



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ  
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА  
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ  
ВЕСТНИК  
ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА  
№ 36**

**г. Москва**  
декабрь 2019 года

# СОДЕРЖАНИЕ

---

## В Правительстве Российской Федерации



Федеральный закон от 27 декабря 2019 г. № 463-ФЗ  
«О внесении изменений в статью 1 Федерального закона  
«О минимальном размере оплаты труда»

➤ стр. 5

## В Министерстве обороны Российской Федерации



Отраслевое соглашение между Профессиональным союзом  
гражданского персонала Вооруженных Сил России и  
Министерством обороны Российской Федерации на 2020-  
2022 годы

➤ стр. 6



Общественный совет при Министерстве обороны Российской  
Федерации в Сирийской Арабской Республике

➤ стр. 28

## В Федерации Независимых Профсоюзов России



Заседание Исполнительного комитета Федерации Независимых  
Профсоюзов России

➤ стр. 31

## В Профсоюзе гражданского персонала Вооруженных Сил России



XVII заседание Президиума Профессионального союза  
гражданского персонала Вооруженных Сил России.  
Постановления

➤ стр. 33



Профсоюзная молодежь встречает 2020 год

➤ стр. 47

## В помощь профсоюзному активу

### *Профкому на заметку:*



«Круглый стол» в Государственной Думе  
по социальным проблемам северных регионов

➤ стр. 51



**ФНПР призывает социальных партнеров  
решать проблемы Севера.**

Комментарий заместителя Председателя ФНПР  
Давида Криштала

➤ стр. 53



**Что принесут работнику «электронные трудовые книжки»?**

Комментарий руководителя Правового Департамента  
Аппарата ФНПР – главного правового инспектора труда ФНПР  
Юрия Пелешенко

➤ стр. 54



Постановление Конституционного Суда Российской Федерации  
от 16 декабря 2019 года № 40-П

➤ стр. 55

**Вопросы и ответы**

*Руководство Профсоюза и аппарат ЦК информируют:*

**Внимание опыт!**



Информация об опыте работы первичной профсоюзной  
организации ФГБУ «Феодосийский военный санаторий»  
Министерства обороны Российской Федерации в 2019 году

➤ стр. 69

## **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**.*

# **ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

---

27 декабря 2019 г. N 463-ФЗ

## **РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

### **ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН**

#### **О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В СТАТЬЮ 1 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА «О МИНИМАЛЬНОМ РАЗМЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА»**

*Принят  
Государственной Думой  
12 декабря 2019 года*

*Одобен  
Советом Федерации  
23 декабря 2019 года*

#### **Статья 1**

Внести в статью 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, N 26, ст. 2729; 2002, N 18, ст. 1722; 2003, N 40, ст. 3818; 2005, N 1, ст. 24; 2007, N 17, ст. 1930; 2008, N 26, ст. 3010; 2011, N 23, ст. 3246; 2012, N 50, ст. 6955; 2013, N 49, ст. 6337; 2014, N 49, ст. 6917; 2015, N 51, ст. 7247; 2016, N 23, ст. 3288; N 52, ст. 7509; 2018, N 1, ст. 5; N 11, ст. 1576; N 53, ст. 8407) следующие изменения:

1) часть первую изложить в следующей редакции:

«Статья 1.

Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2020 года в сумме 12 130 рублей в месяц.»;

2) часть вторую после слов «в размере» дополнить словами «не ниже».

#### **Статья 2**

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2020 года.

**Президент  
Российской Федерации  
В. ПУТИН**

Москва, Кремль  
27 декабря 2019 года  
N 463-ФЗ

# **В МИНИСТЕРСТВЕ ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

---

## **ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СОЮЗОМ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ И МИНИСТЕРСТВОМ ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2020-2022 ГОДЫ**

### **I. Общие положения**

Мы, нижеподписавшиеся полномочные представители Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России (далее – Профсоюз) в лице председателя Профсоюза и Министерства обороны Российской Федерации (далее – Министерство обороны) в лице Министра обороны Российской Федерации, именуемые в дальнейшем Сторонами, на основании Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК) заключили настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) об обязательствах в сфере регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2020-2022 годы и совместных действиях Сторон по их реализации.

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

Стороны договорились:

1. Соглашение вступает в силу с 1 января 2020 г. и действует по 31 декабря 2022 г.

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

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

2. Ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению, внесению изменений и дополнений в Соглашение, организации контроля за его выполнением и подведению итогов, толкованию и разъяснению его положений, а также рассмотрение конфликтных ситуаций и разногласий по коллективным договорам (соглашениям), заключенным на его основе, возлагаются на Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия), образованную в Министерстве обороны в соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации от 21 июля 2010 г. № 1012 (с изменениями, внесенными приказами Министра обороны Российской Федерации от 19 января 2011 г. № 32 и от 11 июня 2019 г. № 326).

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

4. Соглашение распространяется на представителей Министерства обороны, осуществляющих полномочия работодателя в отношении работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации (далее – командиры воинских частей (руководители организаций), и всех лиц гражданского персонала, работающих (проходящих федеральную государственную гражданскую службу) в органах военного управления, воинских частях и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации (далее, если иное не оговорено особо, – гражданский персонал, воинские части соответственно), и является основой для заключения коллективных договоров (соглашений), трудовых договоров в воинских частях и организациях.

Условия коллективных договоров (соглашений) и трудовых договоров не должны ухудшать положение гражданского персонала по сравнению с условиями законодательства Российской Федерации и настоящего Соглашения.

5. На гражданский персонал федеральных государственных унитарных предприятий Министерства обороны распространяются положения настоящего Соглашения, за исключением положений, указанных в пунктах 42, 45, 51, реализация которых обеспечивается за счет собственных средств этих предприятий.

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

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

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

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

9. В воинских частях, дислоцирующихся на территориях иностранных государств, коллективные договоры (соглашения), трудовые договоры заключаются с учетом настоящего Соглашения.

При этом трудовые отношения, льготы и социальные гарантии гражданскому персоналу устанавливаются в соответствии с законодательством страны пребывания, если иное не предусмотрено международными договорами (соглашениями) Российской Федерации.

## **II. Социальное партнерство и координация действий Сторон Соглашения**

10. Стороны считают необходимым:

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

установить тесное взаимодействие с профсоюзными организациями воинских частей, содействовать их созданию в тех воинских частях, где они отсутствуют, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

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

13. Министерство обороны гарантирует невмешательство в деятельность Профсоюза, соблюдение прав Профсоюза в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон № 10-ФЗ) и ТК, не препятствует созданию и функционированию профсоюзных организаций в воинских частях.

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

15. Комиссия ежегодно рассматривает ход выполнения положений Соглашения.

16. Изменения в Соглашение вносятся в следующем порядке:

Сторона, предлагающая внесение изменений, направляет в Комиссию в письменной форме предложение о начале переговоров с перечнем конкретных изменений;

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

изменения в Соглашение вносятся решением Сторон после представления Комиссии.

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

18. Вопросы, затрагивающие права и интересы гражданского персонала, рассматриваются на заседаниях Коллегии Министерства обороны Российской Федерации, совещаниях руководящего состава Министерства обороны, военных советах, заседаниях Центрального комитета Профсоюза.

19. Должностные лица Министерства обороны при проведении ревизий, проверок воинских частей и по результатам проверки вопросов трудового законодательства, оплаты и охраны труда, выполнения условий коллективных договоров (соглашений) проводят встречи с представителями профсоюзных организаций. Представители профсоюзных организаций оказывают помощь в проведении указанных мероприятий.

20. Руководители федеральных государственных унитарных предприятий, федеральных автономных учреждений, федеральных государственных бюджетных учреждений Министерства обороны совместно с выборными профсоюзными органами при заключении коллективных договоров (соглашений) могут предусматривать дополнительные (по сравнению с установленными настоящим Соглашением) льготы и социальные гарантии для гражданского персонала в соответствии с трудовым законодательством при наличии денежных средств на такие цели.

### **III. Обязательства Министерства обороны**

#### **В области занятости и переподготовки кадров**

21. Представитель Министерства обороны, осуществляющий полномочия нанимателя от имени Российской Федерации в отношении федеральных государственных гражданских служащих в Министерстве обороны (далее – представитель нанимателя), работодатели организуют свою работу в соответствии с требованиями статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

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

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

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

использование других методов обеспечения занятости, предусмотренных трудовым законодательством.

23. Профсоюз и Министерство обороны устанавливают следующий порядок массового увольнения гражданского персонала:

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

при сокращении численности или штата гражданского персонала воинской части:

50 человек – в течение 30 календарных дней;

200 и более человек – в течение 60 календарных дней;

500 и более человек – в течение 90 календарных дней.

Командиры воинских частей (руководители организаций):

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

взаимодействуют с выборным профсоюзным органом в целях соблюдения прав и законных интересов гражданского персонала, в том числе включают представителей выборного профсоюзного органа в состав комиссий, создаваемых при проведении реорганизации воинских частей (организаций);

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

предоставляют лицам гражданского персонала, уволенным по сокращению штата или численности работников, при прочих равных условиях преимущественное право возвратиться на рабочее место при возникновении вакансий. При сокращении штата или численности работников преимущественное право оставления на работе, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК, при равной производительности труда и

квалификации предоставляется работникам, являющимся членами Профсоюза;

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

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

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

Представитель нанимателя предоставляет гарантии и компенсации высвобождаемым федеральным государственным гражданским служащим в соответствии с законодательством о государственной гражданской службе.

### **В области трудовых отношений**

24. Обеспечивает выполнение командирами воинских частей (руководителями организаций) ТК, законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также правовых актов Министерства обороны и локальных правовых актов.

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

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

25. Обеспечивает реализацию положений статьи 349 ТК.

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

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

28. Командиры воинских частей (руководители организаций): определяют в коллективном договоре перечень должностей работников, необходимых для привлечения к проведению мероприятий учебно-боевой и мобилизационной подготовки войск, учений, тренировок, а также льготы и

компенсации, предоставляемые работникам при выполнении работ, связанных с этими мероприятиями;

привлекают гражданский персонал, включенный в перечень, для выполнения обязанностей при проведении мероприятий учебно-боевой и мобилизационной подготовки войск, учений, тренировок в том случае, когда данные обязанности включены в трудовые договоры;

привлекают работников к выполнению обязанностей при проведении мероприятий учебно-боевой и мобилизационной подготовки войск, учений, тренировок при отсутствии в трудовом договоре указанной трудовой функции только с их письменного согласия.

