоюзы там были представлены несколькими площадками, на которых прошли семинары, дискуссии, тренинги и встречи. В работе форума принял участие Председатель ФНПР Михаил Шмаков, который приветствовал профсоюзную молодёжь на площадке "Гражданская платформа". 20 октября состоялась большая дискуссия об участии молодого поколения в общественной жизни и острых социально-экономических проблемах, стоящих перед рабочей и студенческой молодёжью. Лидер российских профсоюзов поделился своим видением современной социально-экономической ситуации в стране, рассказал о перспективах молодежной политики ФНПР и планах Федерации независимых профсоюзов России по защите прав и интересов наемных работников.

В России, например, безработица в первую очередь, затрагивает молодёжь. Доля молодежи в возрасте до 25 лет в общем числе российских безработных составляет 25 %, а средний возраст российского безработного - 35,6 лет. Критический уровень безработицы среди молодежи и дефицит достойных рабочих мест вызывают серьезное беспокойство у профсоюзов. Особенно острая критика со стороны М.Шмакова досталась финансово-экономическому блоку Правительства РФ, по сути, являющемуся главным тормозом развития российской экономики и повышения уровня жизни россиян.

При этом лидер ФНПР не считает нужным действовать так же, как французские коллеги: собирать огромные акции протеста, бить витрины магазинов и поджигать крыши. Ясно, что это привлекает внимание СМИ, но, по его словам, руководители французских профсоюзов завидуют российским коллегам, ведь им приходится выходить на улицы вынужденно, без это-

го власти Франции не хотят садиться с профсоюзами за стол переговоров. В России же довольно эффективно работает система социального партнерства, и многие вопросы социально-трудовых отношений решаются путем социального диалога.

Департамент общественных связей ФНПР

От Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России в работе форума приняла участие председатель молодежного совета Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа Алина Темирбулатова.





Вопрос Председателю ФНПР Михаилу Шмакову задает председатель молодежного совета Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Алина Темирбулатова



В ПРОФСОЮЗЕ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ

VIII (РАСШИРЕННОЕ) ЗАСЕДАНИЕ ПРЕЗИДИУМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ



В период с 5 по 6 декабря 2018 года в Москве состоялось VIII (расширенное) заседание Президиума Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России, в рамках которого проведен семинар по санаторно-курортному обеспечению гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации и заседание Молодежного совета Профсоюза.

В работе Президиума приняли участие более 40 представителей территориальных и первичных профсоюзных организаций, а также 10 представителей центральных органов военного управления Министерства обороны Российской Федерации.

Открыл VIII заседание Президиума Председатель Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Николай Бойко. В своем докладе Председатель Профсоюза проинформировал участников заседания Президиума о проблемах гражданского персонала, подчеркнул важнейшие из них: повышение уровня заработной платы, обеспечение служебным жильем, проведение мероприятий по охране труда.

Представители Министерства обороны Российской Федерации, в свою очередь, проинформировали о работе, проводимой центральными органами

военного управления, направленной на решение проблем гражданского персонала, ответили на поставленные участниками заседания вопросы.



В ходе заседания были подведены итоги работы в 2017 году, определены направления на 2018 год, подведены итоги смотров-конкурсов и награждены победители и призеры.



6 декабря Президиум Профсоюза продолжил свою работу совместно с заседанием Молодежного совета Профсоюза.

Члены Молодежного совета отчитались о проделанной работе в 2017 году, утвердили проект плана работы совета на 2018 год.



В связи с прекращением полномочий председателя Молодежного совета Профсоюза Карпекиной Татьяны Николаевны, по собственному желанию, новым председателем совета избран **Железнов Сергей Владимирович**, председатель молодежного совета Общественной организации Межрегиональной профсоюзной организации работников Воздушно-космических сил Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России, его заместителем



члены совета утвердили **Темирбулатову Алину Александровну**, председателя молодежного совета Территориальной организации Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Центрального военного округа.

По всем вопросам повестки VIII (расширенного) заседания Президиума Профсоюза приняты постановления. Некоторые постановления публикуются для информации.

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

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 8 – 1

5 декабря 2017 г.

г. Москва

**О ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕЗИДИУМА ПРОФСОЮЗА
ОТ 30 МАЯ 2017 ГОДА № 6-1 «О СИТУАЦИИ С ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТОЙ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВОИНСКИХ ЧАСТЕЙ
И ОРГАНИЗАЦИЙ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Заслушав информацию Бойко Н.Н., Председателя Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России, по вопросу «О выполнении постановления Президиума Профсоюза от 30 мая 2017 года № 6-1 «О ситуации с заработной платой гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации»,

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию Бойко Н.Н., Председателя Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России, по вопросу «О выполнении постановления Президиума Профсоюза от 30 мая 2017 года № 6-1 «О ситуации с заработной платой гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации» принять к сведению.

2. Поручить сопредседателю Комиссии Министерства обороны Российской Федерации по регулированию социально-трудовых отношений Бойко Н.Н. выступить 07.12.2017 г. на заседании Комиссии по вопросу «О ситуации с заработной платой гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации».

3. Предложить Министерству обороны Российской Федерации обсудить проблемы гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации на коллегии Минобороны России в первом полугодии 2018 года.

4. Подготовить Обращение к Министру обороны Российской Федерации по вопросу оплаты труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации с приложением подписных листов членов Профсоюза.

5. Оценить результативность спланированной работы и, в случае отсутствия реакции со стороны государственных органов и социального партнера, перейти к активным действиям (январь-март) в соответствии с законодательством Российской Федерации и пунктом 1.6 статьи 41 Устава Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

6. Направить открытое Обращение Президенту Российской Федерации – Верховному Главнокомандующему Вооруженными Силами Российской Федерации (декабрь) с предложением – не подписывать проект бюджета на 2018 год и плановый период 2019 и 2020 годов, если не будут учтены замечания Профсоюза ВС России.



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 8 – 2

5 декабря 2017 г.

г. Москва

О РАБОТЕ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЛИЦ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ЛЕЧЕБНО- ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫМ ОТДЫХОМ В САНАТОРНО-КУРОРТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В 2017 ГОДУ

Заслушав информацию Крюковой Е.В., главного специалиста управления организационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России, по вопросу «О работе по обеспечению лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации лечебно-оздоровительным отдыхом в санаторно-курортных учреждениях Министерства обороны Российской Федерации в 2017 году», Президиум отмечает, что в 2017 году проведена определенная работа по данному вопросу:

план реализации санаторно-курортных путевок в целом выполняется;

реализуются двусторонние договоренности по сотрудничеству с санаторно-курортными комплексами (далее – СКК), санаториями, домами и базами отдыха Министерства обороны Российской Федерации;

оперативно решаются, как общие проблемы санаторно-курортного лечения и отдыха гражданского персонала, так и индивидуальные обращения работников воинских частей (организаций), требующих согласования с Главным военно-медицинским управлением Министерства обороны Российской Федерации (далее – ГВМУ);

проводятся консультации, даются разъяснения по вопросам предоставления гражданскому персоналу льготных санаторно-курортных путевок, направленные на снятие социальной напряженности и недопущение конфликтных ситуаций в трудовых коллективах.

Территориальные (межрегиональные) организации Профсоюза, стоящие на профсоюзном обслуживании в ЦК Профсоюза (далее – профсоюзные организации), в текущем году в целом выполняют постановление Президиума Профсоюза от 30 мая 2017 года № 6-8 «О порядке санаторно-курортного обеспечения гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации на период с 2017 года по 2019 год» (далее – постановление Президиума Профсоюза 2017 года № 6-8).

Сложившийся механизм взаимодействия между аппаратом ЦК Профсоюза, ГВМУ, СКК, санаториями, домами и базами отдыха Министерства обороны Российской Федерации и лицами, ответственными за работу по санаторно-курортному обеспечению гражданского персонала в профсоюзных организациях дает положительный результат в работе по своевременному

предоставлению гражданскому персоналу льготных путевок на санаторно-курортное лечение и отдых.

Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию Крюковой Е.В., главного специалиста управления организационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России, по вопросу «О работе по обеспечению лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации лечебно-оздоровительным отдыхом в санаторно-курортных учреждениях Министерства обороны Российской Федерации в 2017 году» принять к сведению.

2. Работу профсоюзных организаций по санаторно-курортному обеспечению гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации в 2017 году признать удовлетворительной.

3. Порядок санаторно-курортного обеспечения гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации на период с 2017 года по 2019 год с внесенными изменениями утвердить (прилагается).

4. Аппарату Центрального комитета Профсоюза продолжить работу по повышению эффективности работы по санаторно-курортному обеспечению гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, для чего:

4.1. Информировать территориальные организации Профсоюза, стоящие на профсоюзном обслуживании в Центральном комитете Профсоюза, о нереализованных льготных путевках в санаторно-курортные учреждения Министерства обороны Российской Федерации.

Нереализованными считаются путевки, на которые, в срок не позднее, чем за 21 день до даты заезда, не поступили заявки в Центральный комитет Профсоюза.

4.2. Провести в декабре 2018 года семинар с лицами, ответственными за санаторно-курортное обеспечение в территориальных организациях Профсоюза по теме: «Лечебно-оздоровительный отдых гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации. Проблемы и пути решения.».

5. Председателям территориальных (межрегиональных) организаций Профсоюза совершенствовать работу лиц, ответственных за санаторно-курортное обеспечение гражданского персонала, в соответствии с требованиями приказа Министра обороны Российской Федерации 2011 года № 333 «О порядке санаторно-курортного обеспечения в Вооруженных Силах Российской Федерации» и Порядка санаторно-курортного обеспечения гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации в период с 2017 года по 2019 год, для чего:

5.1. Обратить особое внимание на правильное оформление и своевременную отправку в аппарат ЦК Профсоюза документов (реестров с кандидатурами для выписки уведомлений о выделении льготных санаторно-курортных путевок, реестров отказов, других документов, касающихся работы по обеспечению лиц гражданского персонала и членов их семей лечебно-оздо-

ровительным отдыхом в санаторно-курортных учреждениях Министерства обороны Российской Федерации).

5.2. Не допускать одновременного направления мужчины и женщины, не состоящих в семейных (родственных) отношениях, в один номер на один и тот же период пребывания.

5.3. Своевременно осуществлять контроль по выявлению лиц гражданского персонала, получивших уведомления о выделении льготных путевок в санаторно-курортные учреждения Министерства обороны Российской Федерации, но не реализовавших это право в силу различных причин, с последующим доведением информации до аппарата ЦК Профсоюза.

5.4. Не допускать случаев несоблюдения лицами гражданского персонала дат заездов в санаторно-курортные учреждения Министерства обороны Российской Федерации, указанных в уведомлениях (опоздания, ранние заезды).

5.5. В первом квартале 2018 года организовать проверку наличия и качества информации по санаторно-курортному обеспечению гражданского персонала льготными путевками на профсоюзных стендах (ФИО лиц, ответственных за работу по санаторно-курортному обеспечению в профсоюзных организациях, наименования санаториев, домов и баз отдыха Минобороны России, их контактная информация) во всех первичных профсоюзных организациях.

5.6. Осуществлять взаимодействие с другими профсоюзными организациями по реализации льготных санаторно-курортных путевок, используя сведения о нереализованных путевках.

5.7. Вести учет и контроль путевок, передаваемых между профсоюзными организациями по договоренности.

5.8. Организовать и провести мероприятия с лицами, ответственными за санаторно-курортное обеспечение гражданского персонала в первичных профсоюзных организациях, по изучению нормативных документов: приказа Министра обороны 2011 года № 333, Порядка санаторно-курортного обеспечения гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации на период с 2017 года по 2019 год, настоящим постановлением.

Строго руководствоваться данными документами в работе и не допускать нарушения их требований.

5.9. С целью повышения качества оформления документов для получения льготных путевок, приведения к единому формату базы данных в аппарате ЦК Профсоюза и территориальных (межрегиональных) организациях Профсоюза, организовать закупку для лиц, ответственных за санаторно-курортное обеспечение гражданского персонала в профсоюзных организациях, современных компьютеров.

5.10. Организовать работу лиц, ответственных за работу по обеспечению лиц гражданского персонала льготными санаторно-курортными путевками в первичных профсоюзных организациях в соответствии с требованиями программного обеспечения SanCur 4.1.