В случае привлечения гражданского персонала к выполнению трудовых обязанностей при проведении мероприятий учебно-боевой и мобилизационной подготовки войск, учений, тренировок командир воинской части (руководитель организации) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации обязан обеспечить за счет средств Министерства обороны: безопасные условия и охрану труда, доставку и сопровождение, организацию питания и проживание, обеспечение специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, а также учет рабочего времени.

29. Обеспечивает в обязательном порядке включение представителя выборного профсоюзного органа воинской части в состав аттестационных комиссий при проведении аттестации лиц гражданского персонала.

30. В соответствии со статьями 8 и 372 ТК разрабатывает и принимает локальные нормативные акты, непосредственно затрагивающие социально-трудовые права гражданского персонала, с учетом мнения Профсоюза, а командиры воинских частей (руководители организаций) – соответствующего выборного профсоюзного органа.

31. Командиры воинских частей (руководители организаций) обеспечивают для гражданского персонала в соответствии с законодательством Российской Федерации:

нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, а для отдельных категорий гражданского персонала в соответствии с трудовым законодательством – сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

оплату сверхурочных работ;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Продолжительность

дополнительных отпусков в случаях, когда она не определена законодательством Российской Федерации, устанавливается в коллективных договорах (соглашениях) или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, исходя из финансовых и производственных возможностей воинских частей.

32. Федеральные государственные унитарные предприятия за счет собственных средств могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Продолжительность дополнительного отпуска не может быть меньше трех календарных дней.

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

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

производится один раз в два года компенсация расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также оплата стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Право на компенсацию указанных расходов имеют лица гражданского персонала, работающие в воинских частях, финансируемых из федерального бюджета.

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

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

выплачиваются единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие

на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;

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

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

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

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

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

Производит возмещение расходов, связанных со служебными поездками гражданского персонала, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, в соответствии со статьей 168.1 ТК. При этом трудовая (служебная) функция лица гражданского персонала, связанная с разъездным характером работы или работой в пути, полевых условиях, должна быть предусмотрена в соответствующих профессиональных стандартах, едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, указанных в статье 195.2 ТК, утвержденных соответствующими нормативными правовыми актами по занимаемой должности.

Обеспечивает гарантии и компенсации лицам гражданского персонала при исполнении ими государственных или общественных обязанностей, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, а также в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, имеющих

государственную аккредитацию, другие гарантии и компенсации в соответствии с ТК.

38. Обеспечивает утверждение командирами воинских частей (руководителями организаций) правил внутреннего трудового распорядка воинских частей с учетом мнения выборного профсоюзного органа, которые, как правило, являются приложением к коллективному договору.

39. Организует поощрение гражданского персонала, в том числе государственными и ведомственными наградами, ведомственными знаками отличия.

Награждение государственными и ведомственными наградами, ведомственными знаками отличия должностных лиц Профсоюза и освобожденных от основной работы профсоюзных работников производится Министерством обороны в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе по ходатайству Профсоюза.

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

Порядок и условия доставки на работу и обратно служебным транспортом устанавливаются в коллективных договорах (соглашениях) и объявляются приказами командиров воинских частей (руководителей организаций).

### **В области оплаты труда**

41. Обеспечивает оплату труда гражданского персонала в соответствии с законодательством Российской Федерации и правовыми актами Министерства обороны.

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

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

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

условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера гражданскому персоналу в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 29 декабря 2007 г. № 822, но не ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации;

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

порядок формирования и использования фонда оплаты труда гражданского персонала.

43. Командиры воинских частей (руководители организаций) по согласованию с соответствующими профсоюзными органами разрабатывают и утверждают:

положения об оплате труда гражданского персонала;

положения о премировании гражданского персонала.

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

44. В целях повышения престижа работы в воинских частях, привлечения и закрепления квалифицированных кадров в установленном порядке направляет в Правительство Российской Федерации обоснованные предложения по выделению денежных средств, необходимых для предоставления гражданскому персоналу дополнительных льгот и преимуществ, в том числе социального характера, по сравнению с работниками других отраслей.

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

46. Выплачивает заработную плату не реже, чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При этом конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

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

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

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

### **В области охраны труда**

52. Реализует в соответствии с разделом X ТК государственную политику в области охраны труда.

В этих целях обеспечивает:

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

соблюдение требований пожарной безопасности, разработку и осуществление мер пожарной безопасности;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах гражданского персонала, правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха лиц гражданского персонала в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

финансирование мероприятий по охране труда за счет средств федерального бюджета, а также контроль за организацией и проведением специальной оценки условий труда на рабочих местах гражданского персонала;

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

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

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

предоставление гражданскому персоналу гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенная оплата труда) не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с указанием их размеров в трудовом договоре, коллективном договоре (соглашении);

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

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

предоставление лицам гражданского персонала другой работы в случае их отказа от выполнения работ при возникновении опасности для жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации), а если предоставление другой работы по

объективным причинам невозможно – оплату времени простоя до устранения этой опасности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

непривлечение к дисциплинарной ответственности лиц гражданского персонала за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для их жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

своевременное прохождение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работниками, а также командирами воинских частей (руководителями организаций).

53. Гражданскому персоналу, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-4 степени или опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

вредных условий труда 2 степени – не менее 7 календарных дней;

вредных условий труда 3 степени – не менее 12 календарных дней;

вредных условий труда 4 степени – не менее 18 календарных дней;

опасных условий труда – не менее 24 календарных дней.

Если гражданский персонал имеет право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труда одновременно по результатам специальной оценки условий труда и согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников», то устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труда, исходя из большей продолжительности.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

Максимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска гражданского персонала определяется коллективным договором с учетом финансовых и производственных возможностей воинских частей.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, размере и на условиях, определенных коллективным договором, но не менее размера среднего дневного заработка, рассчитанного в соответствии со статьей 139 ТК.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда помимо времени, предусмотренного законодательством Российской Федерации, включается время простоя не по вине работника, оформленное в установленном порядке, при условии нахождения работника в указанных условиях.

54. Командиры воинских частей (руководители организаций):

заключают с выборными профсоюзными органами соглашения, предусматривающие требования охраны труда;

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

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

утверждают и ежегодно реализуют план мероприятий по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах гражданского персонала;

представляют в установленные сроки соответствующему распорядителю средств федерального бюджета заявки на выделение денежных средств для финансирования мероприятий по охране труда (проведение обучения по охране труда, специальной оценке условий труда, медицинских осмотров, приобретение средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока и лечебно-профилактического питания и т.д.);

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

В соответствии с пунктом 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» порядок и условия осуществления в связи с принятием Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ) компенсационных мер (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда) не могут быть ухудшены, а размеры их снижены по сравнению с фактически реализуемым порядком, условиями и размерами указанных компенсационных мер на день вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ в отношении данных работников при условии сохранения тех же условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

### **В области обеспечения социальных льгот, гарантий и компенсаций**

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

56. Министерство обороны обеспечивает:

проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы

(должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований;

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

выделение гражданскому персоналу, в том числе освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным в выборные профсоюзные органы, а также лицам, работающим в указанных органах, 7% от общего количества путевок в военные санатории и дома отдыха Министерства обороны с оплатой указанными гражданами 30% их стоимости. На указанных условиях путевки в военные санатории и дома отдыха Министерства обороны предоставляются лицам гражданского персонала не более одного раза в год;

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

гарантии работникам при прохождении диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 ТК;

содействие проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с гражданским персоналом;

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

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

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

оплачивают (частично или полностью) питание;

приобретают путевки на санаторно-курортное лечение и отдых;

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

при нахождении военно-медицинских организаций вне места постоянного базирования судна лицам гражданского персонала – членам экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота работодатель оплачивает проезд от места работы (проживания) к месту проведения положенных медицинских осмотров (освидетельствований).

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

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

60. Руководители федеральных автономных и бюджетных учреждений, федеральных государственных унитарных предприятий в соответствии с законодательством Российской Федерации отчисляют из внебюджетных средств суммы в размерах, определяемых коллективными договорами, соответствующим профсоюзным комитетам на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в объеме не менее 0,15% от фонда оплаты труда при наличии финансовых возможностей.

61. Лица из числа гражданского персонала обеспечиваются по месту работы (службы) жилыми помещениями специализированного жилищного фонда.

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

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

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

62. Командиры воинских частей (руководители организаций) осуществляют меры социальной поддержки лиц гражданского персонала предпенсионного возраста и не допускают случаев незаконного увольнения работников предпенсионного возраста.

#### **IV. Молодежная политика**

63. Стороны считают приоритетными направлениями молодежной политики:

содействие повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодежи;  
развитие творческой активности молодежи;  
обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;  
активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Командиры воинских частей (руководители организаций):  
вносят в коллективные договоры, соглашения соответствующий раздел;  
предоставляют обучающемуся гражданскому персоналу без отрыва от производства оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска, а также другие льготы, установленные коллективным договором, соглашением;

организуют наставничество;  
принимают меры по повышению квалификации молодежи;  
обеспечивают участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению коллективного договора, соглашения;  
содействуют в обеспечении молодежи служебными жилыми помещениями (общежитиями).

## **V. Гарантии деятельности Профсоюза**

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

Министерство обороны подтверждает неотъемлемое право представителей Профсоюза, представляющего интересы гражданского персонала, на участие в совещаниях у Министра обороны Российской Федерации по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических интересов гражданского персонала.

Министр обороны Российской Федерации проводит встречи с представителями профсоюзных организаций Вооруженных Сил Российской Федерации по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

65. Министерство обороны обеспечивает при наличии письменных заявлений лиц гражданского персонала, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление в установленные сроки на счет выборного профсоюзного органа членских профсоюзных взносов из их заработной платы в соответствии с коллективными договорами и настоящим Соглашением и не вправе задерживать перечисление данных денежных средств;

обеспечивает оформление и выдачу постоянных пропусков установленной формы председателям (заместителям председателей) профсоюзных организаций, Профсоюза, штатным работникам аппаратов профсоюзных организаций, Профсоюза, расположенных на территории воинских частей (организаций) Вооруженных Сил Российской Федерации;

выделяет профсоюзным организациям билеты для детей на мероприятия, организуемые Министерством обороны.

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

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

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

68. Командиры воинских частей (руководители организаций) в соответствии с ТК, Федеральным законом № 10-ФЗ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

предоставляют Профсоюзу, его выборным органам безвозмездно необходимые для их деятельности оборудование, помещения и средства связи, транспортные средства, а также предоставляют возможность проведения совещаний (собраний), размещения информации в доступных для всех работников местах; организуют и осуществляют хозяйственное содержание, ремонт, отопление, уборку, охрану, оплату коммунальных услуг, а также оборудование указанных объектов;

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

освобождают от основной работы членов Профсоюза, в том числе внештатных правовых и технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, с сохранением среднего заработка не освобожденных от основной работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзными органами, на время краткосрочной (до пяти дней) профсоюзной учебы, а также для участия в работе выборных профсоюзных органов, проведении проверок по соблюдению трудового законодательства, соглашения, коллективного договора. Условия их освобождения от работы для участия в этих мероприятиях определяются коллективными договорами (соглашениями);

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

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

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

организуют в подчиненных воинских частях работу с профсоюзными органами, правовыми и техническими инспекторами труда Профсоюза, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда. Обеспечивают право указанных лиц беспрепятственно посещать рабочие места для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений;

наделяют необходимыми полномочиями для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении воинской части руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой статьи 33 ТК;

предоставляют председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, отпуск без сохранения заработной платы:

при численности членов Профсоюза первичной профсоюзной организации менее 50% от численности работающих – продолжительностью 2 календарных дня;

при численности членов Профсоюза первичной профсоюзной организации более 50% от численности работающих – продолжительностью 5 календарных дней.

## **VI. Обязательства Профсоюза**

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

70. Проводит работу по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза и лиц гражданского персонала воинских частей, не являющихся членами Профсоюза, уплачивающих Профсоюзу денежные средства.

71. В соответствии с Федеральным законом № 10-ФЗ и ТК Профсоюз и его территориальные и первичные профсоюзные организации осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров (соглашений).

72. Содействует своевременному истребованию и полному доведению средств федерального бюджета на оплату труда и мероприятий по улучшению условий и охраны труда гражданского персонала.

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

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

## **VII. Контроль за выполнением Соглашения и ответственность за его нарушение или невыполнение**

75. Контроль выполнения Соглашения осуществляется Сторонами в соответствии с ТК, Федеральным законом № 10-ФЗ и иными нормативными правовыми актами.

Контроль выполнения Соглашения на местах осуществляют также территориальные, первичные организации Профсоюза, правовые и технические инспекторы труда Профсоюза, командиры воинских частей (руководители организаций). При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют Комиссию или руководителей, подписавших Соглашение.

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

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

Председатель  
Профессионального союза  
гражданского персонала  
Вооруженных Сил России



Н.Бойко

«24» декабря 2019 г.

Министр обороны  
Российской Федерации  
генерал армии



С.Шойгу

«24» декабря 2019 г.

## **ОБЩЕСТВЕННЫЙ СОВЕТ ПРИ МИНИСТЕРСТВЕ ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СИРИЙСКОЙ АРАБСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ**



В период с 7 по 10 ноября 2019 года члены Общественного совета при Министерстве обороны Российской Федерации посетили Сирийскую Арабскую Республику.

Делегация Общественного совета при Министерстве обороны России в составе главы Общественного совета при военном ведомстве Павла Гусева, Председателя Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России Николая Бойко, председателя Союза десантников России Героя Советского Союза Валерия Востротина, президента Фонда содействия научным исследованиям проблем безопасности «Наука-XXI» Рафаэля Тимошева, директора Центра анализа стратегий и технологий Руслана Пухова и других членов совета впервые в 2019 году совершила рабочую поездку в Сирию, посетив места дислокации российских воинских частей и застав.

Целью поездки было ознакомиться с бытом и условиями службы российских военнослужащих, пообщаться с офицерами, солдатами, сержантами, гражданским персоналом, посмотреть какие имеются в этом плане проблемы. В современной армии и быт должен быть на высоком уровне.

На подлете к авиабазе Хмеймим гостей встречали истребители Су-35, они были подняты, чтобы защитить самолет с делегацией в случае

возможной атаки. Передвижение за пределами российских баз, из соображений безопасности, только в составе колонны и только на специальной защищенной технике: бронев автомобилях «Тигр», «Рысь», бронекapsule на базе военного «КамАЗа». Местные жители, особенно дети, очень тепло приветствовали колонну.

Представители делегации Общественного совета передвигались по следующему маршруту: авиабаза Хмеймим; пункт материально-технического обеспечения ВМФ России в городе-порту Тартусе на побережье Средиземного моря; два объекта ПВО-дивизион зенитно-ракетных комплексов «Тор», расчеты зенитных ракетно-пушечных комплексов «Панцирь-С1» и зенитный ракетный полк с системами ПВО большой дальности С-300 и С-400.

На каждой базе и заставе бойцы получали в подарок книги и журналы.

Участники делегации во время поездки смогли осмотреть все помещения, в которых служат и живут военнослужащие, в том числе спальни и комнаты отдыха, столовую, прачечную, русскую баню и спортивный городок. Гости общались с личным составом российских военных баз, вручили подарки, организовали шефский концерт. Военнослужащие российских военных баз в Сирии демонстрируют высочайшую выучку и профессионализм, как отметили все члены делегации. Они обеспечены всем необходимым для решения важных задач борьбы с терроризмом. Отдельно отметили бытовые удобства, которые идеально созданы не только для командиров, но и для рядовых солдат.



Общественный совет обсудит итоги поездки в Сирию с представителями руководства Минобороны РФ и представит в декабре 2019 года доклад об условиях службы российских военнослужащих в Сирии главе ведомства.



Фоторепортажи из данной поездки доступны на сайтах газет «Аргументы и факты», «Московский комсомолец», «Красная Звезда» по ссылкам: [Российская база «Хмеймим» в Сирии, Общественный совет при Минобороны России впервые посетил российские базы в Сирии,](http://redstar.ru/wp-content/uploads/2019/11/127-13-11-2019.pdf)  
[http://redstar.ru/wp-content/uploads/2019/11/127-13-11-2019.pdf.](http://redstar.ru/wp-content/uploads/2019/11/127-13-11-2019.pdf)

# В ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ

---

## ЗАСЕДАНИЕ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА



На заседании Исполкома Федерации независимых профсоюзов России 18 декабря, которое вёл председатель ФНПР Михаил Шмаков, были рассмотрены вопросы о плане основных мероприятий, посвященных 30-летию образования ФНПР и 115-й годовщине профсоюзного движения в России, об участии профсоюзов в праздновании 75-летия Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов, о кандидатурах для избрания на должности руководителей территориальных объединений организаций профсоюзов, о внесении изменений и дополнений в состав кадрового резерва на должности председателей членских организаций ФНПР.

Представляя членам Исполкома план основных мероприятий, посвященных 30-летию образования ФНПР и 115-й годовщине профсоюзного движения в России, заместитель Председателя ФНПР Давид Криштал напомнил, что «30 октября решением Генерального совета ФНПР 2020 год объявлен Годом 30-летия Федерации независимых профсоюзов России. Это знаменательное событие неразрывно связано с зарождением профсоюзного движения в России 115 лет назад, которое было обусловлено всем ходом экономического и политического развития страны, явилось результатом длительного пути, пройденного российским рабочим движением». Д.Криштал рассказал об основных мероприятиях плана, в числе которых Всероссийское совещание руководителей «первичек»,

конкурсы, семинары, круглые столы и конференции, а также издание книги и создание кинофильма о деятельности ФНПР.



Заместитель Председателя ФНПР Александр Шершуков выступил с докладом об участии профсоюзов в праздновании 75-летия Победы в Великой Отечественной войне. Он призвал членские организации ФНПР «принять активное участие в юбилейных мероприятиях, проводимых на государственном уровне; провести чествования ветеранов войны и тружеников тыла; сделать акцент на событиях, посвященных профсоюзам как участникам создания народного ополчения, организаторам эвакуации предприятий, помощи семьям фронтовиков».

В ходе заседания члены Исполкома ФНПР подробно обсудили и утвердили кандидатуры для избрания ряда председателей территориальных объединений организаций профсоюзов, а также внесли дополнения в состав кадрового резерва руководителей членских организаций.

Кроме того, был рассмотрен ряд других вопросов.

Основные документы заседания Исполкома ФНПР размещены на сайте ФНПР: [fnpr.ru](http://fnpr.ru).

Департамент общественных связей Аппарата ФНПР

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

---

## **XVII ЗАСЕДАНИЕ ПРЕЗИДИУМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ**



**10 декабря 2019 года** в городе Ялте Республики Крым состоялось XVII заседание Президиума Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

В работе Президиума приняли участие: Председатель Профсоюза, заместитель Председателя Профсоюза – главный инспектор труда, председатели территориальных профсоюзных организаций военных округов, видов и родов войск, председатель Контрольно-ревизионной комиссии Профсоюза и работники аппарата Центрального комитета Профсоюза.

В рамках XVII заседания Президиума обсуждались вопросы:

1. О плане работы Центрального комитета Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России на 2020 год.