6. Первичным профсоюзным организациям:

6.1. Организовать работу с лицами, ответственными за работу по обеспечению гражданского персонала льготными санаторно-курортными путевками, по изучению нормативно-правовых документов: приказа Министра

обороны 2011 года № 333 , Порядка санаторно-курортного обеспечения гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации на период с 2017 года по 2019 год, настоящим постановлением.

Строго руководствоваться данными документами в работе и не допускать нарушения их требований.

6.2. В первом квартале 2018 года разместить (обновить) информацию на информационных стендах о возможности лечебно-оздоровительного отдыха для гражданского персонала в санаторно-курортных учреждениях Министерства обороны Российской Федерации (наименование санаториев, домов и баз отдыха, их контактная информация, а также ФИО и контактную информацию лиц, ответственных за работу по обеспечению гражданского персонала льготными санаторно-курортными путевками в территориальных (межрегиональных) организациях Профсоюза).

6.3. Вести учет и осуществлять контроль выданных уведомлений лицам гражданского персонала, получившим льготные путевки в санаторно-курортные учреждения Министерства обороны Российской Федерации, своевременно информировать территориальные (межрегиональные) организации Профсоюза о случаях отказа от выделенных путевок.

6.4. Выявлять лиц гражданского персонала, получивших уведомления о выделении льготных путевок в санаторно-курортные учреждения Министерства обороны Российской Федерации, но не реализовавших это право в силу различных причин и своевременно доводить информацию до территориальных (межрегиональных) профсоюзных организаций.

6.5. Не допускать несоблюдения лицами гражданского персонала дат заездов в санаторно-курортные учреждения Министерства обороны Российской Федерации, указанных в уведомлениях (опоздания, ранние заезды).

Заезды должны осуществляться строго в дату, указанную в уведомлении.



ПОРЯДОК
санаторно-курортного обеспечения гражданского персонала
Вооруженных Сил Российской Федерации
на период с 2017 года по 2019 год

1. Настоящий Порядок в соответствии с Отраслевым соглашением между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2017-2019 годы (далее – Отраслевое соглашение) и приказом Министра обороны Российской Федерации 2011 года № 333 устанавливает правила организации работы по санаторно-курортному обеспечению лиц гражданского персонала на срок действия Отраслевого соглашения и обязателен к выполнению всеми организациями Профсоюза, их органами и лицами, ответственными за работу по санаторно-курортному обеспечению гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации.

2. Льготные путевки в санаторно-курортные учреждения Министерства обороны Российской Федерации, переданные Главным военно-медицинским управлением Министерства обороны Российской Федерации (5% от общего количества путевок) в Центральный комитет Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России (далее – ЦК Профсоюза) для обеспечения лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, подлежат строгому учету, распределению и контролю со стороны первичных профсоюзных организаций, территориальных организаций Профсоюза (далее – профсоюзные организации) в течение текущего года.

3. Профсоюзные организации распределяют путевки для гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, руководствуясь приказом Министра обороны Российской Федерации от 15.03.2011г. № 333 «О порядке санаторно-курортного обеспечения в Вооруженных Силах Российской Федерации», в индивидуальном порядке (через рассмотрение кандидатур на санаторно-отборочных комиссиях) на основании представляемых первичных документов:

медицинская справка (форма № 070/у), утвержденная приказом Министерства здравоохранения России от 15 декабря 2014 года № 834н «Об утверждении унифицированных форм медицинской документации, используемых в медицинских организациях, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях, и порядков по их заполнению.

личное заявление на имя Председателя Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России, либо председателя территориальной организации Профсоюза, либо председателя первичной профсоюзной организации (Приложение № 1).

Данные первичные документы хранятся в профсоюзных организациях и, при необходимости, предоставляются в ЦК Профсоюза.

Путевки выделяются только для лиц гражданского персонала, работающих в воинских частях (организациях) Вооруженных Сил Российской Федерации, и на членов их семей не распространяются.

4. Реестры с отобранными кандидатурами направляются в ЦК Профсоюза для выписки уведомлений о выделении путевок (форма списка – Приложение № 2) не позднее, чем за один месяц до даты заезда.

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

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

6. Территориальные организации Профсоюза передают уведомления о выделении путевки в первичные профсоюзные организации либо заявителям лично.

7. Первичные профсоюзные организации передают уведомления о выделении путевки заявителям лично.

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

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

Вместе с уведомлением предоставляются оригиналы следующих документов:

общероссийский паспорт гражданина Российской Федерации;

справка с места работы, подтверждающая работу в воинской части (организации) Вооруженных Сил Российской Федерации, с указанием источника финансирования расходов на оплату труда (за счет средств федерального бюджета, выделяемого Министерству обороны, или доходов учреждений (организаций) Вооруженных Сил, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности), согласно Приложению № 7 к приказу Министра обороны 2011 года № 333 «О порядке санаторно-курортного обеспечения в Вооруженных Силах Российской Федерации» (Приложение № 3).

Для освобожденных профсоюзных работников и работников аппаратов выборных профсоюзных органов оформляется справка установленного образца (Приложение № 4).

санаторно-курортная карта по форме № 072/у, утвержденная приказом Министерства здравоохранения России от 15 декабря 2014 года № 834н «Об утверждении унифицированных форм медицинской документации, используемых в медицинских организациях, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях, и порядков по их заполнению» или справку о состоянии здоровья при направлении в дома (базы) отдыха;

копия справки по форме № 070/у, утвержденная приказом Министерства здравоохранения России от 15 декабря 2014 года № 834н «Об утверждении унифицированных форм медицинской документации, используемых в медицинских организациях, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях, и порядков по их заполнению» (условие санаториев);

Примечание: оригинал справки по форме 070/у остается в первичной профсоюзной организации.

справка о состоянии здоровья – оформляется только при направлении граждан в дома (на базы) отдыха (оформляется в лечебно-медицинском учреждении по месту жительства (регистрации));

полис обязательного медицинского страхования.

10. В территориальных организациях Профсоюза создаются санаторно-отборочные комиссии, в первичных профсоюзных организациях назначаются лица, ответственные за санаторно-курортное обеспечение гражданского персонала.

На период временного отсутствия на рабочем месте (отпуск, болезнь, командировка и т.д.) лица, ответственного за санаторно-курортное обеспечение гражданского персонала, по решению председателя профсоюзной организации назначается лицо, его замещающее, с обязательным информированием сотрудников аппарата ЦК Профсоюза, отвечающих за санаторно-курортное обеспечение.

11. Лица, ответственные за санаторно-курортное обеспечение в профсоюзных организациях, за 21 день до даты заездов в санаторно-курортные учреждения уточняют у лиц, получивших уведомления, готовность к своевременному прибытию в санаторно-курортное учреждение и наличие необходимых документов.

12. Для лиц, получивших уведомления, не допускаются ранние заезды и опоздания (пункт 21 раздела IV приказа Министра обороны 2011 года № 333 «О порядке санаторно-курортного обеспечения в Вооруженных Силах Российской Федерации»).

13. В соответствии с распоряжением начальника Главного военно-медицинского управления Министерства обороны Российской Федерации от 02.03.2016 г. № 161/2/1/191, в санаторно-курортных учреждениях Министерства обороны Российской Федерации установлен единый расчетный час – время заезда и выезда граждан в дни, указанные в уведомлении:

с 00 часов 00 минут до 23 часов 59 минут.

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

15. Споры о выделении и реализации льготных путевок рассматриваются выборными органами первичных профсоюзных организаций, территориальных организаций Профсоюза.

[illegible]

контактные телефоны:

[illegible][illegible]

Угловой штамп органа военного управления
(воинской части, военного комиссариата, организации
Министерства обороны Российской Федерации)

СПРАВКА

Выдана _____
(фамилия, имя, отчество лица гражданского персонала)
в том, что он (она) действительно работает в _____

(орган военного управления, воинская часть, организация)
и заработную плату получает за счет средств (необходимо вписать) _____

(федерального бюджета, выделяемого Министерству обороны Российской Федерации, или доходов организаций
Вооруженных Сил Российской Федерации, получаемых от предпринимательской и иной приносящей доход
деятельности)

Справка выдана для представления в санаторий, дом отдыха, базу отдыха.

Командир (начальник) _____
(подпись, инициалы, фамилия)

Главный (старший) бухгалтер _____
(при наличии) (подпись, инициалы, фамилия)

М.П.

БЛАНК

Исх. № _____
от «___» _____ 20__ г.

СПРАВКА

Выдана _____
(Фамилия, Имя, Отчество)
в том, что он (она) работает в _____

(должность, наименование профсоюзной организации)

и заработную плату получает за счет профсоюзных взносов.

Справка выдана для предоставления в санаторий, дом отдыха, базу отдыха Министерства обороны Российской Федерации в соответствии с пунктом 60 Отраслевого соглашения между Профессиональным союзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2017-2019 годы.

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

Председатель
профсоюзной организации

Главный бухгалтер
(при наличии)

М.П.

Профкому на заметку:

ЗА ДОСТОЙНЫЙ МРОТ!

8 ноября в Госдуме в первом чтении рассмотрен законопроект об установлении МРОТ не ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения

8 ноября в Госдуме в первом чтении состоялось рассмотрение законопроекта «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях установления МРОТ не ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Российской Федерации».



Комментарий секретаря ФНПР, руководителя Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства ФНПР Олега Соколова:

Если в целом оценивать вынесенный на рассмотрение документ и ход его обсуждения, то можно отметить нерешительный подход к повышению МРОТ со стороны Правительства РФ и депутатов, с чем профсоюзы не могут согласиться. Например, в проекте закона предусмотрено повышение МРОТ с 1 января 2018 г. только до уровня 85 процентов от величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России за II квартал 2017 г. Это 9489 рублей в месяц. И только с 1 января 2019 г. и далее ежегодно предусмотрено установление МРОТ в размере 100 процентов от величины прожиточного минимума.

Между тем повышение МРОТ до величины прожиточного минимума – норма трудового законодательства России, позволяющая не только снизить уровень бедности, но обеспечивать рост среднего уровня оплаты труда и, таким образом, стимулировать развитие экономики посредством повышения платёжеспособного спроса. Поэтому ФНПР предлагает ускорить доведение МРОТ до величины не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по стране уже в следующем, 2018 году. Мы обратились к депутатам Госдумы с предложением уже с 1 марта 2018 года установить МРОТ – в сумме 11163 рубля, что составляет 100 процентов величины прожиточного минимума.

Средства на такое повышение МРОТ имеются, ведь по предварительным оценкам, доходы федерального бюджета в 2017 году почти на 1 трлн. руб. превысят запланированный уровень. А по данным ФНПР, объём средств, необходимый для одномоментного повышения МРОТ до прожиточного минимума трудоспособного населения в 2018 году (11163 руб.), составит около 60 млрд рублей.

Департамент общественных связей ФНПР

НАДБАВКИ В МРОТ НЕ ВКЛЮЧАТЬ!

Конституционный суд РФ постановил, что компенсационные и стимулирующие выплаты в минимальный размер оплаты труда (МРОТ) не включаются. Такой вердикт он вынес 7 декабря по делу о проверке конституционности положений статей 129, 133 и 133.1 Трудового кодекса.

Само дело Конституционный суд рассмотрел 14 ноября. Поводом к рассмотрению дела послужили жалобы четырех российских граждан, работающих в Карелии, Алтайском крае и Иркутской области. Они были недовольны системой расчета своих зарплат, при которой «северные» надбавки включаются работодателями в состав минимального размера оплаты труда.

Профсоюзы оспаривали конституционность этих статей в том смысле, что они позволяют работодателям толковать закон по своему усмотрению. И рассчитывать зарплаты либо как «МРОТ плюс» северные», либо как «северные» внутри МРОТ». Заявителей в суде 14 ноября представляли два человека: адвокат из Архангельской области Владимир Цвиль и секретарь ФНПР, кандидат юридических наук Николай Гладков.

– Суд постановил, что районные коэффициенты и надбавки (ст. 316, 317 Трудового кодекса РФ) начисляются к фактическому заработку. Не к МРОТ даже. Именно к зарплате, которая, как известно, включает в себя оклад плюс стимулирующие и компенсационные выплаты. Ко всей этой зарплате, к общей сумме, начисляется районный коэффициент и процентная надбавка. Заявительницы обращались с жалобами как раз по этой проблеме, – пояснил секретарь ФНПР Николай Гладков.