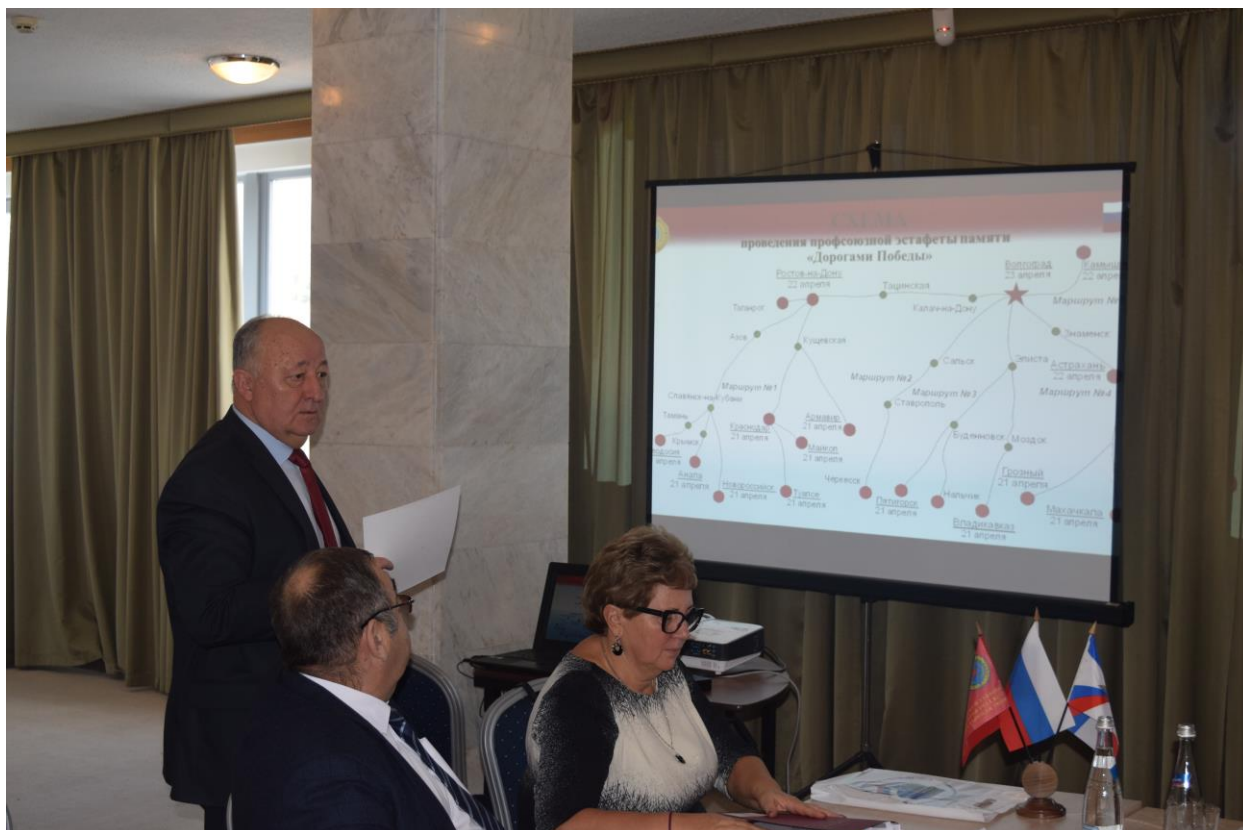
2. О работе по обеспечению лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации лечебно-оздоровительным отдыхом в санаторно-курортных учреждениях Министерства обороны Российской Федерации в 2019 году.

3. О проведении Всеармейского конкурса детского рисунка «Пусть будет День Победы над фашизмом – победой мира на планете навсегда!», к 75-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов.

4. О внесении изменений и дополнений в Устав Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

5. О порядке избрания делегатов на Съезд и выдвижения кандидатур для избрания в состав Центрального комитета Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

6. Разное.



По вопросам повестки XVII заседания Президиума Профсоюза приняты постановления, которые размещены на сайте Профсоюза ВС России в разделе «Постановления Президиума», некоторые публикуются для информации.

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

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**№ 17 – 2**

**10 декабря 2019 г.**

**Республика Крым  
г. Ялта**

**О РАБОТЕ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЛИЦ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА  
ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ЛЕЧЕБНО-  
ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫМ ОТДЫХОМ В САНАТОРНО-КУРОРТНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЯХ МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В 2019 ГОДУ**

---

Заслушав информацию начальника отдела санаторно-курортного обеспечения Управления организационной работы аппарата Центрального комитета Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России Левченко И.Ю. 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 2019 году», Президиум Профсоюза отмечает, что в 2019 году проведена значительная работа по выполнению плана реализации санаторно-курортных путевок (информация прилагается). Достигнуты двусторонние договоренности с санаторно-курортными комплексами, санаториями, домами и базами отдыха Министерства обороны Российской Федерации с целью оперативного решения как общих проблем санаторно-курортного лечения и отдыха гражданского персонала, так и индивидуальных обращений работников воинских частей (организаций).

Сложившийся механизм дает положительный результат в работе по своевременному предоставлению гражданскому персоналу льготных путевок на санаторно-курортное лечение и отдых при взаимодействии между аппаратом ЦК Профсоюза, Главным военно-медицинским управлением, санаторно-курортными комплексами, санаториями, домами и базами отдыха Министерства обороны Российской Федерации и лицами, ответственными за работу по санаторно-курортному обеспечению гражданского персонала в профсоюзных организациях.

Главное военно-медицинское управление отметило успешную работу по реализации путевок в 2018-2019 годах, увеличило, по предложению Профсоюза, количество выделяемых путевок на следующий период, и одновременно усилило контроль за их реализацией.

В этой связи, с 2020 года, в соответствии с требованиями к унификации поступающей информации, вводится в работу новый программный комплекс на базе 1С – «Кинт: управление санаторием», обязательный для использования всеми территориальными организациями Профсоюза, реализующими путевки.

Введение нового программного комплекса требует внесения изменений в Порядок санаторно-курортного обеспечения гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, утвержденный постановлением Президиума Профсоюза от 11.12.2019 № 13-4.

В связи с введением нового программного комплекса на базе 1С – «Кинт: управление санаториями», работа ответственных представителей по санаторно-курортному обеспечению в территориальных организациях Профсоюза будет существенно усовершенствована.

### **Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Информацию начальника отдела санаторно-курортного обеспечения Управления организационной работы аппарата Центрального комитета Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России Левченко И.Ю. 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 2019 году» принять к сведению.

2. Внести изменения в Порядок санаторно-курортного обеспечения гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, утвержденный постановлением Президиума Профсоюза от 11.12.2019 № 13-4 (прилагаются).

3. Отделу санаторно-курортного обеспечения Управления организационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза продолжить работу по повышению эффективности санаторно-курортного обеспечения гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации в 2020 году, для чего обеспечить:

переход на новую программу «Кинт: управление санаториями»;

подготовку ответственных за работу по санаторно-курортному обеспечению гражданского персонала в территориальных организациях Профсоюза, стоящих на профсоюзном обслуживании в Центральном комитете Профсоюза, к работе в новой программе.

4. Лицам, ответственным за работу по санаторно-курортному обеспечению гражданского персонала в территориальных организациях Профсоюза, стоящих на профсоюзном обслуживании в Центральном комитете Профсоюза, довести изменения в Порядке санаторно-курортного обеспечения до территориальных и первичных профсоюзных организаций Профсоюза.

5. За добросовестную работу по санаторно-курортному обеспечению гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации в 2019 году объявить Благодарность Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России работникам отдела санаторно-курортного обеспечения Управления организационной работы аппарата Центрального комитета Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России:

Левченко Ирине Юрьевне;

Крюковой Елене Владимировне;

Кузнецовой Людмиле Вячеславовне.

**ПОРЯДОК**  
**санаторно-курортного обеспечения гражданского персонала**  
**Вооруженных Сил Российской Федерации**  
**(предлагаемые изменения)**

1. Главное военно-медицинское управление Министерства обороны Российской Федерации, в соответствии с Отраслевым соглашением между Профессиональным союзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации, передает квоту на льготные путевки в санаторно-курортные учреждения Министерства обороны Российской Федерации (7% от общего количества путевок) для гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации в Центральный комитет Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

2. Председатель Профсоюза распределяет путевки по территориальным профсоюзным организациям, объединяющим работников воинских частей и организаций окружного, видового (родового), центрального подчинения, территориальным профсоюзным организациям субъектов Российской Федерации, стоящим на профсоюзном обслуживании в Центральном комитете Профсоюза на весь текущий год (далее – профсоюзные организации).

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:

**копия медицинской справки (форма № 070/у)**, утвержденной приказом Минздрава 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.

Данные первичные документы (копия медицинской справки (форма № 070/у) и личное заявление) хранятся в профсоюзных организациях и, при необходимости, представляются в Центральный комитет Профсоюза.

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

работающего гражданского персонала и на членов семьи не распространяются.

4. Данные отобранных кандидатур не позднее, чем за два месяца до даты заезда, вносятся в программу. Из данных формируются реестры и отправляются по электронной почте, в виде сформированного программой файла, в Центр туризма и отдыха для проверки.

После проверки и получения реестра согласий из Центра туризма и отдыха специалист отдела санаторно-курортного обеспечения Управления организационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза выписывает уведомления о выделении путевок.

Путевки, не востребовавшие за два месяца до даты заезда, изымаются из распределенной квоты и перераспределяются аппаратом Центрального комитета Профсоюза с учетом потребностей других профсоюзных организаций.

Сведения о перераспределенных путевках с указанным периодом заездов уточняются у сотрудников аппарата Центрального комитета Профсоюза, ответственных за санаторно-курортное обеспечение.

5. В случае обмена путевками между профсоюзными организациями, необходимо направлять специалистам отдела санаторно-курортного обеспечения Управления организационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза соответствующую информацию.

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

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

8. Заявитель, не менее чем за 21 день до даты, заезда дает подтверждение в санаторий или дом (базу) отдыха о своем прибытии в указанный срок (по телефону, ФАКСу, либо по электронной почте).

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

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

**паспорт гражданина Российской Федерации;**

**справка с места работы**, подтверждающая работу в органе военного управления, воинской части, учреждении (организации) Вооруженных Сил, с указанием источника финансирования расходов на оплату труда (за счет средств федерального бюджета, выделяемого Министерству обороны, или доходов учреждений (организаций) Вооруженных Сил, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности). Для освобожденных профсоюзных работников и работников аппаратов выборных профсоюзных органов оформляется справка установленного образца;

**санаторно-курортная карта по форме № 072/у**, утвержденная приказом Минздравом 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». При направлении в дома (базы) отдыха справка о состоянии здоровья не требуется;

**оригинал справки по форме № 070/у** утвержденной приказом Минздрава 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» (только для санаториев);

**полис** обязательного медицинского страхования.

10. Ответственные лица за санаторно-курортное обеспечение в профсоюзных организациях за 21 день до даты заездов в санаторно-курортные учреждения обзванивают лиц, получивших Уведомления с целью выявления отказавшихся от путевок.

В случае невозможности использования выделенной путевки в указанный в Уведомлении срок, заявителю необходимо написать заявление об отказе от путевки в организацию, в которой получал Уведомление, которая, в свою очередь, сообщит об этом аппарату Центрального комитета Профсоюза и либо направит другого претендента на путевку, либо возвратит путевку для реализации в аппарат Центрального комитета Профсоюза.

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

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 17 – 3

10 декабря 2019 г.

Республика Крым  
г. Ялта

### **О ПРОВЕДЕНИИ ВСЕАРМЕЙСКОГО КОНКУРСА ДЕТСКОГО РИСУНКА «ПУСТЬ БУДЕТ ДЕНЬ ПОБЕДЫ НАД ФАШИЗМОМ – ПОБЕДОЙ МИРА НА ПЛАНЕТЕ НАВСЕГДА!» К 75-ЛЕТИЮ ПОБЕДЫ В ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЕ 1941-1945 ГОДОВ**

---

Заслушав информацию начальника Управления информационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Гундаровой Н.А. по вопросу «О проведении Всеармейского конкурса детского рисунка «Пусть будет День Победы над фашизмом – победой мира на планете навсегда!» к 75-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов»,

#### **Президиум ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Информацию начальника Управления информационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Гундаровой Н.А. по вопросу «О проведении Всеармейского конкурса детского рисунка «Пусть будет День Победы над фашизмом – победой мира на планете навсегда!» к 75-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов» принять к сведению.

2. Положение о Всеармейском конкурсе детского рисунка «Пусть будет День Победы над фашизмом – победой мира на планете навсегда!» к 75-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов, с приложениями утвердить (прилагается).

3. Итоги Всеармейского конкурса детского рисунка «Пусть будет День Победы над фашизмом – победой мира на планете навсегда!» к 75-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов, рассмотреть на заседании Президиума Профсоюза в июне 2020 года.

4. Лучшие материалы Всеармейского конкурса детского рисунка «Пусть будет День Победы над фашизмом – победой мира на планете навсегда!» к 75-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов разместить в Информационном вестнике Центрального комитета Профсоюза, на сайте Профсоюза и организовать выставку в месте проведения VIII Съезда Профсоюза.

5. Контроль за выполнением данного постановления возложить на начальника Управления информационной работы аппарата Центрального комитета Профсоюза гражданского персонала Вооруженных Сил России Гундарову Н.А.

**Положение  
о Всеармейском конкурсе детского рисунка  
«Пусть будет День Победы над фашизмом –  
победой мира на планете навсегда!»  
к 75-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов,  
проводимого Профессиональным союзом гражданского персонала  
Вооруженных Сил России**

## **1. Цели и задачи**

1.1. Всеармейский конкурс детского рисунка «Пусть будет День Победы над фашизмом – победой мира на планете навсегда!» к 75-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов, проводимый Профессиональным союзом гражданского персонала Вооруженных Сил России (далее могут именоваться – Конкурс, Профсоюз), проводится с участием первичных и территориальных организаций Профсоюза.

Цель Конкурса – развитие нравственно-патриотического воспитания детей и молодежи в интересах уважения национальных ценностей своей страны, воспитания чувства гордости за свой народ.

1.2. Основные задачи Конкурса:

воспитание посредством искусства рисунка высоких гражданских качеств наших детей, их силы духа, доблести, чести, преданности Родине;  
пропаганда силы Армии и Флота как гарантов суверенитета России;  
привлечение к творчеству членов семей лиц из числа гражданского персонала и военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации;  
повышение авторитета Профсоюза, его роли и значения в жизни воинских частей (организаций) Вооруженных Сил Российской Федерации;  
формирование у молодежи высокого патриотического сознания.

## **2. Порядок и сроки проведения Конкурса**

2.1. Руководство Конкурсом осуществляет Организационный комитет конкурса.

Итоговый конкурсный отбор рисунков возлагается на жюри, возглавляемое Председателем Профсоюза, который при необходимости вносит изменения в состав жюри, устанавливает поощрительные премии.

2.2. В первичных и территориальных организациях Профсоюза руководство Конкурсом осуществляют в соответствии с разработанными положениями оргкомитета и жюри под председательством руководителей этих профсоюзных организаций.

Награждения победителей производятся в соответствии с разработанными и утвержденными положениями.

2.3. Конкурс проводится в два этапа:

1-й этап проводится в территориальных организациях Профсоюза, стоящих на профсоюзном обслуживании в Центральном комитете Профсоюза, в период с 20 декабря 2019 года по 20 февраля 2020 года. До 20 февраля 2020 года подводятся итоги 1-го этапа Конкурса, организуются выставки работ участников Конкурса. По итогам 1-го этапа Конкурса территориальные организации Профсоюза, стоящие на профсоюзном обслуживании в Центральном комитете Профсоюза, направляют в оргкомитет Центрального комитета Профсоюза краткую информацию о проделанной работе, а также по 5-10 лучших работ победителей 1-го этапа Конкурса.

2-й этап проводится в Центральном комитете Профсоюза в период с 20 февраля по 20 марта 2020 года.

2.4. В Конкурсе участвуют дети гражданского персонала, военнослужащих (как социального партнера Профсоюза), госслужащих Вооруженных Сил Российской Федерации в возрасте до 17 лет по группам:

1-я группа – до 8 лет включительно;

2-я группа – от 9 до 13 лет включительно;

3-я группа – от 14 до 18 лет включительно.

Победители определяются в каждой группе отдельно.

### **3. Критерии оценки конкурсных работ**

3.1. Рисунки оцениваются по следующим критериям:

соответствие содержания работы заявленной тематике;

художественное мастерство (техника и качество исполнения работы);

соответствие творческого уровня возрасту автора;

оригинальность замысла.

3.2. Экспертная оценка производится по шкале от 0 до 3 баллов. Баллы выставляются по каждому из приведенных выше параметров. Победители и лауреаты Конкурса определяются по наибольшей сумме баллов оценки конкурсной работы.

### **4. Требования к работам**

4.1. Жюри Конкурса принимает оригиналы рисунков, выполненные в любой технике на плотной бумаге альбомного размера (формат А4, 210х297), с использованием любых средств для рисования (цветные карандаши, фломастеры, краски (акварель, гуашь, масло и т.д.), тушь, мелки и др.).

К работе необходимо приложить сопроводительный лист с указанием:  
организации, направляющей конкурсный материал;

ФИО автора и одного из родителей ребенка (обоих родителей),  
номер контактного телефона родителей,

названия работ;

адрес электронной почты, с которой отправлен скан рисунка;

информации - где узнали о конкурсе;  
отношение родителей к личному составу Вооруженных Сил Российской Федерации (гражданский персонал, военнослужащие, госслужащие);  
являются родители членами Профсоюза (да, нет).

Материалы направляются по адресу:

**119160, г. Москва, Ленинградский пр-т, дом 41 (38 военный городок).**

Все рисунки необходимо отсканировать и продублировать отправку работы по электронной почте. Скан-копии должны быть хорошего качества – не размытые, четкие, не засвеченные (без бликов от вспышки фотоаппаратуры), не переснятые посредством фотоаппаратуры (в т.ч. мобильными телефонами), без лишних надписей.

4.2. За достоверность авторства работы ответственность несет лицо, предоставившее рисунок на конкурс.

4.3. Работы, поданные не в срок, не соответствующие требованиям Конкурса, без сопроводительных листов не рассматриваются, без объяснения причин и информирования территориальной организации Профсоюза, приславшей работы.

4.4. Все работы, представленные на Конкурс, не рецензируются и обратно не возвращаются.

## **5. Подведение итогов и награждение**

5.1. Представленные на Конкурс работы оцениваются жюри, возглавляемым Председателем Профсоюза.

Итоги Конкурса подводятся до 20 марта 2020 года.

5.2. Победители Конкурса в каждой возрастной группе награждаются Почетными грамотами Профсоюза и денежными премиями:

за I место – 20 тыс. руб.

за II место – 10 тыс. руб.

за III место – 5 тыс. руб.

5.3. Руководителям профсоюзных организаций, профсоюзным активистам, активно принимавшим участие в организации и проведении Конкурса, объявляется Благодарность Профсоюза.

5.4. Лучшие работы, из представленных на Конкурс, будут использованы:  
для изготовления праздничных поздравительных открыток к 9 Мая;  
для организации выставки в месте проведения VIII Съезда Профсоюза;  
для размещения в Информационном вестнике Центрального комитета и на сайте Профсоюза.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОМИТЕТ  
Всеармейского конкурса детского рисунка  
«Пусть будет День Победы над фашизмом – победой мира на планете навсегда!»  
к 75-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов,  
проводимого Профессиональным союзом гражданского персонала  
Вооруженных Сил России

Председатель оргкомитета:

|                                |                        |
|--------------------------------|------------------------|
| БОЙКО<br>Николай<br>Николаевич | Председатель Профсоюза |
|--------------------------------|------------------------|

Члены оргкомитета:

|                                       |                                                                                        |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| ГУНДАРОВА<br>Наталья<br>Александровна | Начальник Управления информационной работы<br>аппарата Центрального комитета Профсоюза |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|

|                                 |                                                                                         |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| БАБИН<br>Михаил<br>Владимирович | Начальник Управления организационной работы<br>аппарата Центрального комитета Профсоюза |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|

|                                  |                                                                                                      |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| КОШЕЛЕВ<br>Денис<br>Валентинович | Заместитель начальника Управления организационной<br>работы аппарата Центрального комитета Профсоюза |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                  |                                                                                       |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| КРЮКОВА<br>Елена<br>Владимировна | Главный специалист Управления информационной<br>работы аппарата Центрального комитета |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|

|                              |                                 |
|------------------------------|---------------------------------|
| МИЧКА<br>Лилия<br>Викторовна | Помощник Председателя Профсоюза |
|------------------------------|---------------------------------|

Ж Ю Р И

Всеармейского конкурса детского рисунка  
«Пусть будет День Победы над фашизмом – победой мира на планете навсегда!»  
к 75-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов,  
проводимого Профессиональным союзом гражданского персонала  
Вооруженных Сил России

Председатель жюри:

БОЙКО  
Николай  
Николаевич

Председатель Профсоюза

Члены жюри:

Профессиональный художник (по приглашению)

ЖЕЛЕЗНОВ  
Владимир  
Юрьевич

Заместитель Председателя Профсоюза – Главный  
инспектор труда

БАБИН  
Михаил  
Владимирович

Начальник Управления организационной работы  
аппарата Центрального комитета Профсоюза

ГУНДАРОВА  
Наталья  
Александровна

Начальник Управления информационной работы  
аппарата Центрального комитета Профсоюза

КОШЕЛЕВ  
Денис  
Валентинович

Заместитель начальника Управления организационной  
работы аппарата Центрального комитета Профсоюза

МИЧКА  
Лилия  
Викторовна

Помощник Председателя Профсоюза

Сопроводительная записка  
участника 2-го этапа Всеармейского конкурса детского рисунка  
«Пусть будет День Победы над фашизмом – победой мира на планете навсегда!»  
к 75-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов,  
проводимого Профессиональным союзом гражданского персонала  
Вооруженных Сил России

Профсоюзная организация \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(наименование территориальной организации Профсоюза)

Название работ: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Возрастная группа: \_\_\_\_\_  
(возраст ребенка)

ФИО участника и родителя ребенка (родителей) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Адрес электронной почты, с которой отправлен скан рисунка: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Контактный телефон: \_\_\_\_\_

Информация (где узнали о конкурсе) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Отношение к ВС РФ \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(родители гражданский персонал, военнослужащие, госслужащие)

Являются родители членами Профсоюза \_\_\_\_\_  
(да/нет)

Родители участника конкурса

\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

Председатель территориальной организации Профсоюза

\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)



С 16 по 18 декабря в городе Москве в Институте профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений прошло обучение членов Молодежного совета Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России. С членами Молодежного совета был проведен тренинг по теме: «Коммуникативные компетенции профсоюзного лидера и мастерство публичного выступления». Члены Молодежного совета сами выбрали указанную тему, сославшись на актуальность и необходимость такого обучения.