Напомним, что 14 ноября Конституционный суд рассмотрел дело о проверке конституционности положений ст. 129, 133 и 133.1 Трудового кодекса. Поводом к этому послужили жалобы четырех российских граждан, работающих в Карелии, Алтайском крае и Иркутской области. Они были недовольны системой расчета своих зарплат, при которой «северные» надбавки включаются работодателями в состав минимального размера оплаты труда. Теперь же, после постановления Конституционного суда (КС), судам в регионах придется пересмотреть эти дела.

По сути, КС объявил, что «чистый МРОТ» – это конституционная гарантия, и никто не смеет ее нарушать.

– Это постановление [КС] комплексное, системное, направленное на социально-экономическое развитие территорий Крайнего Севера, – уверен Николай Гладков. *– Кроме этого, затронута очень серьезная проблема, позволяющая совершенствовать вообще систему зарплаты.*

Профсоюзы расценивают постановление суда как полную победу, подтверждающую, что все их требования относительно выплат «чистого МРОТ» были и являются справедливыми. В ближайшее время ФНПР намерена через субъекты законодательной инициативы стимулировать внесение изменений в отдельные статьи Трудового кодекса, чтобы больше ни у кого не возникало вопросов, что входит в МРОТ.

– *Чтобы не было проблем в правоприменении, нужно исключить пробелы*, – пояснил цель этого Николай Гладков.

История проблемы:

Что произошло?

Работодатели регулярно пытаются включить в состав минимального размера оплаты труда (МРОТ) стимулирующие и компенсационные выплаты, например «северные» надбавки. Профсоюзы уже неоднократно оспаривали в Верховном суде включение в МРОТ выплат. В 2015 году суд решил, что надбавки нельзя включать в МРОТ, а в 2016 году поменял решение на противоположное. 21 ноября экспертная рабочая группа под руководством министра по вопросам Открытого правительства Михаила Абызова поддержала инициативу Роспрофжела: компенсационные и стимулирующие выплаты не должны включаться в состав МРОТ.

Почему такая неоднозначность?

Раньше все было просто: надбавки не включаются. Но в 2007 году норма о «чистом» МРОТ была изъята из Трудового кодекса, поскольку ее применение препятствовало дальнейшему повышению МРОТ. Целый ряд регионов и Правительство заявляли, что не справятся с соответствующими финансовыми обязательствами.

– *В нынешней редакции ч. 3 ст. 133, ч. 11 ст. 133.1 ТК РФ – нечеткое представление, что такое заработная плата, – через призму вознаграждения за труд, – поясняет секретарь ФНПР, кандидат юридических наук Николай Гладков. – МРОТ – это нижняя планка вознаграждения за труд. Что такое вознаграждение за труд? В ч. 1 ст. 129 ТК РФ такое определение в широком смысле не раскрывается. С моей точки зрения, это и приводит к бессистемному толкованию, к неправильному правоприменению.*

И как сейчас обстоят дела?

Сейчас каждый толкует это в меру своей совести. Есть работодатели, которые платят МРОТ, включая в его размер надбавки, есть работодатели, которые платят «чистый» МРОТ, а надбавки – сверху. С первыми периодически судятся работники и профсоюзы. Хотя этих работодателей поддерживают некоторые депутаты Госдумы, а также ведомства, например Минфин.

Почему они за включение выплат в МРОТ?

Работодатели регулярно толкуют статьи 129, 133 и 133.1 Трудового кодекса в том смысле, что они позволяют включать в состав МРОТ «северные» надбавки. Общую позицию выразила депутат Госдумы Татьяна Касаева:

– Необходимо отличать понятие «минимальный размер оплаты труда» от понятия «должностной оклад», который представляет собой фиксирован-

ный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и специальных выплат. Требование об установлении минимального оклада на всей территории РФ отсутствует как в Конституции, так и в федеральном законе. МРОТ включает в себя совокупность всех выплат работнику и предусмотренные системой оплаты труда у конкретного работодателя выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

А кто против?

Профсоюзы против. Глава ФНПР Михаил Шмаков поясняет:

– В понятие заработной платы, безусловно, входят все и стимулирующие, и компенсационные надбавки, и т.д. А вот в понятие МРОТ не должно входить никаких надбавок, потому что это, с одной стороны, социальная гарантия, а с другой - основа для построения различных систем оплаты труда, тарифных сеток и базовых окладов. Содержание этой инициативы заключается в том, чтобы более четко, однозначно прописать русским языком в Трудовом кодексе, что в МРОТ не включаются компенсационные и стимулирующие надбавки.

Как профсоюзы трактуют закон?

Профсоюзы считают, что включение в МРОТ стимулирующих и компенсационных выплат нарушает законы РФ. «Каждый имеет право... на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда», – гласит ч. 3 ст. 37 Конституции РФ. При этом МРОТ устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ч. 1 ст. 133 Трудового кодекса РФ). Также включение «северных» в МРОТ противоречит статьям 2, 22 и 132 ТК РФ, ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (принят Генассамблеей ООН) и ст. 23 Всеобщей декларации прав человека, – там говорится о справедливой зарплате и равном вознаграждении за труд.

Информация газеты «Солидарность»:

https://www.solidarnost.org/spetsshran/spetsshran_32.html

Так что, будут надбавки включаться в МРОТ или нет?

7 декабря 2017 года Конституционный Суд РФ провозгласил Постановление по делу о проверке конституционности положений статей 129, 133 и 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации

7 декабря 2017 года Конституционный Суд РФ постановил начислять «северные» надбавки сверх величины МРОТ.

Слушание дела о проверке конституционности положений статей 129, 133 и 133¹ Трудового кодекса РФ по жалобам граждан Дейдей Ольги Леонидовны, Григорьевой Валентины Сергеевны, Кураш Ирины Яковлевны и Капуриной Натальи Алексеевны состоялось 14 ноября 2017 года.

История вопроса:

В КС РФ обратились жительницы Республики Карелия, Иркутской области и Алтайского края. При расчете их зарплат районный коэффициент и процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями включаются в МРОТ. Суды отказали заявителям в перерасчете зарплаты с учетом надбавок, которые, по их мнению, должны начисляться сверх установленного федеральным законом МРОТ.

Позиция заявителей:

По мнению заявителей, допуская включение указанных надбавок в МРОТ, оспоренные нормы нарушают принцип социального государства и конституционный принцип равенства, поскольку работникам, которые трудятся в неблагоприятных условиях, устанавливаются те же социальные гарантии, что и другим работникам. На практике оспариваемые положения позволяют работодателю устанавливать зарплату, размер которой с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в местности с особыми климатическими условиями не превышает МРОТ. Исходя из этого, заявители просят признать оспоренные нормы не соответствующими статьям 7 (часть 2), 17, 19, 37 (часть 3), 55 Конституции РФ.

Позиция Суда:

Правовое регулирование в сфере оплаты труда должно основываться на принципах равенства и справедливости, позволяющих определять заработную плату на основе квалификации работника, объективных критериев трудовой деятельности и с учетом условий её осуществления.

Вознаграждение за труд не ниже установленного МРОТ гарантируется каждому, а его величина устанавливается одновременно на всей территории России. Однако географическое расположение страны обязывает учитывать и негативное воздействие, которое оказывает на здоровье человека работа в особых климатических условиях, в том числе, в районах Крайнего Севера. Для этого законодатель установил систему специальных гарантий и компенсаций, включающих повышенную оплату труда - районные коэффициенты и процентные надбавки.

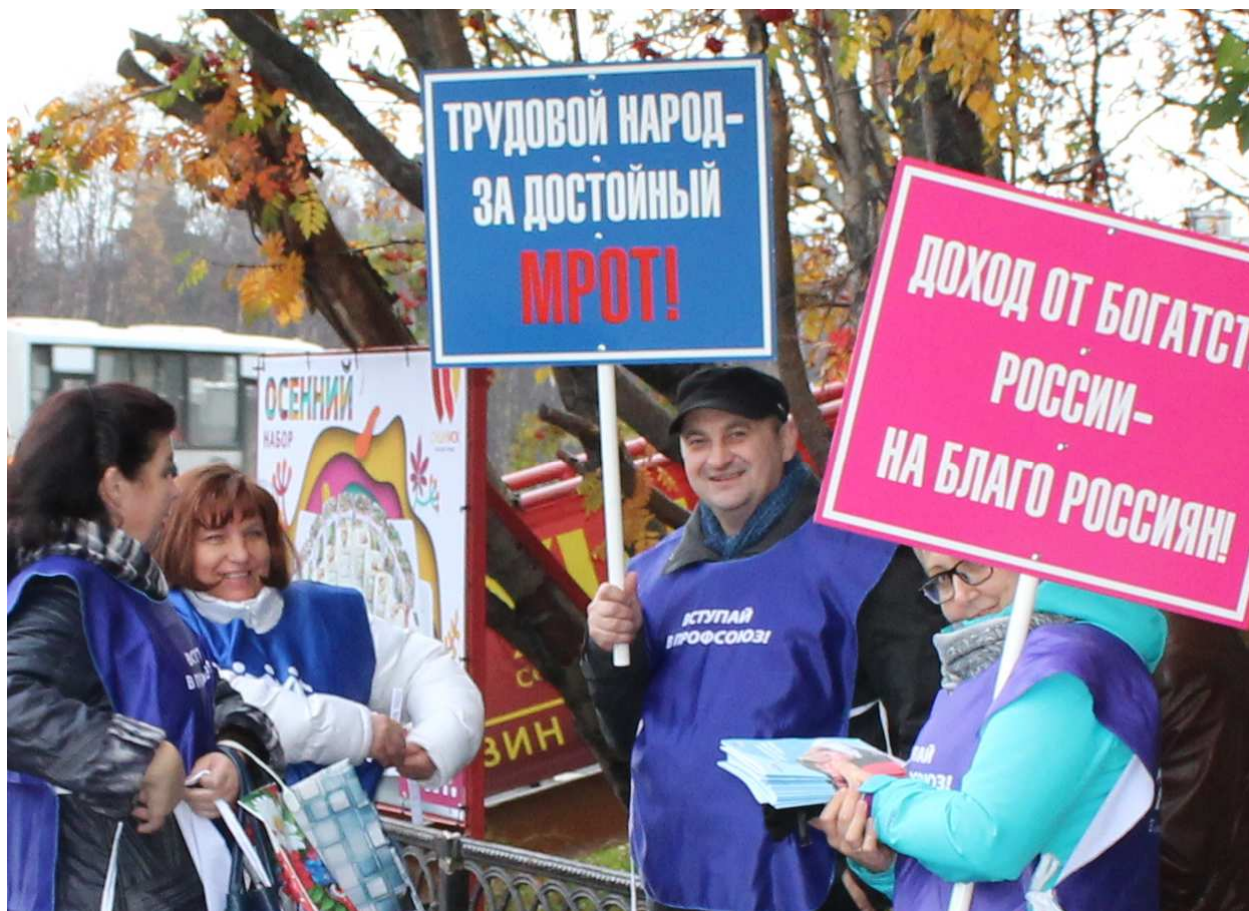
Конституционный Суд неоднократно подчеркивал, что в системе оплаты труда должна соблюдаться и норма, гарантирующая добросовестному работнику зарплату не ниже МРОТ, и другие нормы трудового законодательства, в частности правило об оплате труда в повышенном размере в северных районах. Такая повышенная оплата должна производиться после определения размера зарплаты и выполнения требования об обеспечении МРОТ. Соответственно, районный коэффициент и процентная надбавка не могут включаться в состав минимального размера заработной платы.

В противном случае зарплата в местностях с особыми климатическими условиями могла бы не отличаться от оплаты труда в регионах с благоприятным климатом. Таким образом, гарантия повышенной оплаты труда в неблагоприятных условиях утрачивала бы реальное содержание, превращаясь в фикцию, а право граждан на компенсацию повышенных затрат оказалось бы нарушенным. Нарушались бы и конституционные принципы равенства и справедливости, из которых вытекает обязанность государства обеспечить справедливую, основанную на объективных критериях заработную плату и не допустить применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении.