«Мы с ребятами долго выбирали тему для обучения. Но в итоге все сошлись, что большая часть работы профсоюзного лидера – это коммуникации и убеждение! А с учетом нашего молодого возраста, нам необходимо владеть ими на уровне, чтобы выглядеть солидно и не вызывать сомнения у коллег» – поделилась с нами Алина Темирбулатова, председатель Молодежного совета Профсоюза.

Три дня с активистами работала практикующий психолог, тренер Курбатова Наталья Ивановна. Были разобраны различные аспекты и составляющие коммуникаций, искажения восприятия. Подробно остановились на общении, слушании, различных видах вопросов, работе с возражениями. Рассмотрели теорию подготовки и структуру публичного выступления. Разобрали самопрезентацию, виды аудиторий, методы саморегуляции перед выступлением, вербальные и невербальные составляющие публичного выступления. Вся теоритическая база сопровождалась практическими упражнениями на отработку полученных знаний.

«Каждая из заявленных тем была максимально раскрыта. Изучено множество конкретных ситуаций и вариантов поведения в них. Очень понравились приемы «психологического самбо», благодаря которым можно даже самый резкий и провокационный вопрос вывести в позитивное русло, а при необходимости и перевести «стрелки» на оппонента» – рассказывает о своих впечатлениях Оксана Котова, член Молодежного совета Профсоюза.

Итогом обучения стали, подготовленные выступления с ответами на вопросы аудитории. Каждый участник смог увидеть, как сильно изменилось качество его выступления всего за три дня. Члены Молодежного совета будут и дальше практиковаться в полученных знаниях.



IV заседание Молодежного совета состоялось 19 декабря 2019 года. Рассматривались и обсуждались следующие вопросы:

1. Отчёт членов Молодежного совета Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России о проделанной работе за 2019 год. Доклады и предоставленная информация были яркими, креативными, содержащими практический опыт и научный подход.

2. Утверждение Плана работы Молодежного совета Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России на 2020 год. Презентация мероприятий, подготовленных Молодежным советом на 2020 год, для включения в План работы на 2020 год:

- фотоакция «Я – профсоюзная молодежь!»;
- проект «Связь поколений»;
- проведение и организация мероприятий Молодежного совета;
- участие в мероприятиях Профсоюза и условия участия.

3. Утверждение официального логотипа Молодежного совета Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России.

4. Разное. Утверждение символики и бюджета на реализацию в 2020 году.

По всем вопросам были приняты решения и намечены области для дальнейшей проработки.

19 декабря члены Молодежного совета, Председатель Профсоюза и работники аппарата Центрального комитета Профсоюза посетили Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации, в ходе экскурсии экскурсанты познакомились с историей Государственной Думы, ее составом, структурой и организацией работы, посетили фракции, представленные в Государственной Думе.





*Профкому на заметку:*

### **«КРУГЛЫЙ СТОЛ» В ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЕ ПО СОЦИАЛЬНЫМ ПРОБЛЕМАМ СЕВЕРНЫХ РЕГИОНОВ**



9 декабря в Государственной Думе состоялся «круглый стол» на тему: «Актуальные социальные проблемы лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: особенности регулирования оплаты труда и пенсионного обеспечения».

Мероприятие было организовано Комитетом Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов по инициативе Федерации независимых профсоюзов России. В нем приняли участие представители всех сторон социального партнерства.

Выступая с основным докладом, заместитель Председателя ФНПР Давид Кришталь обозначил основные социальные проблемы жителей Крайнего Севера и рассказал о предложениях ФНПР по решению этих проблем: «социальные проблемы, свойственные современным трудовым отношениям на севере, носят острый характер и обусловлены спецификой проживания в сложных природно-климатических условиях. В их числе проблемы транспортной доступности пассажирских перевозок, медицинской помощи, образования, а также отсутствие полноценной социальной инфраструктуры. Как следствие, массовый отток трудоспособного населения с северных территорий, а, значит, невозможность их освоения и социально-экономического развития». Он отметил, что «привлечение и закрепление

трудовых ресурсов в северных регионах должно стать приоритетной задачей в целях развития Крайнего Севера и приравненных к ним местностей».

Заместитель Председателя Госдумы Ольга Елифанова согласилась с озвученными социальными проблемами жителей северных регионов и добавила, что «несмотря на законодательно закреплённые преференции для северян жить им лучше не становится. Так, при низких зарплатах, коммунальные платежи, по сравнению с другими регионами, выше в два раза». Она поддержала предложения профсоюзов о необходимости возврата прежних условий выхода на пенсию для жителей Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

Об оттоке квалифицированных кадров, уезжающих с севера не только в европейскую часть нашей страны, но и за границу, говорил Председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин. Причина – невысокие заработные платы. Почти в половине северных субъектов заработные платы ниже среднероссийских показателей. Нефтегазстройпрофсоюз России внес предложение проработать варианты смягчения последствий повышения пенсионного возраста для работающих на севере, а также рассмотреть разрабатываемый проект госпрограммы социально-экономического развития арктической зоны в рамках РТК.

По результатам круглого стола будут разработаны итоговые рекомендации Комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов, сформирована позиция Комитета для дальнейшей проработки всех предложений.

Департамент общественных связей ФНПР

## **ФНПР ПРИЗЫВАЕТ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ РЕШАТЬ ПРОБЛЕМЫ СЕВЕРА**



Комментарий заместителя  
Председателя ФНПР  
Давида Кришталя

Социальные проблемы Крайнего Севера и приравненных к ним местностей сегодня стоят очень остро. Отсутствие полноценной социальной инфраструктуры, транспортная недоступность, и, как следствие, проблемы медицинской помощи, образования тормозят развитие северных регионов и приводят к оттоку населения в европейскую часть России.

Состоявшийся «круглый стол» по инициативе ФНПР, как и ежегодно проводимые Северные конференции, призваны привлечь внимание государства и бизнеса на тяжелое социальное положение жителей Крайнего Севера и экономическое развитие региона в целом.

Существующая пенсионная система недостаточно учитывает более ранние сроки наступления нетрудоспособности работника в связи со старостью и серьезное нарушение его здоровья в особых климатических условиях. Кроме того, на сегодняшний день отсутствуют экономические расчеты о целесообразности повышения сроков выхода на пенсию для жителей северных территорий.

Повышение пенсионного возраста для северян является демотивирующим фактором. Проблема заключается в низких заработных платах, в том числе работников сельского хозяйства и бюджетной сферы. Решение проблемы требует более активной политики федеральных и региональных органов исполнительной и законодательной власти в сфере доходов населения.

Привлечение и закрепление трудовых ресурсов в северных регионах должно стать приоритетной задачей в целях их развития. Для этого необходимо массово привлекать молодых специалистов, в том числе изменив действующую нормативно-правовую базу, предполагающую выплату им северных надбавок только после пятилетнего стажа работы на севере.

Департамент общественных связей ФНПР

## ЧТО ПРИНЕСУТ РАБОТНИКУ

### «ЭЛЕКТРОННЫЕ ТРУДОВЫЕ КНИЖКИ»?



Комментарий руководителя  
Правового Департамента  
Аппарата ФНПР – главного правового  
инспектора труда ФНПР  
Юрия Пелешенко

В Государственной Думе готовится к обсуждению во втором чтении законопроект «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде)». Речь идет о планах замены бумажных трудовых книжек на электронные.

Вместо термина «электронная трудовая книжка» законопроект вводит понятие «сведения о трудовой деятельности». Новой статьей с таким названием предполагается дополнить Трудовой кодекс. Сведения о трудовой деятельности включают в себя информацию о трудовом стаже работника, переводах на другую работу и увольнениях, а также основания прекращения трудового договора и т.д. Эта информация в электронном виде будет представляться работодателями в информационную систему Пенсионного фонда.

Законопроект учел настоятельное требование ФНПР, обязывающее работодателя продолжать вести бумажные трудовые книжки. Для этого работнику до 1 января 2021 года надо подать соответствующее письменное заявление. Всем остальным трудовые книжки будут выданы на руки. Начиная с 1 января 2021 года, ведение сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу, будет осуществляться только в электронном виде.

Принятие законопроекта предусматривает внесение изменений в соглашения и коллективные договоры, принятие локальных нормативных актов и уведомление работников в письменной форме об указанных изменениях трудового законодательства. Предлагаемые изменения, по экспертным оценкам, затронут около 60 миллионов работников и более 8 миллионов хозяйствующих субъектов.

По мнению ФНПР, при введении электронного документооборота до сих пор не решён вопрос о надлежащей защите персональных данных граждан, в том числе сведений, касающихся их трудовой деятельности. Мы все чаще слышим о случаях несанкционированного раскрытия личной информации. Причем даже в таких «защищенных» организациях, как «Сбербанк» или «Альфа-банк». Кроме того, определённые риски могут возникнуть и в случае хранения трудовых книжек у самих работников.

Департамент общественных связей ФНПР

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 16 ДЕКАБРЯ 2019 ГОДА № 40-П**



Именем  
Российской Федерации

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

по делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Г.П.Лукичева

город Санкт-Петербург

16 декабря 2019 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, В.Г.Ярославцева,

руководствуясь статьей 125 (часть 4) Конституции Российской Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3, частью первой статьи 21, статьями 36, 47<sup>1</sup>, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»,

рассмотрел в заседании без проведения слушания дело о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданина Г.П.Лукичева. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся

неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации оспариваемые заявителем законоположения.

Заслушав сообщение судьи-докладчика В.Г.Ярославцева, 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 133<sup>1</sup> названного 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 133<sup>1</sup> 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. Заявитель по настоящему делу гражданин Г.П.Лукичев работает в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Жадовский сельскохозяйственный техникум» с 22 сентября 2016 года. В период с 25 сентября по 31 октября 2017 года он совмещал обязанности машиниста (кочегара), зольщика (истопника) и слесаря-сантехника, а с 25 сентября 2018 года на время отопительного сезона 2018–2019 годов совмещал обязанности машиниста (кочегара) и зольщика (истопника).