Таким образом, оспоренные нормы не противоречат Конституции, поскольку не предполагают включение в состав МРОТ в субъекте коэффициентов и надбавок, начисляемых в связи с работой в особых климатических условиях. Федеральный законодатель вправе совершенствовать законодательство в этой сфере, в том числе с учетом правовых позиций КС РФ. Дела заявителей подлежат пересмотру.

Председательствовал в процессе ЗОРЬКИН Валерий Дмитриевич
Судья-докладчик ЯРОСЛАВЦЕВ Владимир Григорьевич

Официальный сайт Конституционного суда Российской Федерации:
<http://www.ksrf.ru/ru/News/Pages/ViewItem.aspx?ParamId=3374>





Именем
Российской Федерации

ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С.Григорьевой, О.Л.Дейдей, Н.А.Капуриной и И.Я.Кураш

город Санкт-Петербург

7 декабря 2017 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д.Зорькина, судей К.В.Арановского, А.И.Бойцова, Н.С.Бондаря, Г.А.Гаджиева, Ю.М.Данилова, Л.М.Жарковой, С.М.Казанцева, С.Д.Князева, А.Н.Кокотова, Л.О.Красавчиковой, С.П.Маврина, Н.В.Мельникова, Ю.Д.Рудкина, О.С.Хохряковой, В.Г.Ярославцева,

с участием представителей граждан В.С.Григорьевой и И.Я.Кураш – адвоката В.С.Цвиля, представителя гражданки О.Л.Дейдей – кандидата юридических наук Н.Г.Гладкова, полномочного представителя Государственной Думы в Конституционном Суде Российской Федерации Т.В.Касеовой, представителя Совета Федерации – кандидата юридических наук Е.Ю.Егоровой, полномочного представителя Президента Российской Федерации в Конституционном Суде Российской Федерации М.В.Кротова,

руководствуясь статьей 125 (часть 4) Конституции Российской Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3,

частью первой статьи 21, статьями 36, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»,

рассмотрел в открытом заседании дело о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явились жалобы граждан В.С.Григорьевой, О.Л.Дейдей, Н.А.Капуриной и И.Я.Кураш. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации оспариваемые заявителями законоположения.

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

Заслушав сообщение судьи-докладчика В.Г.Ярославцева, объяснения представителей сторон, выступления приглашенных в заседание представителей: от Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации – М.С.Масловой, от Министерства юстиции Российской Федерации – М.А.Мельниковой, от Генерального прокурора Российской Федерации – Т.А.Васильевой, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации

у с т а н о в и л :

1. Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации, раскрывающей содержание основных понятий, используемых при регулировании оплаты труда, заработной платой (оплатой труда работника) признаются вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы,

а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (часть первая); тарифной ставкой – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть третья); окладом (должностным окладом) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть четвертая); базовым окладом (базовым должностным окладом), базовой ставкой заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть пятая).

Часть первая статьи 133 данного Кодекса предусматривает, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, а часть третья той же статьи закрепляет правило, в соответствии с которым месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В силу статьи 133¹ данного Кодекса в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте

Российской Федерации (часть первая) для работников, работающих на его территории, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета (часть вторая); размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в нем (часть третья) и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (часть четвертая); месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 данного Кодекса или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой – восьмой статьи 133¹ данного Кодекса, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что таким работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) (часть одиннадцатая).

1.1. Конституционность положений статей 129, 133 и 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации оспаривают граждане В.С.Григорьева, О.Л.Дейдей, Н.А.Капурина и И.Я.Кураш – работники муниципальных образовательных учреждений, расположенных в населенных пунктах, которые находятся в местностях с особыми климатическими условиями.

Лоухский районный суд Республики Карелия отказал в удовлетворении исковых требований В.С.Григорьевой о признании незаконными действий работодателя, начислявшего ей заработную плату, которая без учета районного коэффициента и процентной надбавки составляла менее установленного в Российской Федерации минимального размера оплаты труда, а также о взыскании задолженности по заработной плате, обязанности начислять заработную плату в размере не менее минимального размера оплаты труда с последующим начислением районного коэффициента и

процентной надбавки и о компенсации морального вреда (решение от 28 декабря 2016 года). Ранее тот же суд отказал в удовлетворении поданного по тем же основаниям иска И.Я.Кураш о взыскании заработной платы (решение от 26 октября 2016 года).

В аналогичных делах о неправильном, по мнению истцов, расчете заработной платы Саянский городской суд Иркутской области, отказывая О.Л.Дейдей в иске к работодателю (решение от 7 декабря 2016 года), и Благовещенский районный суд Алтайского края, отклоняя требования прокурора, заявленные в интересах группы лиц, включая Н.А.Капурину (решение от 23 января 2017 года), также пришли к выводу, что право работника на повышенный размер оплаты труда в связи с осуществлением трудовой деятельности в местности с особыми климатическими условиями не нарушается при установлении ему заработной платы, в состав которой включается районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, соответствующей минимальному размеру оплаты труда, определенному федеральным законом (минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации).

Несоответствие оспариваемых законоположений Конституции Российской Федерации, ее статьям 7, 17, 19, 37 и 55, заявители усматривают в том, что эти законоположения – по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, – позволяют работодателю устанавливать работнику заработную плату, размер которой с учетом включения в ее состав районного коэффициента (коэффициента) и процентной надбавки за работу в местности с особыми климатическими условиями не превышает минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), и тем самым нарушают право работников, осуществляющих трудовую деятельность в такой местности, на повышенный размер оплаты труда.

1.2. Как следует из статей 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», Конституционный Суд Российской Федерации по жалобе гражданина на

нарушение его конституционных прав и свобод проверяет конституционность закона или отдельных его положений в той части, в какой они были применены в деле заявителя, рассмотрение которого завершено в суде, и принимает постановление только по предмету, указанному в жалобе, оценивая как буквальный смысл проверяемых законоположений, так и смысл, придаваемый им официальным толкованием или сложившейся правоприменительной практикой, а также исходя из их места в системе правовых норм.

Таким образом, предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу являются взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации постольку, поскольку на их основании решается вопрос об оплате труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации политика России как правового и социального государства – исходя из ответственности перед нынешним и будущими поколениями, стремления обеспечить благополучие и процветание страны – направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (преамбула; статья 1, часть 1; статья 7, часть 1).

Гуманистические начала социального государства, призванного, прежде всего, защищать права и свободы человека и гражданина на основе принципов равенства и справедливости (статья 2; статья 7, часть 1; статья 18; статья 19, части 1 и 2, Конституции Российской Федерации), обязывают федерального законодателя осуществлять правовое регулирование таким образом, чтобы создавать всем без исключения гражданам благоприятные условия для реализации своих прав в сфере труда, к числу которых

международно-правовые акты, являющиеся составной частью правовой системы Российской Федерации (статья 15, часть 4, Конституции Российской Федерации), относят право каждого работающего на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи (статья 23 Всеобщей декларации прав человека, статья 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и статья 4 части II Европейской социальной хартии (пересмотренной), принятой в городе Страсбурге 3 мая 1996 года).

В силу приведенных положений Конституции Российской Федерации и норм международного права правовое регулирование оплаты труда лиц, работающих по трудовому договору, должно гарантировать установление им размера заработной платы на основе объективных критериев, отражающих квалификацию работника, характер и содержание трудовой деятельности, с учетом условий ее осуществления, которые, в свою очередь, имеют значение для определения объема средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы.

3. Территориальные масштабы Российской Федерации и ее географическое положение определяют необходимость учета при формировании социально-экономической политики государства природно-климатических особенностей тех или иных регионов, с тем чтобы обеспечить их устойчивое развитие, создать благоприятные условия для эффективной хозяйственной деятельности, рационального использования природных ресурсов, охраны окружающей природной среды и, в конечном счете, – обеспечить достойную жизнь проживающим на их территории гражданам на основе принципов равенства и социальной справедливости.

Негативное воздействие, которое оказывает на здоровье человека проживание и осуществление трудовой деятельности в регионах с особыми климатическими условиями, и связанный с этим риск преждевременной утраты трудоспособности обязывают Российскую Федерацию как правовое социальное государство принимать меры, призванные компенсировать дополнительные материальные и физиологические затраты, обусловленные

более высокой стоимостью жизни, складывающейся в местностях с особыми климатическими условиями под воздействием географических, климатических факторов и вызванных ими особенностей социально-экономического развития.

В этих целях федеральным законодателем установлена система специальных гарантий и компенсаций, включая повышенную оплату труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (прежде всего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях) (часть вторая статьи 146 и статья 148 Трудового кодекса Российской Федерации). Повышение оплаты труда таким работникам направлено не только на возмещение им дополнительных материальных и физиологических затрат в связи с работой в особых климатических условиях, но и на выравнивание уровня жизни населения в этих регионах, с тем чтобы в полной мере осуществить предназначение социального государства путем создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Что касается определения способов и размера повышения оплаты труда работников в местностях с особыми климатическими условиями, то федеральный законодатель — поскольку из Конституции Российской Федерации не вытекает его обязанность гарантировать таким гражданам определенный размер повышения оплаты труда или использовать для повышения ее размера конкретные правовые механизмы — вправе осуществлять соответствующее правовое регулирование в рамках предоставленной ему дискреции.

Исходя из этого для граждан, работающих в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, повышенная оплата труда обеспечивалась, главным образом, путем установления соответствующих районных коэффициентов (коэффициентов) и надбавок (процентных надбавок). Действующее законодательство также предусматривает применение

районного коэффициента и процентной надбавки для расчета заработной платы лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При этом Трудовой кодекс Российской Федерации (часть первая статьи 316 и часть первая статьи 317) и Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-І «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (часть первая статьи 10 и часть первая статьи 11) возлагают определение размера районного коэффициента и порядка его применения, а также определение размера процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях и порядок ее выплаты на Правительство Российской Федерации.

Поскольку Правительство Российской Федерации данное полномочие не реализовало, в настоящее время действуют – в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации, – принятые до введения в действие данного Кодекса нормативные правовые акты, которыми определялся порядок применения районного коэффициента (коэффициента) и процентной надбавки. Наряду с этим сохраняют свое действие нормативные правовые акты, устанавливающие коэффициенты за работу в высокогорных районах, в пустынных и безводных местностях и процентные надбавки для работающих в отдельных регионах с особыми климатическими условиями. В соответствии с указанными нормативными правовыми актами районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка начисляются на фактический заработок работника.

На основе действовавшего на протяжении десятилетий правового регулирования Министерство труда Российской Федерации в разъяснении от 11 сентября 1995 года № 3 «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)», утвержденном постановлением от 11 сентября 1995 года № 49, подтвердив сложившуюся

правоприменительную практику, указало, что процентные надбавки и коэффициенты начисляются на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет.

Таким образом, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка должны начисляться на заработок, определенный в соответствии с установленной системой оплаты труда.

4. Во исполнение требований статей 7 (часть 2) и 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации федеральным законом устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда.

При этом, как следует из указанных положений Конституции Российской Федерации, вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда гарантируется каждому, а следовательно, определение его величины должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учета особых условий ее осуществления. Это согласуется с социально-экономической природой минимального размера оплаты труда, которая предполагает обеспечение нормального воспроизводства рабочей силы при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени.

Институт минимального размера оплаты труда по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27 ноября 2008 года № 11-П).

Трудовой кодекс Российской Федерации в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации предусматривает, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом

минимального размера оплаты труда (часть третья статьи 133); величина минимального размера оплаты труда является одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников (статья 130).

Из этого следует, что основным назначением минимального размера оплаты труда в системе действующего правового регулирования является обеспечение месячного дохода работника, отработавшего норму рабочего времени, на гарантированном законом уровне.

4.1. Согласно части первой статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

До 1 сентября 2007 года указанная статья Трудового кодекса Российской Федерации действовала в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ и содержала часть вторую, которая определяла минимальный размер оплаты труда (минимальную заработную плату) как устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, и предусматривала, что в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. Как следствие, размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могли быть ниже минимального размера оплаты труда (часть

четвертая статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ).