Заявитель обратился в суд с иском о взыскании, в частности, недополученной заработной платы, в обоснование которого указал, что работодатель при исчислении его заработной платы начисляет различного рода выплаты, в том числе за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время, за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей), на оклад, составляющий менее минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, хотя все эти выплаты должны начисляться после того, как его оклад будет увеличен до минимального размера оплаты труда.

Решением Барышского городского суда Ульяновской области от 27 февраля 2019 года в удовлетворении указанной части исковых требований отказано. Суд не усмотрел нарушения права заявителя на оплату труда, аргументировав это тем, что с учетом установленного оклада, оплаты работы, выполняемой в порядке совмещения должностей, а также начисленных надбавок за работу в ночное время, работу в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу размер выплачиваемой истцу среднемесячной заработной платы был не ниже и в некоторых случаях превышал установленный федеральным законом в 2017–2019 годах минимальный размер оплаты труда.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Ульяновского областного суда от 18 июня 2019 года решение суда в части отказа в удовлетворении исковых требований о взыскании задолженности по заработной плате отменено и принято новое решение. Суд, опираясь на правовые позиции Конституционного Суда Российской

Федерации, выраженные в Постановлении от 11 апреля 2019 года № 17-П, указал, что доплаты за работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу не могут включаться в размер заработной платы, составляющей менее минимального размера оплаты труда, и взыскал соответствующие суммы с работодателя. Что же касается доплаты за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей) кочегара и зольщика, то такая доплата, по мнению суда, включена в состав заработка, не превышающего минимальный размер оплаты труда, правомерно, так как дополнительная работа в качестве зольщика выполнялась истцом с его согласия в рамках основного рабочего времени, в силу чего основания для оплаты труда по каждой должности в размере не менее минимального размера оплаты труда отсутствуют.

Г.П.Лукичев просит признать оспариваемые положения статей 129, 133 и 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующими статьям 7, 17, 19, 37 и 55 Конституции Российской Федерации, поскольку они по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, позволяют работодателю устанавливать работнику заработную плату, размер которой с учетом включения в ее состав доплаты за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей), не превышает минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, что нарушает право заявителя на дополнительную оплату работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

1.2. В соответствии со статьями 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, не будучи связанным при принятии решения основаниями и доводами, изложенными в жалобе.

Таким образом, предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу являются взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой на основании данных норм решается вопрос о включении в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

2. Конституция Российской Федерации, провозглашая Россию правовым социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, закрепляет, что в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (статья 1, часть 1; статья 7; статья 37, часть 3).

Право на справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия признается одним из важнейших прав в сфере труда Всеобщей декларацией прав человека (статья 23), Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах (статья 7), а также Европейской социальной хартией (пересмотренной), принятой в городе Страсбурге 3 мая 1996 года (статья 4 части II).

В силу приведенных положений Конституции Российской Федерации и международно-правовых актов правовое регулирование оплаты труда лиц, работающих по трудовому договору, должно гарантировать установление им заработной платы в размере, обусловленном объективными критериями, отражающими квалификацию работника, характер и содержание его трудовой

деятельности и учитывающими условия ее осуществления, которые в совокупности определяют объем выплачиваемых работнику денежных средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы. При этом определение конкретного размера заработной платы должно не только основываться на количестве и качестве труда, но и учитывать необходимость реального повышения размера оплаты труда при отклонении условий работы от нормальных (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П и от 11 апреля 2019 года № 17-П).

3. Согласно части первой статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) – 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). Соответственно, заработная плата работника помимо тарифной части (тарифной ставки, оклада, в том числе должностного) может включать в себя стимулирующие и (или) компенсационные выплаты.

Наряду с этим в том случае, когда трудовая деятельность осуществляется в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации).

Соответственно, оплата труда работника может состоять из заработной платы, установленной для него с учетом условий труда и особенностей трудовой деятельности, и выплат за осуществление работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей).

4. Согласно положениям частей первой и второй статьи 60<sup>2</sup> Трудового кодекса Российской Федерации с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату; поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) осуществляется путем совмещения профессий (должностей).

В соответствии с частями третьей и четвертой этой статьи срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника; работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

По своей правовой природе совмещение профессий (должностей) представляет собой выполнение работником с его согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой по профессии (должности), предусмотренной трудовым договором, с соответствующей оплатой, отвечающей требованиям трудового законодательства, дополнительной работы по другой профессии (должности). Как следует из буквального смысла указанных положений Трудового кодекса Российской Федерации, такая дополнительная работа в порядке совмещения профессий (должностей) оплачивается отдельно – за ее выполнение предусмотрена доплата, размер которой устанавливается по соглашению

сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 названного Кодекса).

Установление при совмещении профессий (должностей) повышенной оплаты в виде дополнительного вознаграждения обусловлено тем обстоятельством, что в течение рабочего дня (смены) работник выполняет как свою основную трудовую функцию, так и дополнительную работу по другой профессии (должности), что приводит к интенсификации труда и, соответственно, к дополнительной физиологической и психоэмоциональной нагрузке, которая должна быть компенсирована.

Такое законодательное регулирование направлено на обеспечение надлежащей защиты работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении от произвольного возложения на него дополнительных обязанностей без соответствующей оплаты, призвано не только сгладить отрицательные последствия отклонения условий работы от нормальных, но и гарантировать эффективное осуществление работником права на справедливую заработную плату, что отвечает целям трудового законодательства.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации в соответствии с требованиями статей 7 (часть 2) и 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации предусматривает, что величина минимального размера оплаты труда является одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников (статья 130). При этом минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (часть первая статьи 133), а 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 (часть третья статьи 133).

Согласно статье 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о

минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы, 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).

Конституционный Суд Российской Федерации в ряде своих решений сформулировал следующие правовые позиции относительно института минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации:

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 от 27 ноября 2008 года № 11-П);

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 (Постановление от 7 декабря 2017 года № 38-П);

положения статей 129 и 133 Трудового кодекса Российской Федерации не затрагивают правил определения заработной платы работника и системы оплаты труда, при установлении которой каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму

рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и требования о повышенной оплате труда при осуществлении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (определения от 1 октября 2009 года № 1160-О-О и от 17 декабря 2009 года № 1557-О-О);

в механизме правового регулирования оплаты труда дополнительная гарантия в виде минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации должна 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 (Постановление от 7 декабря 2017 года № 38-П).

Из приведенных правовых позиций следует, что оспариваемые положения статей 129, 133 и 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации в системной связи с его статьями 60<sup>2</sup>, 149 и 151 предполагают наряду с соблюдением гарантии об установлении заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) определение справедливой заработной платы для каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, а также повышенную оплату труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей).

Соответственно, каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей). В противном случае месячная заработная плата работников, привлеченных к выполнению работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, не отличалась бы от оплаты труда лиц, работающих в обычных условиях, т.е. работники, выполнявшие в рамках установленной продолжительности

рабочего дня (смены) наряду с основной трудовой функцией, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу в порядке совмещения профессий (должностей), оказывались бы в таком же положении, как и те, кто осуществлял работу только по профессии (должности), определенной трудовым договором (основную трудовую функцию).

Это приводило бы к несоразмерному ограничению трудовых прав работников, согласившихся на выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, и вступало бы в противоречие с вытекающими из статьи 19 (часть 2) Конституции Российской Федерации общеправовыми принципами юридического равенства и справедливости, обуславливающими, помимо прочего, необходимость предусматривать обоснованную дифференциацию в отношении субъектов, находящихся в разном положении, и предполагающими обязанность государства установить правовое регулирование в сфере оплаты труда, которое обеспечивает справедливую, основанную на объективных критериях, заработную плату всем работающим и не допускает применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении. Кроме того, это противоречило бы и статье 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации, устанавливающей гарантию вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации.

Таким образом, взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 47<sup>1</sup>, 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 и частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133<sup>1</sup> 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 заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл взаимосвязанных положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

3. Правоприменительные решения по делу гражданина Лукичова Геннадия Петровича подлежат пересмотру с учетом выявленного в настоящем Постановлении конституционно-правового смысла взаимосвязанных положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального опубликования, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

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

№ 40-П



Конституционный Суд  
Российской Федерации

## **ВНИМАНИЕ ОПЫТ!**

---

### ***Информация об опыте работы первичной профсоюзной организации ФГБУ «Феодосийский военный санаторий» Министерства обороны Российской Федерации в 2019 году***



***Председатель  
первичной профсоюзной организации  
Матеко Петр Васильевич  
в рабочем кабинете***

Профсоюзная организация Феодосийского военного санатория работает под девизом –

**«Вместе – мы сила!!!»**

Всего работающих в ФГБУ «Феодосийский военный санаторий» Министерства обороны Российской Федерации 355 человек. Из них 313 членов Профсоюза. Таким образом, профсоюзное членство составляет 88%.

Председателем первичной профсоюзной организации санатория в мае 2017 года был единогласно избран Матеко Петр Васильевич – начальник отделения кадров. На тот момент членами профсоюзной организации санатория были 136 человек. Работа председателя первичной профсоюзной организации, организующего деятельность профкома, достаточно сложна. Председатели знают ситуацию на рабочих местах, организуют досуг коллег, озвучивают проблемы и, путем договорных отношений с работодателем, многие из них решают. Уже имея за плечами огромный опыт профсоюзной деятельности, Петр Васильевич сразу стал деловитым и грамотным профсоюзным лидером, ведь своевременной и адекватной помощью и поддержкой – консультативной, материальной, моральной, председатель формирует позитивный имидж организации, мотивирует к членству в Профсоюзе, объединяет и сплачивает людей.

Профсоюзный комитет избран в составе девяти человек сроком на 3 года. Свою работу избранный профком строит на принципах социального партнерства и сотрудничества с командованием санатория, решения всех вопросов путем конструктивного диалога в интересах работников.

Работа профсоюзного комитета в 2019 году была направлена на:

- защиту трудовых и социальных интересов членов профсоюза и всех сотрудников;
- осуществление контроля за соблюдением командованием трудового законодательства;

- создание здоровой нравственной атмосферы в коллективе;
- создание хороших условий для отдыха членов профсоюза;
- мотивацию профсоюзного членства.

Профсоюз сегодня – единственный защитник социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников санатория, реализующий многоуровневую систему социального партнерства; участник общественных институтов в системе государственно-общественного управления санаторно-курортными учреждениями; защитник прав работников на здоровые и безопасные условия труда; борец за реальный рост заработной платы, повышение престижа медицинских профессий; правовой эксперт и юридический консультант.