Данное правовое регулирование было изменено Федеральным законом от 20 апреля 2007 года № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации», который наряду с повышением минимального размера оплаты труда исключил из статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации определение понятия «минимальная заработная плата» и признал утратившей силу часть четвертую статьи 133 того же Кодекса.

Однако, как отметил Конституционный Суд Российской Федерации в Определении от 1 октября 2009 года № 1160-О-О, правовая природа минимального размера оплаты труда и его основное назначение в механизме правового регулирования трудовых отношений после принятия Федерального закона от 20 апреля 2007 года № 54-ФЗ остались прежними; изменение правового регулирования, осуществленное законодателем в сфере оплаты труда, не предполагало умаления права лиц, работающих по трудовому договору, на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и членов его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Кроме того, из указанного Определения Конституционного Суда Российской Федерации следует, что установление такой государственной гарантии, как минимальный размер оплаты труда, определение содержания и объема этой гарантии, а также изменение соответствующих правовых норм не затрагивает других гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для работников, включая повышенную оплату труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Конституционный Суд Российской Федерации неоднократно подчеркивал необходимость при установлении системы оплаты труда в равной мере соблюдать как норму, гарантирующую работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы

труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и правила статей 2, 132, 135, 146, 148, 315, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе правило об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях (определения от 1 октября 2009 года № 1160-О-О, от 17 декабря 2009 года № 1557-О-О, от 25 февраля 2010 года № 162-О-О и от 25 февраля 2013 года № 327-О).

Такой подход использовался и в судебной практике. В решениях Верховного Суда Российской Федерации по конкретным делам неоднократно указывалось, что при установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, в соответствии со статьями 315, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации должны быть компенсированы специальными коэффициентом и надбавкой к заработной плате. Это означает, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях (определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2011 года № 52-В11-1, от 29 июля 2011 года № 56-В11-10 и от 7 октября 2011 года № 3-В11-31).

В Обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 26 февраля 2014 года), подчеркивалось, что правильной является практика тех судов, которые удовлетворяли требования работников о взыскании заработной платы с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок в тех случаях,

когда работникам, работавшим в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, работодателями устанавливалась заработная плата в размере минимального размера оплаты труда, к которой начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в данных районах и местностях. Такая же позиция выражена в Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2013 года (утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 5 февраля 2014 года).

Соответственно, каждому работнику в равной мере гарантировалась как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, так и повышенная оплата в случае выполнения работы в особых климатических условиях, что согласуется с предусмотренной Конституцией Российской Федерации, ее статьей 37 (часть 3), гарантией вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации, а также с закрепленным в ее статье 19 (части 1 и 2) общеправовым принципом юридического равенства, который, помимо прочего, обуславливает необходимость предусматривать обоснованную дифференциацию в отношении субъектов, находящихся в объективно разном положении.

Тем не менее в настоящее время правоприменительная практика исходит из того, что право работника, осуществляющего трудовую деятельность в особых климатических условиях, на повышенную оплату труда не может считаться нарушенным в тех случаях, когда размер его заработной платы с учетом включения в ее состав районного коэффициента (коэффициента) и процентной надбавки составляет не менее минимального размера оплаты труда (определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 8 августа 2016 года № 72-КГ16-4 и от 19 сентября 2016 года № 51-КГ16-10).

4.2. В силу прямого предписания Конституции Российской Федерации (статья 37, часть 3) минимальный размер оплаты труда должен быть обеспечен всем работающим по трудовому договору, т.е. является общей

гарантией, предоставляемой работникам независимо от того, в какой местности осуществляется трудовая деятельность; в соответствии с частью первой статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации величина минимального размера оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации, т.е. без учета природно-климатических условий различных регионов страны.

Следовательно, повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда, а значит, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда.

В противном случае месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени в местностях с особыми климатическими условиями, могла бы по своему размеру не отличаться от оплаты труда лиц, работающих в регионах с благоприятным климатом. Таким образом, гарантия повышенной оплаты труда в связи с работой в особых климатических условиях утрачивала бы реальное содержание, превращаясь в фикцию, а право граждан на компенсацию повышенных затрат, обусловленных работой и проживанием в неблагоприятных условиях, оказалось бы нарушенным. Нарушались бы и конституционные принципы равенства и справедливости, из которых вытекает обязанность государства установить такое правовое регулирование в сфере оплаты труда, которое обеспечивает основанную на объективных критериях, включая учет природно-климатических условий осуществления трудовой деятельности, заработную плату всем работающим и не допускает применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении.

Поглощение выплат, специально установленных для возмещения дополнительных материальных и физиологических затрат работников,

связанных с климатическими условиями, минимальным размером оплаты труда, по существу, приводило бы к искажению правовой природы как этой гарантии, так и самих указанных выплат, что недопустимо в силу предписаний статьи 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации и принципов правового регулирования трудовых правоотношений.

5. Согласно статье 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, который определяется с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (части первая, третья и четвертая).

По смыслу приведенных законоположений, минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда, если экономика региона развивается стабильно и создает условия для возможности учета величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации. При этом статья 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации не предусматривает полномочия социальных партнеров, заключающих указанное соглашение, помимо размера минимальной заработной платы самостоятельно определять правила о включении в нее каких-либо выплат, в частности районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок. Следовательно, при заключении регионального соглашения о минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации должна руководствоваться общими правилами определения содержания соглашения, установленными статьями 45 и 46 Трудового кодекса Российской Федерации. В частности, согласно части первой статьи

45 данного Кодекса полномочные представители работников и работодателей на всех уровнях социального партнерства, в том числе на региональном, должны действовать в пределах их компетенции.

В отличие от федерального законодательства региональное соглашение о минимальной заработной плате имеет ограниченную сферу действия: оно не распространяется на работников организаций, финансируемых из федерального бюджета (часть вторая статьи 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации), и в силу принципов социального партнерства может охватывать не всех работодателей соответствующего субъекта Российской Федерации (и, соответственно, не всех работников), поскольку существующая процедура присоединения к такому соглашению работодателей, осуществляющих деятельность на территории этого субъекта Российской Федерации и не участвовавших в его заключении, позволяет им в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению представить в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации мотивированный письменный отказ присоединиться к нему (части седьмая и восьмая статьи 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации).

Кроме того, согласно части второй статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации срок действия соглашения не может превышать трех лет, а его содержание и структура определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение (часть первая статьи 46 данного Кодекса). Из этого следует, что установленная в субъекте Российской Федерации минимальная заработная плата может быть отменена или ее размер может быть изменен в связи с изменением экономических условий.

Таким образом, минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации представляет собой установленную в системе социального партнерства дополнительную гарантию, которая не заменяет гарантии, предусмотренные федеральным законом, в том числе повышенную оплату труда в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями.

Как следует из части одиннадцатой статьи 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации, месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует (или на которого в установленном законом порядке распространено) региональное соглашение о минимальной заработной плате, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

По своему содержанию приведенное положение полностью совпадает с частью третьей статьи 133 данного Кодекса, устанавливающей, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Таким образом, закрепляя возможность в рамках трехстороннего сотрудничества устанавливать минимальную заработную плату в субъекте Российской Федерации, федеральный законодатель исходил из того, что в механизме правового регулирования оплаты труда такая дополнительная гарантия будет в соответствующих случаях применяться вместо величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, не заменяя и не отменяя иных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 71, 72, 74, 75, 78, 79 и 100 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», Конституционный Суд Российской Федерации

п о с т а н о в и л :

1. Признать взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и

одиннадцатой статьи 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают включения в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

3. Федеральный законодатель правомочен при совершенствовании законодательства в сфере оплаты труда, в том числе на основе выраженных в настоящем Постановлении правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, учесть сложившуюся в системе социального партнерства практику определения тарифной ставки (оклада) первого разряда не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4. Правоприменительные решения по делам граждан Григорьевой Валентины Сергеевны, Дейдей Ольги Леонидовны, Капуриной Натальи Алексеевны и Кураш Ирины Яковлевны подлежат пересмотру с учетом выявленного в настоящем Постановлении конституционно-правового смысла положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу немедленно после провозглашения, действует

непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

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

Конституционный Суд
Российской Федерации

№ 38-П

**АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЕВОГО СУДА
О ВЗЫСКАНИИ ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ЗА УЧЕТ,
ХРАНЕНИЕ, ВЫДАЧУ И ОХРАНУ ВООРУЖЕНИЙ И БОЕПРИПАСОВ,
О КОМПЕНСАЦИИ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА**

Председательствующий по делу
судья Беспечанский П.А.

Дело № 33-4269/2017



АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия по гражданским делам Забайкальского краевого суда в составе:

председательствующего Погореловой Е.А.

судей Комковой С.В., Подшиваловой Н.С.,

при секретаре Галицкой Я.С.,

рассмотрела в открытом судебном заседании в г. Чите 05 сентября 2017 года гражданское дело по иску Плетникова Игоря Евгеньевича, Толмачева Владимира Игоревича, Морозова Александра Геннадьевича, Антонова Сергея Викторовича, Степановой Александры Семеновны, Толмачевой Юлии Александровны к войсковой части 59313-47, ФКУ «Управление финансового обеспечения МО РФ по Забайкальскому краю», филиалу №1 ФКУ «Управление финансового обеспечения МО РФ по Забайкальскому краю» о взыскании выплаты компенсационного характера за учет, хранение, выдачу и охрану вооружений и боеприпасов, о компенсации морального вреда,

по апелляционной жалобе представителя филиала № 1 ФКУ «Управление финансового обеспечения МО РФ по Забайкальскому краю» Ивановой Е.И.,

на решение Читинского районного суда Забайкальского края от 09 июня 2017 г., которым постановлено: «Исковые требования Плетникова Игоря Евгеньевича, Толмачева Владимира Игоревича, Морозова Александра Геннадьевича, Антонова Сергея Викторовича, Степановой Александры Семеновны, Толмачевой Юлии Александровны к войсковой части 59313-47, ФКУ «Управление финансового обеспечения МО РФ по Забайкальскому краю», филиалу №1 ФКУ «Управление финансового обеспечения МО РФ по Забайкальскому краю» о взыскании выплаты компенсационного характера за учет, хранение, выдачу и охрану вооружений и боеприпасов, о компенсации морального вреда удовлетворить частично.

Взыскать с ФКУ «Управление финансового обеспечения Министерства обороны по Забайкальскому краю»:

в пользу Плетникова Игоря Евгеньевича выплату компенсационного характера за учет, хранение, выдачу и охрану вооружений и боеприпасов в размере 50% к должностному окладу за февраль-апрель 2017 года в сумме 18480 руб., компенсацию морального вреда в размере 1000 рублей;

в пользу Толмачёва Владимира Игоревича выплату компенсационного характера за учет, хранение, выдачу и охрану вооружений и боеприпасов в размере 50% к должностному окладу за февраль-апрель 2017 года в сумме 17556 руб., компенсацию морального вреда в размере 1000 рублей;

в пользу Морозова Александра Геннадьевича выплату компенсационного характера за учет, хранение, выдачу и охрану

вооружений и боеприпасов в размере 50% к должностному окладу за февраль-апрель 2017 года в сумме 15360 руб., компенсацию морального вреда в размере 1000 рублей;

в пользу Антонова Сергея Викторовича выплату компенсационного характера за учет, хранение, выдачу и охрану вооружений и боеприпасов в размере 50% к должностному окладу за февраль-апрель 2017 года в сумме 17520 руб., компенсацию морального вреда в размере 1000 рублей;

в пользу Степановой Александры Семеновны выплату компенсационного характера за учет, хранение, выдачу и охрану вооружений и боеприпасов в размере 50% к должностному окладу за февраль-апрель 2017 года в сумме 17570 руб., компенсацию морального вреда в размере 1000 рублей;

в пользу Толмачёвой Юлии Александровны выплату компенсационного характера за учет, хранение, выдачу и охрану вооружений и боеприпасов в размере 50% к должностному окладу за февраль-апрель 2017 года в сумме 17570 руб., компенсацию морального вреда в размере 1000 рублей.

Обязать ФКУ «Управление финансового обеспечения Министерства обороны по Забайкальскому краю» производить Плетникову Игорю Евгеньевичу, Толмачёву-Владимиру Игоревичу, Морозову Александру Геннадьевичу, Антонову Сергею Викторовичу, Степановой Александре Семеновне, Толмачёвой Юлии Александровне выплату компенсационного характера за учет, хранение, выдачу и охрану вооружений и боеприпасов в размере 50% к должностному окладу, в соответствии с условиями дополнительных соглашений к трудовым договорам.

В остальной части иска отказать».

Заслушав доклад судьи Забайкальского краевого суда Подшиваловой Н.С., судебная коллегия

у с т а н о в и л а :

Истцы обратились в суд с вышеназванным иском ссылаясь на то, что они являются работниками отряда военизированной охраны войсковой части 59313-47. За период с 01.02.2017 г. по настоящее время им не выплачивается выплата компенсационного характера за учет, хранение, выдачу и охрану вооружений и боеприпасов в размере 50 % к должностному окладу. С учетом уточнения исковых требований, просили взыскать с филиала №1 ФКУ «Управление финансового обеспечения Министерства обороны Российской Федерации по Забайкальскому краю» выплату компенсационного характера за учет, хранение, выдачу и охрану вооружений и боеприпасов в размере 50 % к должностному окладу за февраль-апрель 2017 г. в пользу Плетникова И.Е. 18 480 руб., Толмачева В.И. -17 556 руб., Морозова А.Г. – 15 360 руб., Антонова С.В. -17 520 руб., Степановой А.С. – 17 570 руб., Толмачевой Ю.А. – 17 570 руб., производить данные выплаты в дальнейшем, взыскать компенсацию морального вреда в размере 5000 руб. в пользу каждого.

Судом постановлено приведенное выше решение (т.6, л.д. 61-68).

В апелляционной жалобе представитель филиала №1 ФКУ «Управление финансового обеспечения МО РФ по Забайкальскому краю» Иванова Е.И. просит решение суда отменить, принять по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований в полном объеме. Указывает, что в соответствии с разъяснениями заместителя директора Департамента социальных гарантий Министерства обороны РФ Микищенко С. от 10.04.2017 г. исх.№182/5/2247 компенсационную выплату следует устанавливать гражданскому персоналу подразделений военизированной охраны, привлекаемому к охране объектов хранения вооружения и боеприпасов, в полном размере вне зависимости от количества смен в каждом месяце по охране объектов с вооружением и боеприпасов и от времени нахождения на постах. Считает, что истцы, как гражданский персонал отряда ВОХР, не осуществляют непосредственную охрану объектов хранения вооружения и боеприпасов, и в свою очередь являются работниками, занятыми организацией и обеспечением деятельности подразделения военизированной охраны, а именно начальник команды отвечает за организацию и несение службы караулом, старшина отряда отвечает за сохранность вооружения, военной техники и другого имущества отряда. Доводы суда о том, что истцам положена надбавка компенсационного характера за учет, хранение, выдачу и охрану вооружений и боеприпасов в размере 50 % к должностному окладу, считает несостоятельными, так как истцами не представлено первичных документов (постовых ведомостей и т.д.), подтверждающих их непосредственное участие в охране объектов в составе караула. Таким образом, основания для начисления и выплаты истцам надбавки компенсационного характера за учет, хранение, выдачу и охрану вооружений и боеприпасов в размере 50 % к должностному окладу, отсутствуют (т.6, л.д. 71-74).

В возражениях на апелляционную жалобу представитель истцов Кудрявцев В.А. просит решение суда оставить без изменения, апелляционную жалобу без удовлетворения (т.6, л.д.130-140).

В суд апелляционной инстанции истцы Антонов С.В. Морозов А.Г., Плетников И.Е., Степанова А.С., Толмачева Ю.А., представитель войсковой части 59313-17, представитель ответчика ФКУ «Управление финансового обеспечения Министерства обороны Российской Федерации по Забайкальскому краю», извещенные о времени и месте апелляционного рассмотрения дела надлежащим образом, не явились, об отложении слушания дела не просили, представитель ФКУ «Управление финансового обеспечения Министерства обороны Российской Федерации по Забайкальскому краю» направил ходатайство о рассмотрении дела без участия.

Изучив материалы дела, заслушав истца Толмачева В.И., представителя истцов Кудрявцева В.А., обсудив доводы апелляционной жалобы, возражений на нее, судебная коллегия приходит к следующему.

Как правильно установлено судом первой инстанции, истцы Плетников И.Е., Морозов А.Г., Антонов С.В., Степанова А.С., Толмачева Ю.А., Толмачев В.И. являются работниками войсковой части 59313-47.

Согласно представленных в материалы дела трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним, истцы приняты в отряд военизированной охраны ВОХР: Морозов А.Г. - на должность старшины отряда ВОХР, Антонов С.В. - начальник команды отряда ВОХР, Степанова А.С. - начальник команды отряда ВОХР, Толмачева Ю.А. - начальник команды отряда ВОХР, Толмачев В.И. - заместитель начальника отряда ВОХР.

Обращаясь в суд с иском, истцы ссылались на то обстоятельство, что в нарушение приказа Министра обороны Российской Федерации от 23.04.2014 г. № 255 «О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации и Постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583», условий трудового договора, приказов командира войсковой части 59313-47 с 01.02.2017 г. по настоящее время им не производится выплата компенсационного характера за учет, хранение, выдачу и охрану вооружений и боеприпасов в размере 50 % к должностному окладу, тогда как обязанности по непосредственной охране объектов вооружения они осуществляют.

Принимая решение, суд правильно определил обстоятельства, имеющие значение для дела, дал им в решении оценку и с учетом установленных обстоятельств пришел к обоснованному выводу о том, что исковые требования истцов подлежат удовлетворению.

Согласно статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации, заработная плата (оплата труда работника) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Пунктом 17 Положения о системе оплаты труда гражданского персонала воинских частей и организаций вооруженных сил Российской Федерации, утвержденного Приказом Министра обороны Российской Федерации от 23.04.2014 г. № 255 «О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации Постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 » предусмотрено выплата гражданскому персоналу арсеналов, центров, баз, складов по хранению вооружения и боеприпасов, непосредственно занятому приемом, хранением, выдачей и охраной вооружения и боеприпасов компенсационной выплаты к должностному окладу (тарифной ставке) в размере 50 % лицам,

замещающим должности (профессии) гражданского персонала военизированной охраны, заведующим хранилищем, заведующим складом, кладовщикам.

Из материалов дела следует и сторонами не оспаривалось, что войсковая часть № 59313-47, в которой осуществляют трудовую деятельность истцы, является арсеналом ракетного и артиллерийского вооружения (т.5 л.д.179).

Согласно Приказу Министра обороны Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 541 «О ведомственной охране Министерства обороны Российской Федерации» подразделения военизированной охраны, применяются для охраны особо важных и режимных объектов.

Из представленных в материалы дела трудовых договоров, заключенных с истцами Плетниковым И.Е., Толмачевым В.И., Антоновым С.В., Степановой А.С., Толмачевой Ю.А., Морозовым А.Г., а также дополнительных соглашений к ним, видно, что работодателем взята обязанность производить доплату за прием, хранение, выдачу и охрану вооружения и боеприпасов в размере 50 %. (т.4 л.д. 230, 234, 237,241,245,249).

Как установлено в ходе судебного разбирательства, изменения в названные условия трудовых договоров, заключенных с истцами, работодателем не вносились.

Из должностных инструкции начальника отряда военизированной охраны ВОХР, заместителя начальника отряда военизированной охраны ВОХР, начальника команды отряда ВОХР, старшины отряда ВОХР следует, что в обязанности лиц, замещающих данные должности, входит обеспечение сохранности оружия и боеприпасов, обеспечение боеготовности.

Приказом командира войсковой части 59313-47 от 18.01.2017 г. № 17 установлено выплачивать гражданскому персоналу войсковой части с 01.01.2017 г. компенсационную выплату к должностному окладу (тарифной ставке), непосредственно занятому приемом, хранением, выдачей и охраной вооружения и боеприпасов в размере 50 % (т.1 л.д.37). При этом, истцы в данном приказе указаны в качестве лиц, непосредственно занятых приемом, хранением, выдачей и охраной вооружения и боеприпасов, наряду с иными лицами, в частности, стрелками.

Учитывая представленные материалы дела, суд первой инстанции обоснованно пришел к выводу о подтверждении факта занятости истцов охраной вооружения и боеприпасов войсковой части.

Обстоятельство отнесения истцов к руководящему составу гражданского персонала военизированной охраны данный вывод не опровергает, поскольку в круг должностных обязанностей истцов входит непосредственное участие в осуществлении приема, хранении, выдачи и охраны вооружения и боеприпасов.

Отсутствие в материалах дела таких первичных документов работодателя, подтверждающих по мнению представителя ответчика,

непосредственную занятость истцов в осуществлении непосредственной охраны объектов вооружения, как постовых ведомостей, основанием для отказа в удовлетворении исковых требований не может являться, поскольку обстоятельство занятости истцов при выполнении указанных работ подтверждено иными доказательствами (должностными обязанностями, приказом работодателя и т.д.)

Отсутствие сведений о направлении работодателем истцов в адрес ФКУ «Управление финансового обеспечения Министерства обороны Российской Федерации по Забайкальскому краю» документов, подтверждающих непосредственную занятость истцов по охране объектов хранения вооружения и боеприпасов, не освобождает ответчика производить начисление и выплату компенсационной надбавки в установленные трудовым договором сроки.

Принимая во внимание вышеизложенное, судебная коллегия приходит к выводу, что обстоятельства, имеющие значение для дела, судом определены правильно и установлены на основании доказательств, признанных судом при их оценке достаточными, выводы суда вытекают из фактических обстоятельств, установленных в мотивировочной части решения на основе надлежащей оценки исследованных доказательств, решение вынесено в соответствии с нормами материального права, регулирующими рассматриваемое правоотношение, и с соблюдением норм процессуального права.

Таким образом, предусмотренных статьей 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оснований для отмены решения суда по доводам апелляционной жалобы не имеется.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия определила:

решение Читинского районного суда Забайкальского края от 09 июня 2017 г. оставить без изменения, апелляционную жалобу без удовлетворения.

Председательствующий

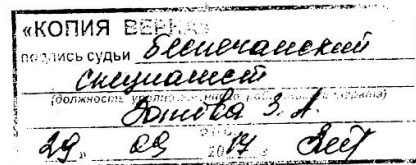
Судьи



Погорелова Е.А.

Комкова С.В.

Подшивалова Н.С.



ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Руководство Профсоюза и аппарат ЦК информируют:

**ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФСОЮЗА В АДРЕС
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ ФЕДЕРАЛЬНОГО
СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В.ВОЛОДИНА ПО
ВОПРОСУ СНИЖЕНИЯ УРОВНЯ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ
ВОИНСКИХ ЧАСТЕЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

119160, г. Москва, Ленинградский проспект, д.41 (38 военный городок)

Тел: 8(499)157-87-49, факс/тел.: 8(499)157-82-18

E-mail: info@psvsrf.ru; <https://psvsrf.ru>

10.11.2017 года

Исх. № 5/482

г. Москва

Председателю Государственной Думы Федерального
Собрания Российской Федерации
В.В. Володину

Уважаемый Вячеслав Викторович!

Центральный комитет Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России вынужден обратиться к вам в связи с ситуацией, в которой оказался гражданский персонал ВС России (далее – гражданский персонал) накануне принятия федерального бюджета страны на 2018 год и плановый период 2019 и 2020 годов.

Более трех лет происходит неуклонное снижение уровня жизни работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил РФ, в особенности категории работников, не вошедших в «майские» указы Президента Российской Федерации. Обусловлено это низкой заработной платой, отсутствием ее индексации с 2014 года, непрерывном ростом цен на продукты питания и потребительские товары, увеличении расходов на коммунальные услуги и транспорт.

Значительная часть гражданского персонала выполняет задачи по защите национальных интересов России наравне с военнослужащими, делая это порой с риском для жизни и здоровья. Однако уровень оплаты труда не соответствует сложности и ответственности работы.