За прошедший период было сделано немало. Усилия профсоюзного комитета были направлены на решение вопросов повышения заработной платы, защиты трудовых прав и интересов работников, создания достойных условий труда и отдыха. Особое внимание в минувшем году уделено укреплению здоровья работников санатория.

Профсоюзный комитет принимал активное участие в разработке Коллективного договора (в настоящее время действует КД на 2019 - 2022 гг. с учетом изменившихся норм законодательства), а также согласовании локальных нормативных актов, определяющих трудовые отношения в коллективе: правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции по охране труда, график работы сотрудников, график отпусков. Командованием санатория при разработке нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права гражданского персонала, учитывается мотивированное мнение Профсоюза. Члены профкома включены в состав комиссий санатория по охране труда, по распределению выплат стимулирующего характера.

### ***Информационная работа***

Одним из главных направлений в деятельности Профсоюза является организация своевременной, эффективно работающей системы информирования. Именно рассказ о ежедневной работе Профсоюза по защите прав трудящихся с описанием конкретных случаев и указанием действующих лиц, фотоотчет о проведенных экскурсионных поездках и мероприятиях вызывают у людей максимальный отклик и заинтересованность.

Понимая это, профсоюзная организация санатория разработала и изготовила стенды «Профсоюзная жизнь» и «Профсоюзный уголок», которые освещают различные аспекты деятельности Профсоюза: преимущества нахождения в Профсоюзе, образцы заявлений о вступлении в Профсоюз, состав профкома, фотоотчет о проведенных культурно-массовых мероприятиях и экскурсионных поездках, информационный и методический материалы, информацию о наличии свободных путевок в санатории Министерства обороны Российской Федерации, а также именинниках месяца. Стенды установлены в приемном отделении и лечебном корпусе санатория.



Обновление материалов стенда профкомом проводится регулярно.

Четко выстроена схема передачи информации от профсоюзного комитета санатория членам Профсоюза: в каждом подразделении санатория коллективом избран свой профгруппорг. Информация (например, о планируемых мероприятиях или о наличии свободных путевок в санитарию) передается каждому профгруппоргу посредством Viber, WhatsApp Messenger или по телефонной связи, а те, в свою очередь, во время проведения ежедневных «пятиминуток» доводят информацию до сведения остальных сотрудников. Таким образом, информация в кратчайшие сроки доводится до всех членов Профсоюза санатория.

Ежемесячно проводятся собрания с профгруппорганами и членами Профсоюза, где председатель профкома Матеко П.В. доводит информацию по изменениям норм трудового законодательства, охране труда, уставной работе Профсоюза. Доводится информация о принимаемых решениях вышестоящих профсоюзных органов и о планируемых мероприятиях профкома на ближайшее время. Члены Профсоюза, в свою очередь, поднимают проблемные и нерешенные вопросы, адресованные председателю профорганизации и командованию санатория. Вся информация в дальнейшем доводится до командования санатория, происходит поиск решений на высшем уровне. Таким образом, неразрывная связь представителей командования и профсоюзного комитета позволила установить здоровый морально-психологический климат в коллективе, вовремя выявлять и решать возникающие конфликтные ситуации.

Согласно положению коллективного договора, командованием санатория безвозмездно был выделен отдельный кабинет, оснащенный необходимой оргтехникой и средствами связи, для осуществления профсоюзным органом уставной деятельности. В кабинете профкома имеется необходимый для работы справочный материал, Трудовой кодекс Российской Федерации, соглашения с командованием, приказы Министра обороны Российской Федерации, коллективный договор и др.



В целях поощрения и признания заслуг гражданского персонала перед Феодосийским военным санаторием за высокие показатели в работе по оздоровлению, лечению и организации отдыха военнослужащих Вооруженных сил России и их семей, за профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд утверждена Книга почета санатория.

Согласно Положения о Книге почета ФГБУ «Феодосийский военный санаторий» Министерства обороны Российской Федерации профсоюзный комитет является инициатором ходатайства о занесении сотрудников в Книгу почета, наравне с начальником санатория и руководителями структурных подразделений. Книга почета находится в кабинете профкома санатория, с ее содержанием может ознакомиться каждый сотрудник.

Также в кабинете профкома находится фотоальбом «Профсоюзная жизнь Феодосийского военного санатория», где содержится фотоотчет с каждого мероприятия, проводимого Профсоюзом, будь то экскурсионная поездка или участие в общероссийской акции, начиная с 2015 года.



### ***Мероприятия, направленные на социальную помощь членам профсоюзной организации и их семьям***

Профсоюз санатория разделяет радость и боль сотрудников. Каждый член Профсоюза санатория может рассчитывать на поддержку в трудной ситуации. Материальная помощь оказывается членам Профсоюза в связи со смертью близких родственников, в связи с тяжелым заболеванием, при необходимости дорогостоящего лечения после перенесенной операции.

Радость членов Профсоюза – это общая радость. Материальную помощь получают сотрудники санатория, чьи дети идут первый раз в первый класс. Стало доброй традицией оказывать материальную помощь в связи с торжественными событиями в жизни членов Профсоюза –



свадьбой или проводами в армию, выходом на пенсию. Материальная помощь оказывается сотрудникам согласно Положению о первичной профсоюзной организации ФГБУ «Феодосийский военный санаторий» Министерства обороны Российской Федерации.

Каждый член Профсоюза санатория в день своего юбилея принимает поздравления от профсоюзного комитета санатория. Начиная с 50-летнего юбилея, согласно Положению об оплате труда работников ФГБУ «Феодосийский военный санаторий» Министерства обороны Российской Федерации, выплачивается единовременное денежное премирование в размере одного должностного оклада.



Для детей и внуков членов Профсоюза, до достижения ими возраста 14 лет, ежегодно проводятся новогодние утренники. Никто не уходит без подарка от Деда Мороза. Для взрослых членов Профсоюза профком санатория организует новогодние праздничные вечера с конкурсами и розыгрышами призов.

Профсоюзный комитет, при поддержке командования санатория, ежегодно принимает участие в следующих мероприятиях: «День защитника Отечества» – где каждый мужчина получает ценный подарок; «Восьмое марта» – где каждой представительнице прекрасного пола вручается букет цветов и подарок; Первенстве санатория по настольному теннису, шашкам и шахматам между отделениями санатория. На День Медицинского работника и День Санатория лучшие сотрудники, по ходатайству Профсоюза, отмечаются грамотами и благодарностями, профгруппорги получают для своих отделений ценные подарки (чаще это электрочайники и микроволновые печи, так необходимые для обустройства комнат приема пищи).



Председатель профсоюзного комитета Матеко П.В. всегда активно поддерживает инициативу членов Профсоюза. Так в октябре 2019 года члены Профсоюза выразили свое желание посетить спектакль Крымского академического театра им. Горького «Ночной гость». Из средств Профсоюза были выделены средства на приобретение билетов на спектакль.

## ***Оздоровление членов Профсоюза***

Уделяя большое внимание оздоровлению работников, профсоюзный комитет постоянно информирует гражданский персонал о наличии мест в санаториях, оказывает помощь в оформлении документов для получения путевок, консультирует по возникающим вопросам. Так в 2019 году уже получили уведомления в различные санатории Министерства обороны Российской Федерации 14 членов Профсоюза санатория.

## ***Мероприятия по сплочению и объединению коллектива санатория***



Профсоюзный комитет санатория особое внимание уделяет мероприятиям, направленным на сплочение коллектива и созданию здоровой морально-психологической обстановки среди членов первичной профсоюзной организации и их семей.

Одним из таких направлений является организация экскурсионных поездок для различных отделений санатория.

Так в 2019 году члены профсоюза посетили Выставочный комплекс «Атамань» – эталон кубанской казачьей культуры, чрезвычайно разнообразной, красивой и щедрой. Сотрудники санатория перенестились на столетия назад и увидели подлинную обстановку казачьего быта, приняли участие в хлопотах по хозяйству: подержались за чапиги плуга, покосили траву, помолотили цепями, на ипподроме «Атамани» казаки Кубанского казачьего войска показали искусство управления лошадьми.



В октябре 2019 года члены Профсоюза соприкоснулись с непередаваемой атмосферой парка им. Айвазовского в пгт. Партенит. Это восхитительная зеленая зона с прудами, водопадами и экзотическими растениями была создана в 1966 году на месте виноградников. Создатели объединили в оформлении территории элементы различных культур. Это древнегреческие, турецкие, итальянские, русские и другие мотивы. Особенно заметно влияние Греции. Изящные скульптуры, изображающие героев мифологии, амфоры и другие характерные элементы идеально вписываются в экзотическую зелень. Помимо этого, профсоюзным комитетом была организована экскурсия в Воронцовский дворец, расположенный в г. Алушка у подножия горы

Ай-Петри, и Никитский ботанический сад, древнейший из ботанических садов всего света, один из главных научно-исследовательских учреждений России, царство флоры, насчитывающее более 20 тысяч уникальных растений. Таким образом, всего за 2019 год отдохнули около 200 членов Профсоюза из различных отделений санатория и члены их семей.



Члены Профсоюза активно участвуют во всех проводимых в г. Феодосия общероссийских акциях и мероприятиях. Стало доброй традицией участие членов Профсоюза в параде в честь Дня победы с возложением гирлянды Славы к мемориальному комплексу «Вечный огонь».

1 июня 2019 года профсоюзный комитет Феодосийского военного санатория принял участие в торжественном мероприятии участников профсоюзного автомотопробега Североморск-Севастополь с возложением цветов к памятнику Феодосийскому десанту 1941 г.



В июне 2019 года члены Профсоюза во главе с председателем профсоюзной организации приняли участие в общественно-патриотической акции «Спасибо за верность, потомки».

(на фото Народный артист СССР,  
Герой Труда Российской Федерации  
Василий Семенович Лановой  
и начальник Феодосийского  
военного санатория  
Доля Виталий Николаевич)

Каждый раз, заканчивая обсуждение на организационном мероприятии, председатель профсоюзной организации санатория Матеко Петр Васильевич подчеркивает, что Профсоюз – не касса взаимопомощи, и не Дед Мороз на раздаче подарков, а необходимая и действенная форма защиты. Профсоюз – это люди. Сегодня твой коллега работает с тобой рука об руку, а завтра у него случилось горе. И каждый из нас своей малой толикой помощи может оказать ему содействие. Только от крепости взаимоотношений между членами Профсоюза, профессионализма профактива во многом будут зависеть уровень и качество жизни работников.

## ***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) 157-82-14**.*