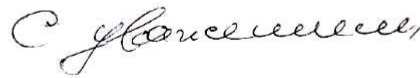
На наш взгляд, планируемая в бюджете страны на 2018-2020 годы ежегодная индексация оплаты труда гражданского персонала на 4.0% крайне мала, не отвечает надеждам работников и не способна изменить ситуацию к лучшему. Психологическая обстановка в коллективах воинских частей и организаций Вооруженных Сил в связи с низкой оплатой труда сложная и ухудшится по мере потери надежд гражданского персонала на кардинальное повышение заработной платы в будущем.

В современных сложных геополитических условиях, когда роль Вооруженных Сил возрастает, вопрос заинтересованности государства в обеспечении благосостояния личного состава Вооруженных Сил, к которому

относится и гражданский персонал, должен стать одним из приоритетных. Однако, Профсоюз с тревогой отмечает, что, в дополнение к бытовым и финансовым сложностям работников воинских частей и организаций, практически повсеместно наблюдается процесс чрезмерной интенсификации труда, отток квалифицированных кадров и нехватка молодых специалистов.

Обращаясь к Вам как руководителю федерального органа законодательной власти, мы исходим из того, что вышеперечисленные проблемы в комплексе могут негативно сказаться на обеспечении боеготовности воинских частей и соединений. Нельзя забывать, что качество работы, выполняемой гражданскими специалистами Вооруженных Сил, напрямую зависит не только от их профессионализма и патриотизма, но и от оценки их труда государством.

Призываем Вас, уважаемый Вячеслав Викторович, депутатов Государственной Думы Российской Федерации, принять ответственные решения, направленные на реальное улучшение социально-экономического положения гражданского персонала, проявить государственный подход и принципиальность при рассмотрении и принятии федерального закона № 274618-7 «О Федеральном бюджете на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов». Предусмотреть в бюджете страны индексацию заработной платы гражданского персонала как минимум на величину роста потребительских цен на товары и услуги за период с 2014 по 2017 годы.



Председатель Профессионального союза гражданского персонала
Вооруженных Сил России



Н. Бойко

**ОТВЕТ ДЕПАРТАМЕНТА СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ
МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА ОБРАЩЕНИЕ ПО ВОПРОСУ ОПЛАТЫ ТРУДА ГРАЖДАНСКОГО
ПЕРСОНАЛА ВОИНСКИХ ЧАСТЕЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ
МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

119160, г. Москва, Ленинградский проспект, д.41 (38 военный городок)

Тел: 8(499)157-87-49, факс/тел.: 8(499)157-82-18

E-mail: info@psvsrf.ru; <https://psvsrf.ru>

01.09.2017 г.
Исх. № 5/348

г. Москва

Начальнику Генерального штаба
Вооруженных Сил РФ - первому
Заместителю Министра обороны
Российской Федерации
генералу армии В.В. Герасимову

Уважаемый Валерий Васильевич!

Многочисленные обращения гражданского персонала Вооруженных Сил в Центральный комитет Профсоюза свидетельствуют о нарастающей неудовлетворенности работников своей заработной платой.

В статье 349 Трудового Кодекса РФ определено, что для работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях (учреждениях) военных образовательных и иных организациях Вооруженных Сил Российской Федерации устанавливаются «особые условия оплаты труда, а также дополнительные льготы и преимущества». Однако, до настоящего времени на федеральном уровне не приняты нормативные акты по регулированию труда данной категории работников. Исключение составляет Постановление Правительства от 01 октября 1998 года № 1141 «Об установлении надбавки за работу в опасных для здоровья условиях труда некоторым категориям военнослужащим и гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями в редакции Постановления Правительства от 01.02.2005 года № 49), устанавливающего некоторым категориям гражданского персонала надбавки за работу в опасных для здоровья условий труда.

Сложившиеся сегодня «особые условия оплаты, дополнительные льготы и гарантии» не стимулируют труд высококлассных гражданских специалистов Вооруженных Сил. Это приводит к их пассивности, оттоку в другие организации, деградации высококвалифицированного труда, что по нашему мнению подрывает боеготовность Вооруженных Сил и их перспективное развитие.

Например, в НИИ КиВ ВМФ недавний выпускник гражданского ВУЗа на должности младшего научного сотрудника с окладом 7110 рублей, с учетом ежемесячной премии 25% и выплатами за секретность 50% от должностного оклада, получает 12442 рубля в месяц. Младший научный сотрудник, отработавший 15 лет в организации с должностным окладом 8550 рублей с компенсационными и стимулируемыми надбавками получает 18468 рублей.

Если сравнить гражданских научных работников с военнослужащими, складывается следующая ситуация: ведущий научный сотрудник НИИ с ученой степенью доктора наук с окладом 21340 руб., имея максимальные надбавки за секретность и стаж работы вместе с премиями получает около 45 тысяч рублей в месяц, что почти в полтора раза меньше денежного довольствия старшего лейтенанта на должности младшего научного сотрудника в том же НИИ. Общую ситуацию с оплатой не спасают ежеквартальные выплаты (год от года уменьшаются) и единовременное денежное вознаграждение в конце года.

Так было не всегда. В КЗоТе РСФСР 1972 года такая категория работников как «рабочие и служащие Советской армии и Военно-морского флота» хоть и не упоминалась, в реальности для нее устанавливались особые условия оплаты труда. В 70-х годах работать в Вооруженных Силах считалось престижным, поскольку в воинских частях и учреждениях, непосредственно обеспечивающих боевую готовность, предусматривались повышенные должностные оклады и ставки. Лучшие гражданские специалисты по распределению Главного управления кадров Министерства обороны получали направления на работу в НИИ Министерства обороны, где зарплата младшего научного сотрудника составляла 120-160 рублей в месяц, тогда как в гражданском секторе 110-120 рублей в месяц. Служащие Советской Армии, имевшие ученую степень кандидата наук, на должности старшего научного сотрудника получали до 300 рублей в месяц, что было сравнимо с денежным содержанием в том же НИИ майора на должности младшего научного сотрудника.

Сегодня основной состав научных работников НИИ – военные пенсионеры. Притока молодежи практически нет. Существуют проблемы с созданием надежного кадрового резерва. Накопленные старшим поколением знания передавать некому.

Другие примеры.

На узле связи штаба армии (г. Самара, ул. Фрунзе, 165), являющегося подразделением войсковой части 40566 Центрального военного округа, средняя заработная плата работников при максимальных выплатах за стаж

работы, секретность составляет около 11 тысяч рублей, по этой причине в части в основном работают военные пенсионеры, молодые кадры на работу с такой оплатой не идут.

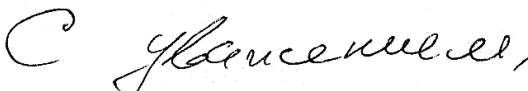
И таких примеров много.

Таким образом, «особые условия оплаты труда» в реальности привели к тому, что основная часть гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, за исключением руководящего состава, оказался сегодня наиболее низкооплачиваемой частью трудящихся России.

В целях повышения боевой готовности Вооруженных Сил полагали бы целесообразным предусмотреть в ближайшей перспективе увеличение должностных окладов лицам из числа гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации.

Приложение:

1. Справка-доклад по оплате труда научных сотрудников Научно-исследовательского института кораблестроения и вооружения ВМФ ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия» на 3-х листах;
2. Справка-доклад по Узлу связи штаба армии (г. Самара) на 2-х листах.


Председатель Профсоюза  Н. Бойко



МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБОРОНЫ РОССИИ)

г. Москва, 119160

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

«02» октября 2017 г. № 182/5/6371
На № 5/378

Уважаемый Николай Николаевич!

Ваше обращение от 1 сентября 2017 г. (исх. № 5/378) к начальнику Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации – первому заместителю Министра обороны Российской Федерации генералу армии В.В.Герасимову по вопросу оплаты труда гражданского персонала воинских частей и организаций Министерства обороны Российской Федерации по поручению рассмотрено.

В соответствии с законодательством Российской Федерации военная служба это особый вид федеральной государственной службы, исполняемой гражданами в Вооруженных Силах Российской Федерации и воинских формированиях.

На военнослужащих возлагаются обязанности по вооруженной защите Российской Федерации, которые связаны с необходимостью беспрекословного выполнения поставленных задач в любых условиях, в том числе с риском для жизни. В связи с особым характером обязанностей, возложенных на военнослужащих, им предоставляются социальные гарантии и компенсации.

Основным средством материального обеспечения военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, является денежное довольствие.

В свою очередь, трудовые отношения, возникающие между работодателями и работниками (в том числе гражданским персоналом воинских частей и организаций Минобороны России), регулируются трудовым законодательством Российской Федерации и строятся на принципах обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, и т.д.

Учитывая различия в исполнении обязанностей военной службы и трудовых обязанностей, уровень денежного довольствия военнослужащих отличен от уровня оплаты труда работников.

В настоящее время условия оплаты труда гражданского персонала установлены приказом Министра обороны Российской Федерации от 23 апреля 2014 г. № 255 (далее – приказ) с учетом обеспечения их

дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, норм труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а также в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда гражданского персонала, предусмотренных Минобороны России в федеральном бюджете.

При этом установленные приказом условия оплаты труда гражданского персонала позволяют учитывать особенности выполнения работниками трудовой функции в воинских частях, а также создавать условия в их материальной заинтересованности к труду.

В целях реализации статьи 349 Трудового кодекса Российской Федерации приказом отдельным категориям гражданского персонала (включаемых в состав боевых расчетов, команд, караулов, выполняющих задачи в особых условиях, и т.д.) воинских частей предусмотрены особые условия оплаты труда в виде повышений должностных окладов (тарифных ставок), в том числе по результатам специальной оценки условий труда, ряда выплат компенсационного и стимулирующего характера, учитывающих интенсивность и высокие результаты работы.

Так, гражданскому персоналу, привлекаемому к несению боевого дежурства в составе боевых расчетов и команд, должностные оклады (тарифные ставки) повышаются на 15 процентов.

При этом исходя из объемов бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда гражданского персонала, командиры (начальники) воинских частей (организаций) в пределах прав, предоставленных приказом, имеют возможность принимать решения о материальном стимулировании работников за счет средств экономии фонда оплаты труда.

Кроме того, Министром обороны Российской Федерации за счет экономии бюджетных средств, полученной в результате сокращения (оптимизации) численности личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации, в пределах доводимых Минобороны России на соответствующий финансовый год лимитов бюджетных обязательств на оплату труда гражданского персонала принимаются решения о дополнительном материальном стимулировании гражданского персонала в соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010.

Решение о категориях гражданского персонала и объемах бюджетных ассигнований, направляемых на выплату премий, принимается Министром обороны Российской Федерации в зависимости от экономии денежных средств, сложившейся за соответствующий период времени.

Необходимо отметить, что в Минобороны России начиная с 2012 года организована работа по выполнению Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 (далее – Указ) в части повышения эффективности деятельности учреждений и повышения уровня оплаты труда отдельных категорий работников учреждений науки, образования, культуры и здравоохранения.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности научных сотрудников для определения конкретных размеров стимулирующих выплат в рамках реализации Указа, устанавливаются положениями об оплате труда (коллективными договорами, локальными нормативными актами) организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

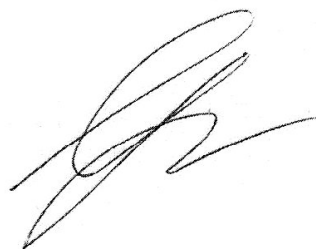
Согласно отчетным данным, среднемесячная заработная плата научных сотрудников научно-исследовательского института (кораблестроения и вооружения Военно-Морского Флота) Военного учебно-научного центра Военно-Морского Флота «Военно-морская академия» в первом полугодии 2017 г. составила 43,6 тыс. рублей.

Конкретный размер стимулирующих выплат работнику устанавливается приказом командира (начальника) по результатам его деятельности и личного вклада в выполнение задач, стоящих перед воинской частью (организацией) на условиях определенных положением об оплате труда (коллективным договором, локальным нормативным актом).

Таким образом, Минобороны России принимает все меры по увеличению уровня оплаты труда гражданского персонала воинских частей и организаций в рамках государственной социально-экономической политики и в пределах доведенных бюджетных средств, а также в соответствии с утвержденными Министром обороны Российской Федерации едиными подходами.

Дальнейшее принятие мер по повышению уровня оплаты труда гражданского персонала, возможно только в случае выделения Минобороны России дополнительных объемов бюджетных ассигнований на оплату труда гражданского персонала воинских частей (организаций).

Директор Департамента
социальных гарантий



Ю.Яркочева

Флотский профсоюз

В обсуждении самых актуальных рабочих и социальных проблем гражданских моряков ВМФ РФ и поиске путей их разрешения вместе с посланцами североморцев и тихоокеанцев, балтийцев и черноморцев приняли участие заместитель начальника вспомогательного флота Департамента транспортного обеспечения МО РФ капитан 2 ранга Андрей Нейгум и начальник службы военно-морской подготовки экипажей судов обеспечения Главного командования ВМФ РФ капитан 1 ранга Анзор Дандамаев. Встречу соратников возглавил председатель Профсоюза гражданского персонала Вооружённых Сил России Николай Бойко. И не случайно – кадровая ситуация в рядах этого отряда флотских тружеников становится всё тревожнее, а нужда в высококвалифицированных специалистах на «вспомогатках» ВМФ России – всё очевиднее.

Исходя из реалий действительности, когда низкие заработки и повышенная нагрузка вымывают из рядов гражданского плавсостава опытных работников (получающих более достойные трудовые условия в других ведомствах) и молодёжь, лишённую социальной перспективы, совещание профсоюзных лидеров было напроцех лишено бравурности. Плавсоставовский штаб Профсоюза ВС РФ – единственной организации, озабоченной судьбами флотских спецов и отстаивающей их интересы, подробно анализировал причины нарастания кадрового дефицита и правовой незащищённости гражданских моряков, искал пути противодействия этому тревожному явлению, обменивался опытом практического разрешения проблем.

С докладами на заседании координационного совета выступили председатель Ассоциации Михаил Бабин, председатель ЦК Профсоюза ВС России Николай Бойко, опытным, наболевшими и выводами обменялись руководители профсоюзных структур, на вопросы, возникающие у профсоюзистов в ходе социального партнёрства, ответили представители Министерства обороны и Главкомата ВМФ РФ. О проблемах черноморцев говорили и Иван Гайеня, Василий Худичий, Владимир Порватов и другие.

Что же вышло на первый план совещания? Его участники свидетельствовали: на фоне повышения почти на треть цен на товары и услуги и отсутствия соответствующей зарплатной индексации для гражданского персонала ВС РФ существующие материальные стимулы уже не прельщают и работников ВМФ, их труд обесценивается. И если режим базы порой позволяет, чтобы прокормить семью, нажить приработок на берегу, то в море это исключено. Так начинают возникать трудности с формированием экипажей уходящих в длительный поход бортов. Начальникам отрядов и групп, кадровикам, групповым капитанам стоит невероятных усилий добрать команды. В критических ситуациях о высокой квалификации уже и речи не идёт, лишь бы нашёлся замещающий должностность. Новеньких срочно обучают, и всё равно рискуют, ибо вынуждены допускать к матчасти недостаточно подготовленных или недобросовестных людей.

В результате самые опытные и верные члены экипажей несут на себе в море двойную и трой-



Бесценный плавсостав



ную нагрузку, потому суда обеспечения, несмотря на то, что, выполняют поставленные задачи. Но ветераны с их всё ещё советской моралью и патриотизмом на предельном возрасте. А молодёжь не идёт их путём, ведь ей надо кормить семью, растить детей, обеспечивать себя жильём. Работа на «вспомогатках» не даёт для этого материальной основы.

Единственно, что пока привлекает молодых на наши суда, так это возможность получить хорошую морскую выучку, перенять опыт старших специалистов. А когда он получен, человек уезжает, ища более хлебное место. Отсюда всё возрастающая текучка кадров.

Из-за возросшей интенсивности плавания судов и недостаточного количества бортов постоян-

ная нахваливается сверхурочная работа, которая в полном объёме не оплачивается (а предоставлять весь срок отгулы просто невозможно). Если же опротестованная недоплата по решению суда всё же производится, то средства для неё берутся нашим ведомством из того же фонда экономии заработной платы. То есть, отдав положенное одним, министерство урезает свои возможности стимулировать даже героический труд других.

Причиной переработок нередко становятся противоречия между реалиями флотской действительности, то есть необходимостью выполнения учебно-боевых задач, и требованиями Трудового кодекса, правилами организации труда гражданского персонала по той или иной срочной вводной, работой в выходные, праздничные дни и так далее. Военные же руководители, особенно

молодые, не знают гражданского права, не умеют решать производственные вопросы с опорой на профсоюз, что и приводит к ухудшению морального климата в трудовых коллективах, а значит, опять же к кадровым потерям.

До сих пор не решена проблема обеспечения плавсостава формой и специальной одеждой, неудовлетворительно снабжение судов шкиперскими и техническим имуществом, бытовой техникой, культпросветимуществом.

По каждой из названных и других проблем гражданского плавсостава координационный совет, профактив актуализировали предложения с мест, формировали решения и документы для обращения в соответствующие органы военного управления. Например, одним из предложений было введение фиксированной доплаты членам экипажей за каждые сутки работы в море, что, конечно же, нелегально без соответствующего приказа Министра обороны.

Обращаясь к соратникам из самого активного отряда Профсоюза ВС России – Ассоциации профсоюзных плавсоставов ВМФ РФ, – председатель ЦК союза Николай Бойко ещё раз подчеркнул, что у тружеников флота, как и других военных формирований, в виде, сил, нет другого защитника, нежели профсоюз. И в самой

сложной экономической ситуации только он последовательно и твёрдо стоит на этих позициях. Достижение существенных прорывов в социальной защите очень непростое, но сам факт существования профсоюза сдерживает работодателя, коррупцию, чиновничий беспредел. И наиболее эффективно там, где профсоюзный отряд авторитетен и многогранен, где коллективный договор грамотен и глубок, где лидеры профсоюза грамотно и умно строят социальное партнёрство с командиром.

И такая – поистине государственная позиция не может быть никем оспорена, не может не дать результатов.

Наталья МИКИРТУМОВА,
член президиума термина ЧФ
Фото Александра Григорьева

В последнюю неделю сентября на Черноморском флоте работал профсоюзный штаб моряков вспомогательного флота России. В ходе рабочей поездки лидеры гражданского плавсостава ВМФ РФ провели расширенное заседание координационного совета Ассоциации профсоюзных организаций плавсостава ВМФ РФ, которую возглавляет ветеран флотской аварийно-спасательной службы Михаил Бабин.

В обсуждении самых актуальных рабочих и социальных проблем гражданских моряков ВМФ РФ и поиске путей их разрешения вместе с посланцами североморцев и тихоокеанцев, балтийцев и черноморцев приняли участие заместитель начальника вспомогательного флота Департамента транспортного обеспечения МО РФ капитан 2 ранга Андрей Нейгум и начальник службы военно-морской подготовки экипажей судов обеспечения Главного командования ВМФ РФ капитан 1 ранга Анзор Дандамаев. Встречу

соратников возглавил председатель Профсоюза гражданского персонала Вооружённых Сил России Николай Бойко. И не случайно – кадровая ситуация в рядах этого отряда флотских тружеников становится всё тревожнее, а нужда в высококвалифицированных специалистах на «вспомогачах» ВМФ России – всё очевиднее.

Исходя из реалий действительности, когда низкие заработки и повышенная нагрузка вымывают из рядов гражданского плавсостава опытных работников (получающих более достойные трудовые условия в других ведомствах) и молодёжь, лишённую социальной перспективы, совещание профсоюзных лидеров было напрочь лишено бравурности. Плавсоставовский штаб Профсоюза ВС РФ – единственной организации, озабоченной судьбами флотских спецов и отстаивающей их интересы, подробно анализировал причины нарастания кадрового дефицита и правовой незащищённости гражданских моряков, искал пути противодействия этому тревожному явлению, обменивался опытом практического разрешения проблем.

С докладами на заседании координационного совета выступили председатель Ассоциации Михаил Бабин, председатель ЦК Профсоюза ВС России Николай Бойко, опытом, наблюдениями и выводами обменялись руководители профсоюзных структур, на вопросы, возникающие у профактивистов в ходе социального партнёрства, ответили представители Министерства обороны и Главкомата ВМФ РФ. О проблемах черноморцев говорили Иван Гайченя, Василий Худицкий, Владимир Порватов и другие.

Что же вышло на первый план совещания? Его участники свидетельствовали: на фоне повышения почти на треть цен на товары и услуги и отсутствия соответствующей зарплатной индексации для гражданского персонала ВС РФ существующие материальные стимулы уже не прельщают и работников ВМФ, их труд обесценивается. И если режим базы порой позволяет, чтобы прокормить семью, находить приработок на берегу, то в море это исключено. Так начинают возникать трудности с формированием экипажей уходящих в длительный поход бортов. Начальникам отрядов и групп, кадровикам, групповым капитанам стоит невероятных усилий добрать команды. В критических ситуациях о высокой квалификации уже и речи не идёт, лишь бы нашёлся замещающий должность. Новеньких срочно обучают, и всё равно рискуют, ибо вынуждены допускать к матчасти недостаточно подготовленных или недобросовестных людей.

В результате самые опытные и верные члены экипажей несут на себе в море двойную и тройную нагрузку, поэтому суда обеспечения, несмотря ни на что, выполняют поставленные задачи. Но ветераны с их всё ещё советской моралью и патриотизмом на предельном возрасте. А молодёжь не идёт их путём, ведь ей надо кормить семьи, растить детей, обеспечивать себя жильём. Работа на «вспомогачах» не даёт для этого материальной основы.

Единственно, что пока привлекает молодых на наши суда, так это возможность получить хорошую морскую выучку, перенимать опыт старших специалистов. А когда он получен, человек увольняется, ища более хлебное место. Отсюда всё возрастающая текучка кадров.

Из-за возросшей интенсивности плавания судов и недостаточного количества бортов постоянной готовности в большинстве отрядов обеспечения накапливается сверхурочная работа, которая в полном объёме не оплачивается (а предоставить весь срок отгулы просто невозможно). Если же опротестованная недоплата по решению суда всё же производится, то средства для неё берутся нашим ведомством из того же фонда экономии заработной платы. То есть, отдав положенное одним, министерство урезает свои возможности стимулировать даже героический труд других.

Причиной переработок нередко становятся противоречия между реалиями флотской действительности, то есть необходимостью выполнения учебно-боевых задач, и требованиями Трудового кодекса, правилами организации труда гражданского персонала по той или иной срочной вводной, работой в выходные, праздничные дни и так далее. Военные же руководители, особенно молодые, не знают гражданского права, не умеют решать производственные вопросы с опорой на профсоюз, что и приводит к ухудшению морального климата в трудовых коллективах, а значит, опять же к кадровым потерям.

До сих пор не решена проблема обеспечения плавсостава форменной и специальной одеждой, неудовлетворительно снабжение судов шкиперским и техническим имуществом, бытовой техникой, культпросветимуществом...

По каждой из названных и других проблем гражданского плавсостава координационный совет, профактив аккумулировали предложения с мест, формировали решения и документы для обращения в соответствующие органы военного управления. Например, одним из предложений было введение фиксированной доплаты членам экипажей за каждые сутки работы в море, что, конечно же, немыслимо без соответствующего приказа Министра обороны.

Обращаясь к соратникам из самого активного отряда Профсоюза ВС России – Ассоциации профорганизаций плавсостава ВМФ РФ, – председатель ЦК союза Николай Бойко ещё раз подчеркнул, что у тружеников флота, как и других воинских формирований, видов, сил, нет другого защитника, нежели профсоюз. И в самой сложной экономической ситуации только он последовательно и твёрдо стоит на этих позициях. Достигать существенных прорывов в социальной защите очень непросто, но сам факт существования профсоюза сдерживает работодателя, коррупцию, чиновничий беспредел. И наиболее эффективно там, где профсоюзный отряд авторитетен и многочислен, где коллективный договор всесторонен и глубок, где лидеры профсоюза грамотно и умно строят социальное партнёрство с командирами.

И такая – поистине государственная позиция не может быть никем оспорена, не может не дать результатов.

Наталия МИКИРТУМОВА,
член президиума Территориальной организации
Черноморского флота Профсоюза гражданского персонала
Вооруженных Сил России города Севастополя и Республики Крым

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**.*